

ZAKON O RADU

Zakon br. 03 L- 212 - 1. novembar 2010.godine

POGLAVLJE I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Cilj

Ovaj zakon ima za cilj da uređuje prava i obaveze iz radnog odnosa, kao što je ovim zakonom utvrđeno.

Član 2

Oblast primene

1. Odredbe ovog Zakona sprovode se za zaposlene i poslodavce privatnog i javnog sektora u Republici Kosovo.
2. Odredbe ovog Zakona sprovode se za zaposlene i poslodavce , čija zapošljavanja Regulišu se sa Posebnim Zakonom, ako Poseban Zakon ne predviđa rešenje za određena pitanja iz radnog odnosa.
3. Odredbe ovog Zakona sprovode se na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Kosova, ako se Zakonom nije drukčije određeno.
4. Odredbe ovog Zakona ne sprovode se za radne odnose , u okviru međunarodnih misija, misija diplomatskih, konzularnih stranih država, Prihvatljive Međunarodne Vojske stacionirana u Republici Kosova na osnovu predloga sveobuhvatnog za statut kao i Međunarodnih organizacijskih Vlada.

Član 3

Definicije

1. Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:
 - 1.1. Zaposleni - fizičko lice zaposlen za obavljanje poslova ili usluga za poslodavca uz novčanu nadoknadu;
 - 1.2. Poslodavac - fizičko ili pravno lice koje zaposlenom obezbeđuje rad i isplaćuje platu za obavljeni rad ili usluge;
 - 1.3. Javni sektor - prema ovom zakonu podrazumeva sektor obrazovanja ,zdravstva kao i javna preduzeća koja su u svojini Republike Kosova ili u nekoj Opštini Republike Kosova .
 - 1.4. Socijalni dijalog - demokratski i pregovorni proces, konsultacije i razmenu informacije između predstavnika vladinih posloprimaoca i poslodavaoca;
 - 1.5. Ekonomski socijalni savet (ESS) - organ nacionalnog nivoa koji vodi konsultacije za pitanja iz radnog odnosa ,socijalne zaštite i drugih pitanja koja imaju sa ekonomskim politikama u Republici Kosovo;
 - 1.6. Organizacije posloprimaoca – sindikati koji su samostalni, dobrovoljni osnovani za ostvarivanje i zaštitu prava radnika;
 - 1.7. Organizacija poslodavaoca - organizacija u kojoj poslodavaoci dobrovoljno se sastaju za zaštitu njihovih interesa;
 - 1.8. Kolektivni ogovor - sporazum između organizacija poslodavaoca i organizacija zaposlenih (Sindikata)sa kojima se regulišu prava ,zadaci i odgovornosti koja proizilazu iz radnih odnosa prema postignutog sporazuma ;
 - 1.9. Interni akt poslodavca - unutrašnji akt poslodavca, koji reguliše prava, obaveze i odgovornosti koje proizilaze iz radnog odnosa, u skladu sa ovim zakonom i Kolektivnim ugovorom;
 - 1.10. Radni odnos - ugovorni sporazum ili dogovor između poslodavca između jednog poslodavca i zaposlenog za obavljanje određene dužnosti i odgovornosti od strane zaposlenog pod nadgledanja poslodavca uz dogovoreno plaćenje, obično u obliku novca;
 - 1.11. Radni ugovor - individualni akt, sklopljen između poslodavca i zaposlenog, kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti koje proizilaze iz radnog odnosa, u skladu sa ovim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i internim aktom poslodavca;

- 1.12. Pripravnik - kvalifikovano osoblje koji po prvi put ostvaruje radni odnos, sa namerom da tokom pripravnog rada da se osposobljava za određene poslove;
- 1.13. Plata - podatak ili zarada bilo kakvog obračunatog nivoa izraženog u novcu za zaposlenog;
- 1.14. Minimalna plata - minimalna isplata predložena od SES i utvrđena od strane Vlade, u skladu sa zakonom;
- 1.15. Obavezan ili prinudan rad - rad ili usluge koja se zatražuju vršiti pod pretnjom ,sa kažnjavanjem kad zaposleni ne izrazuje volju da ih završi;
- 1.16. Članovi uže Porodice – prema ovom Zakonu su :suprug/a, deca u braku i vanbračna ,pokćerivana deca ,braća i sestre i roditelji.
- 1.17. Diskriminacija – sve razlike, isključenja ili davanja prednosti na osnovu rase, boje, pola, vere, starosti, porodičnog stanja, političkog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porekla, jezika ili sindikalnog članstva, koja ima snagu poništavanja ili ne davanja istih mogućnosti u zapošljavanju ili u profesiji ili stručno uzdizanje;
- 1.18. Ministarstvo - Ministarstvo rada i socijalne zaštite;
- 1.19. IR - Insepektorat rada;
- 1.20. RCZ - Regionalni centar za zapošljavanje;
- 1.21. KZ - Kancelarije za zapošljavanje.

Član 4

Odnos između zakona, kolektivnog ugovora, internog pravilnika poslodavca i ugovora o radu

1. Odredbe kolektivnog ugovora, internog pravilnika poslodavca i ugovora o radu treba da budu u skladu sa odredbama ovog zakona.
2. Kolektivni ugovor ne može da sadrži manja prava koja ograničavaju prava zaposlenih i poslodavca od onih prava koja su utvrđena ovim zakonom.
3. Interni akt poslodavca i ugovor o radu mogu da sadrže odredbe kojima se utvrđuju više povoljnih prava i uslova, od prava i uslova utvrđenih zakonom, osim ako je drugačije određeno ovim zakonom.

Član 5

Zabranu diskriminacije u zapošljavanju

1. Diskriminacija je zabranjena u zapošljavanju i u profesiji, vezano sa rekrutovanje u zaposlenosti, treniranje, promisanje zapošljavanja, uslove zaposlenja ,disciplinske mere anuliranja ugovora ili drugih pitanja uređena ovim zakonom i drugim važećim zakonima.
2. Zabranjuje se neposredna ili posredna diskriminacija lica sa ograničenim sposobnostima prilikom zapošljavanja, unapređenja na radnom mestu i stručno uzdizanje, ako je za to radno mesto sposoban da obavlja posao na adekvatan namin.
3. Ne smatra se diskriminacija,svaka razlika izuzece ili davanje prednosti,u vezi nekog odredjenog radnog mesta, na osnovu kriterijuma koji se trazi i odredjuje za to radno mesto.
4. Poslodavac je obavezan da tokom zaposlenja radnika ,za isto radno mesto odredi kriterije i jednake mogućnosti kao za ženske tako i za muškarce.
5. Odredbe Zakona Br.2004/3 protiv diskriminacije, direktno će se primeniti kada je u pitanju radni odnos zasnivan između zaposlenog i poslodavca.

Član 6

Zabranu prinudnog ili nasilnog rada

1. Nasilni i prinudni rad je zabranjen.
2. Niko se ne može prisiliti da vrši prinudan rad. Ne smatra se prinudan rad posao ili usluga utvrđena Zakonom, za osuđena lica na osnovu pravosnažne Odluke,tokom izdržavanja kazne ili u slučaju proglašenja vanrednog stanja na osnovu člana 131 Ustava Republike Kosovo.

POGLAVLJE II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 7

Uslovi i kriterijumi za zasnivanje radnog odnosa

1. Radni odnos može se zasnovati sa osobama koje su navršile osamnaest (18) godina života.

2. Radni odnos može se osnovati i sa osobama između doba starosti od petnaest (15) do osamnaest (18) godina, koji mogu se zaposliti za lakše poslove, koja ne predstavljaju opasnost za njihovo zdravlje ili razvijanje tako da taj posao nije zabranjen od nekog Zakona ili podzakonskog akta.
3. Nijedan poslodavac nema pravo zaključiti Radni ugovor sa nekom osobom ispod petnaest (15) godine doba starosti.
4. Za plaćanje doprinosa i drugih zakonskih obaveza, poslodavac je dužan da zaposlenog prijavi u Poreskoj upravi Kosova u drugim Institucijama koja menadžiraju i upravljaju obavezujuće penzionalne i druge šeme.
5. Podela lakših i zabranjenih poslova sa stava 2 ovog člana za osobe ispod osamnaest (18) godišnje doba starosti, reguliše se podzakonskim aktom donetog sa Ministarstva .

Član 8

Javni konkurs

1. Poslodavac u javnom sektoru dužan je da objavljuje javni konkurs uvek kada prima posloprimca i zasniva radni odnos.
2. Konkurs treba da bude ravnopravan za sve cilijane kandidate, bez ikakve diskriminacije, kao što se predviđa ovim zakonom i drugim važećim aktima.

Član 9

Zapošljavanje stranih državljana

Zapošljavanje stranih državljana i licima bez državljanstva u Republici Kosovo ostvaruju radni odnos prema ovom Zakonu pod posebnim uslovima i kriterima za zapošljavanje stranih državljana i međunarodnim konvencijama.

Član 10

Ugovor o radu

1. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i potpisuju ga poslodavac i zaposleni. Ugovor uključuje elemente utvrđene shodno člana 11. ovog zakona.
2. Ugovor o radu može se zaključiti:
 - 2.1. na neodređeno vreme;
 - 2.2. na određeno vreme; i
 - 2.3. na posebne poslove i zadatke.
3. Ugovor o radu koji ne sadrži nikakve detalje za njegovo trajanja treba smatrati kao ugovor na neodređeno vreme.
4. Ugovor za određeno vreme ne može se zaključiti za jedan period duže od deset (10) godina.
5. Ugovor za jedan određeni period koja se zasniva na jasan način ili samorazumljiv za jedan period dužeg od deset (10) godine, zaposlenja smatra se kao ugovor za neodređeno vreme.
6. Ugovor za poseban zadatak ne može biti duže od stovadeset dana (120) dana tokom jedne (1) godine.
7. Osoba koja je sklopila ugovor za jedno određeno vreme ili za jedan poseban zadatak ima sva prava i odgovornosti predviđenih ovim zakonom, osim ako je drugačije predviđeno sa Zakonom.
8. Zaposlenom za specifični posao, ne pripada mu pravo na godišnji odmor i druga prava utvrđena Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
9. Kolektivnim ugovorom, Internim Aktom Poslodavca, određuje se vreme kada sa zaposlenim može se osnivati radni odnos na određeno vreme, u skladu sa ovim Zakonom.

Član 11

Sadržaj ugovora o radu

1. Ugovor za rad sadrži:
 - 1.1. podatke za poslodavca (naziv, sedište i registarski broj subjekta);
 - 1.2. podaci za zaposlenog (ime i prezime, kvalifikacija i prebivalište);
 - 1.3. naziv, vrstu i prirodu rada, usluga i opis radnih zadataka;
 - 1.4. radno mesto, i obaveštenje da posao će se obaviti u raznim lokacijama ;
 - 1.5. radne časove i radni raspored;
 - 1.6. datum početka rada;

- 1.7. vreme trajanja ugovora za rad;
 - 1.8. visinu osnovne plate, te neki dodatak ili drugi prihod;
 - 1.9. trajanje odmora;
 - 1.10. okončanje radnog odnosa;
 - 1.11. druge podatke koje poslodavac i posloprimaoc ocene značajnim za regulisanje radnog odnosa;
 - 1.12. ugovor o radu može da sadrži i druga prava i obaveze, predviđenim ovim Zakonom;
 - 1.13. za prava i obaveze, koja nisu određeni radnim ugovorom, sprovede se zakonskeodredbe ovog Zakona, Kolektivnog ugovora i odredbe internih akata poslodavca ;
2. Ministarstvo Rada i Socijalne Zaštite za potrebe poslodavaca pripremiće uzorke radnih ugovora prema minimalnim standardima, za neodređeno vreme, određeno i za specifičan rad.

Član 12

Produženje zapošljavanja

1. Produženje zapošljavanja zaposlenom ne smatra se kao prekid radnog odnosa, kao u dole navedenim slučajevima :
 - 1.1. nakon korišćenja godišnjeg odmora, lekarskog odmora ,porodiljskog odmora ili bilo kakvom korišćenom odmoru u saglasnosti sa Zakonom;
 - 1.2. nakon njegovog suspendiranja sa radnog mesta sa ili bez naknade ,u saglasnosti sa ovim Zakonom;
 - 1.3. između anuliranja njegovog radnog ugovora i datuma efektivnog povraćaja prema Sudskom Rešenju ili sličnog organa u skladu sa ovim Zakonom;
 - 1.4. sa odobrenjem poslodavaca.
2. Produženje zapošljavanja od strane zaposlenog ne smatra se kao prekidanje od vremenskog intervala od završetka zaposlenja do ponovnog obnovljenja zaposlenja ne preći više od četrdeset i pet (45) radnih dana.

Član 13

Prava zaposlenog slučajem promene poslodavca

1. U slučaju promene statusnog stanja, odnosno promene poslodavca ,budući poslodavac od predhodnog poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom i radnim ugovorima, preuzima na sebe sve obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa koje su primenjive na dan promene poslodavca.
2. Prethodni poslodavac je dužan obavestiti potpuno i pravo budućeg poslodavca na prava i obaveze iz i kolektivnog ugovora i ugovora o radu koja se prenose na budućeg poslodavca.
3. Prethodni poslodavac je dužan u pismenom načinu o tome obavestiti sve zapošlene za prenos dužnosti i odgovornosti na sledećeg poslodavca.
4. Ako zapošleni odbije da prenosi ugovor o radu ili se ne izjavljuje u roku od pet (5) dana od dana prijema obaveštenja iz stava 3. ovoga člana, prethodni poslodavac može, onda raskidati ugovor o zapošljavanju zapošlenom.

Član 14

Početak rada

1. Zaposleni počinje sa radom dana kada je to utvrđeno ugovorom o radu.
2. Ako zaposleni ne počne sa radom na dan određenim Ugovorom o radu, smatraće se da to lice nije zasnivao radni odnos, izuzev ako je bio opravdano sprečen da počne rad, ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Član 15

Probni rad

1. Probni rad određiva se za ugovorom o radu.
2. Probni rad može trajati najviše šest (6) meseci u skladu sa ovim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Internim Aktom Poslodavaca.
3. Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu predhodnim najavljuvanjem prekinuti radni odnos u roku od sedam (7) dana.

Član 16

Pripravnici

1. Poslodavac može sklopiti Ugovor o radu sa pripravnikom.
2. Zaposleni u svojstvu pripravnika koji je sklopio radni ugovor sa poslodavcem ostvaruje sva prava i obaveze iz radnog odnosa, kao i ostali zaposleni .
3. Poslodavac koji prima jednog pripravnika u svom preduzeću je dužan pružiti zaštitu i osiguranje na radu bazirajući se u Zakonu Br.2003/19 o Osiguranja na radu, zdravlje i zaštitu na okolinu.
4. Praktični rad pripravnika sa postuniverzitetskom,univerzitetskom i višom stručnom spremom može trajati najviše (1) godinu dana,dok praktični rad pripravnika sa srednjom kvalifikacijom može trajati najviše šest (6) meseci.
5. Poslodavac u dogovoru sa dotičnom osobom može angažovati pripravnika bez neke naknadne plate i drugih prava sa radnog odnosa ,osim što treba pružiti zaštitu i osiguranje na radnom mestu prema Zakonu. Poslodavac koji angažuje pripravnika bez nadoknade plate, obavezan je da pripravnika evidentira u listi evidencije bez nadoknade plate.
6. Kolektivnim ugovorom i Internim Aktom Poslodavca, određuje se način stručnog osposobljavanja, trajanje pripravničkog staža,

POGLAVLJE III RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENOG NA RADNO MESTO

Član 17

Raspoređivanje zaposlenog na radno mesto

1. Zaposleni se određuje na radno mesto za koje je sklopio ugovor.
2. U slučaju potrebe prestrukturiranja ili novog organizovanja procesa rada, zaposleni se može rasporediti na drugo radno mesto u skladu sa Ugovorom o radu , koje odgovara stručnoj spremi i stepenu sposobnosti i istom nivou.
3. Zaposleni se može odrediti prema potrebama na poslovima kod istog poslodavca, sa jednog na drugo radno mesto,u skladu sa Ugovorom o radu, Internim Aktom Poslodavaoca i Kolektivnim Ugovorom.
4. Zaposlena tokom trudničkog perioda, porodiljskog odmora , zaposlena sa decom do tri (3) godina starosti, roditelj samac sa decom ispod pet (5)godina starosti,zaposleni roditelj sa decom sa teškim smetnjama u razvoju,zaposleni ispod osamnaest (18) godina starosti, kao i zaposleni sa ograničenim sposobnostima, ne mogu se rasporediti van njihovog prebališta, bez njihove saglasnosti.

Član 18

Privremeno raspoređivanje

1. Zaposleni se može privremeno rasporediti na poslovima i radnim zadacima, bez prethodne saglasnosti, čije obavljanje zahteva nižu stručnu spremu od one koju on ima, u ovim slučajevima:
 - 1.1. ganrednog stanja koje je stvoreno kao posledica zemljotresa, požara, poplave ili drugih prirodnih elementarnih nepogoda;
 - 1.2. kada postoji potreba za zamenom odsutnog radnika od rada;
 - 1.3. kad ima odjednom povećanje obima posla, ali ne duže od trideset (30) radnih dana;
 - 1.4. i druge slucaju koju si određivane sa Kolektivnom ugovorom.
2. Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 1, pod stava 1.1. ovog člana sve dok postoje ove okolnosti, dok prema podstavu 1.2 i 1.3 najviše do trideset (30) radnih dana.
3. Zaposlenom koji je raspoređen, na osnovu stava 1 ovog člana, pripada pravo na razliku dohodka koji je imao na prethodnim poslovima ,ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 19

Raspoređvanje zaposlenog uz njegovu saglasnost

1. Zaposleni, uz njegovu saglasnost može se rasporediti privremeno na posao kod drugog poslodavaoca ,na osnovu sporazuma oba poslodavaoca na radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i kvalifikaciji u uslovima kada:
 - 1.1. je konstatovano da je prestala potreba za radom zaposlenog;
 - 1.2. došlo je do privremenog prekida rada ili smanjenja obima poslova;
 - 1.3. radne prostorije,odnosno sredstva rada date su privremeno pod kirijom drugom poslodavcu;
2. Poslodavac kod koga je privremeno raspoređen radnik, potpisuje Ugovor o Radu sa zaposlenim.
3. Zaposleni koji je sistemiran po smislu stava 1 ovog člana, prestaju prava i obaveze kod prethodnog poslodavca.

4. Zaposleni, po stavu 1 podstav 1.1. ovog člana, ima pravo da se vrati na posao kod ranijeg poslodavca ili da mu se obezbedi jedno od prava utvrđenih ovim Zakonom.
5. Zaposleni iz stava 1 podstavovi 1.2. i 1.3. ovog člana ima pravo da se, nakon isteka vremena privremenog sistemiranja, vrati kod ranijeg poslodavca, na istom ili drugom radnom mestu koje odgovara njegovoj stručnoj spremi ili kvalifikaciji.

POGLAVLJE IV RADNO VREME

Član 20

Određivanje rasporeda rada

1. Raspored rada podrazumeva vremenski period, kada zaposleni završava poslove ili usluge za dobrobit poslodavca.
2. Puni radni raspored traje četrdeset (40) časova u nedelji, ako ovim Zakonom nije drugačije određeno.
3. Puni radni raspored za zaposlenog, koji je mlađi od osamnaest (18) godina, ne može se odrediti više od trideset (30) časova u nedelji.

Član 21

Nepuno radno vreme

1. Nepuno radno vreme, je radno vreme kraće od punog radnog vremena.
2. Radni odnos se može zasnovati za nepuno radno vreme, na određeno i neodređeno vreme.
3. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom, uživa sva prava i obaveze koja proističu sa radnog odnosa sa punim radnim vremenom, razmerno sa radnim časovima koje je odradio zaposleni.

Član 22

Skraćeno radno vreme

1. Skraćeni radni raspored se određuje za rad i radne zadatke, za koje, i pored primene zaštitnih mera, ne može da se zaštiti radnik od štetnih uticaja za njegovo zdravlje. 12
2. Radni raspored se uskraćuje srazmerno sa opasnošću za zdravlje i radne sposobnosti radnika.
3. Skraćeno radno vreme može se smanjiti najviše do dvadeset (20) časova nedeljno, za poslove sa visokim rizikom.
4. Radovi i radni zadaci iz stava 1. ovog člana, određuju se na osnovu profesionalne analize, od nadležnog organa skladu sa ovim Zakonom, Kolektivnim Ugovorom i Unutrašnjim aktom poslodavca.
5. Ministarstvo, u saradnju sa Ministarstvom zdravstva, u roku od šest (6) meseci nakon stupanja na snagu ovog Zakona, doneće podzakonski akt o klasificiranju i sistemiranju opasnih poslova za zaposlene, koji teško oštećuju zdravlje zaposlenih.
6. Zaposleni koji radi na poslovima i radnim zadacima iz stava 1. ovog člana, ne može da radi na istom radu i istim radnim zadacima van radnog vremena.
7. Zaposleni koji radi skraćenim radnim rasporedom, prema stavu 1. ovog člana uživa sva prava, kao da je radio puno radno vreme.

Član 23

Rad duži od punog radnog rasporeda

1. U vanrednim slučajevima, sa porastom volumena poslova i u drugim neophodnim slučajevima, na zahtev poslodavca, radnik treba da radi duže nego radni raspored (prekovremeni rad), najviše do osam (8) časova nedeljno.
2. Rad duži od punog radnog rasporeda, u skladu sa stavom 1 ovog člana, može da traje samo koliko je neophodno.
3. Posao koji prelazi određenu granicu prema stavu jedan(1) ovog člana može se učiniti i u emergentnim slučajevima za sprečavanje aksidenata ili velikih nepredviđenih sila.
4. Osim dodatnog obaveznog rada sa stava 1 ovog člana, zaposleni može uraditi dobrovoljne poslove u dogovoru sa poslodavcem, sa naknadom plate prema članu 56 ovog zakona.
5. Zabranjuje se rad van radnog vremena zaposlenih maloletnika ispod osamnaest (18) godina života.
6. Zaposleni koji radi sa skraćenim radnim vremenom, nemože raditi duže od punog radnog vremena.
7. Poslodavac je obavezan održavati tačne podatke za poslove van radnog vremena i predstavljati ih prema zahtevu Inspektorata rada.

8. Inspektor rada treba da zabrani rad posle radnog rasporeda, ako to štetno utiče na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
9. Poslodavac je obavezan da objavljuje radni raspored na vidnom mestu.

Član 24

Podela i sistematizacija radnog vremena

1. Podelu radnog vremena u okviru radne nedelje određuje poslodavac
2. Radna nedelja može se organizovati drugačije, ukoliko poslodavac organizuje rad u smenama, noću ili kada priroda posla to zahteva.
3. Poslodavac je obavezan da obavesti zaposlenog o sistematizaciji i promeni radnog rasporeda, najmanje sedam (7) dana pre početka rada.

Član 25

Promena radnog rasporeda

1. Poslodavac može da promeni sistematizaciju radnog rasporeda, kada to zahteva priroda rada, organizacija rada, racionalno korišćenje radnih sredstava, racionalno korišćenje radnog vremena i obavljanje nekog određenog posla sa predviđenim rokom.
2. U slučajevima iz stava 1 ovog člana, ponovna promena radnog rasporeda, vrši se tako da kompletan raspored radnog vremena zaposlenih za vreme kalendarske godine, ne bude duži od punog radnog vremena.

Član 26

Zabrana produženja radnog rasporeda

1. Zabranjeno je da se izvrši produženje radnog rasporeda za zaposlenog koji je mlađi od osamnaest (18) godina.
2. Poslodavac ne može da izvrši produženje radnog rasporeda za zaposlenu ženu za vreme trudnoće, za žene i samohrane roditelje ako ima dete mlađeg od tri (3) godine, ili hendikepirano dete.

Član 27

Noćni rad

1. Radni časovi između 22:00 i 6:00 časova računaju se noćni rad.
2. Ako je rad organizovan u smenama, neophodno je da se obezbede takve smene, da radnik ne radi neprekidno noću duže od jedne (1) radne nedelje.
3. Zabranjuje se noćni rad za lica ispod osamnaest (18) godina života i za zaposlene trudnice i žene dojilje. Noćne smene mogu se obavljati od samohranih roditelja ili žena sa decom ispod tri (3) godine, ili sa decom sa trajnim ograničenim sposobnostima, samo uz njihov pristanak.
4. Zaposlenom ako tokom noćnog rada, zbog obavljenog posla, prema proceni nadležnog zdravstvenog organa, pogoršava mu se zdravstveno stanje, poslodavac je dužan ga odrediti na odgovarajuće radno mesto tokom radnog vremena.

PODGLAVLJE V ODMORI I ODSUSTVA

Član 28

Odmor u toku radnog vremena

1. Zaposleni ima pravo na dnevni odmor za vreme punog neprekidnog radnog vremena u trajanju najmanje od trideset (30) minuta, a koji se ne može odrediti na početku ili na završetku radnog vremena.
2. Zaposleni koji radi duže od četiri (4) sata i manje od šest (6) sati na dan, ima pravo na odmor u trajanju od petnaest (15) minuta.
3. Zapošteni mlađi od osamnaest (18) godina koji radi sa najmanje četiri (4) sata i trideset (30) minuta, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od trideset (30) minuta.
4. Vreme odmora iz stava 1 i 2 ovog člana, smatra se kao vreme provedeno na radu.

Član 29

Prilagođavanje odmora radnom procesu

1. Ako priroda posla ne dozvoljava da se prekida rad, organizacija odmora za vreme radnog dana vrši se na taj način da se ne prekida radni proces.
2. Odluku o vremenu korišćenja odmora za vreme radnog vremena donosi poslodavac.

Član 30

Dnevni odmor

1. Zaposleni ima pravo na dnevni odmor između dva (2) uzastopna radna dana u vreme trajanja od najmanje dvanaest (12) neprekidnih časova.
2. Za vreme radnog vremena, na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na odmor, stav 1 ovog člana, u trajanju od najmanje jedanaest (11) neprekidnih časova.

Član 31

Nedeljni odmor

1. Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u vreme trajanja od najmanje dvadeset i četiri (24) neprekidnih časova .
2. Zaposleni mlađi od osamnaest (18) godina ima pravo na nedeljni odmor od najmanje trideset i šest (36) sati neprekidno.
3. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan nedeljnog odmora, onda se istom određuje dan odmora u sledećoj nedelji.

Član 32

Godišnji odmor

1. Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri (4) nedelje, bez obzira da li radi sa punim ili skraćenim radnom vremenom.
2. Produženje godišnjeg odmora se određuje zavisno od radnog staža, gde za svakih pet (5) godina radnog staža, dodaje se još jedan radni dan.
3. Zaposleni koji radi na poslovima i radnim zadacima, za koje i pored primene zaštitnih mera, ne može da se zaštiti od štetnih uticaja, svake kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor u trajanju od trideset (30) dana.
4. Majke sa detetom do tri (3) godine i samohrani roditelj i osobe sa ograničenim sposobnostima imaju pravo na još dva (2) dodatna radna dana odmora.
5. Neiskorišćeni dani godišnjeg odmora ne može se nadoknaditi novcem, to može biti isključivo kada zaposlenom istekne radni odnos.
6. Poslo vi i radni zadaci u skladu sa stavom 3. ovog člana, utvrđice se podzakonskim aktom MRSZ-a

Član 33

Godišnji odmor za radnike koji rade u prosveti

1. Godišnji odmor nastavnika svih nivo, vaspitača i drugog obrazovnog i administrativnog osoblja u školama i vaspitno-obrazovnim institucijama koristi se za vreme letnjeg školskog odmora i može trajati koliko traje odmor u vaspitno-obrazovnim institucijama.
2. Kada se nastavno i vaspitno osoblje za vreme letnjeg školskog raspusta poziva na kurseve za stručno usavršavanje ili radi obavljanja drugih poslova u vezi sa pripremama za početak školske godine, kao i radi vršenja nastavno-vaspitnih aktivnosti koje škola, odnosno vaspitno-obrazovna ustanova organizuje, vreme trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 34

Godišnji odmor za vreme zvaničnih praznika

1. Zvanični praznici koji spadaju u radne danove, prema Zakonu o službenim praznicima u Republici Kosovo, ne računaju se kao dani godišnjeg odmora.
2. Ako se zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora razboli, vreme odobrenog lekarskog odmora ne računa se u godišnji odmor.

Član 35

Korišćenje godišnjeg odmora po prvi put

1. Zaposleni koji po prvi put zasniva radni odnos, ili koji nema prekid u radu više od pet (5) radnih dana, dobija pravo na korišćenje godišnjeg odmora nakon šest (6) meseci neprekidnog rada, srazmerno odrađenim mesecima.
2. Privremena nesposobnost za rad prema odredbama za zdravstveno osiguranje i u slučaju opravdanog odsutva sa posla, ne smatra se kao prekid sa posla, prema stavu 1. ovog člana.
3. Zaposleni ne može da odustane od prava korišćenja godišnjeg odmora.

Član 36

Deo godišnjeg odmora, proporcionalan vremenu provedenom na poslu

1. Zaposleni ima pravo najmanje na jedan dan i pol (1.5) dan odmora za svaki kalendarski mesec, proveden na poslu:
 - 1.1. ako u kalendarskoj godini, u kojoj je po prvi put zasnovao radni odnos, nema šest (6) uzastopnih meseci.
 - 1.2. ako u kalendarskoj godini nije dobio pravo za korišćenje godišnjeg odmora, zbog prestanka radnog odnosa.

Član 37

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

1. Raspored korišćenja godišnjeg odmora određuje poslodavac uz konsultaciju sa zaposlenim, u skladu sa ovim Zakonom, internim aktom poslodavaca i Ugovorom o radu.
2. Prilikom određivanja rasporeda korišćenja godišnjeg odmora, poslodavac može uzeti u obzir zahtev i opravdanu volju radnika.
3. Zaposleni treba obavestiti poslodavca najmanje petnaest (15) dana pre korišćenja godišnjeg odmora.
4. Prilikom odobrenja godišnjeg odmora radniku se izdaje rešenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, najmanje pet (5) dana pre korišćenja godišnjeg odmora.
5. Godišnji odmor se može koristiti u dva (2) ili više delova, u dogovoru sa poslodavcem.
6. Ako zaposlen koristi u dva i više delova godišnji odmor, prvi deo treba se iskoristiti za najmanje deset (10) neprekidnih radnih dana tokom jedne (1) kalendarske godine. Ostali deo neiskorišćenog odmora mora se koristiti najkasnije do 30.juna naredne kalendarske godine.

Član 38

Naknada za neiskorišćenje godišnjeg odmora

1. Zaposlenom se ne može negirati pravo na korišćenje godišnjeg odmora.
2. Zaposleni koji nije koristio godišnji odmor ili jedan deo odmora krivicom poslodavca, ima pravo da koristi taj odmor tokom tekućeg perioda koji odgovara zaposlenom, ili novčanom nadoknadom.
3. Visina nadoknade iz stava 2. ovog člana određuje se zavisno od trajanja neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema primanjima koje zaposleni ostvaruje za mesec za koji se nadoknađuje.

Član 39

Plaćeno odsustvo

1. Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade:
 - 1.1. pet (5) dana u slučaju sklapanja braka;
 - 1.2. pet (5) dana u slučaju smrti užeg člana porodice;
 - 1.3. tri (3) dana u slučaju porođaja supruge;
 - 1.4. kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, internim aktom i ugovorom o radu.
 - 1.5. jedan (1) dan za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi.

Član 40

Neplaćeno odsustvo

1. Poslodavac, na osnovu zahteva zaposlenog može da dozvoli da zaposleni izostaje sa posla bez naknade plate.
2. Za vreme izostajanja sa posla bez naknade, iz stava 1. ovog člana, zaposlenom miruju prava i obaveze radnog odnosa, izuzev prava iz zdravstvenog osiguranja, prava koja protiču od obaveznih isplaćenih doprinosa sa strane zaposlenog.

Član 41

Privremeno obustavljanje prava i zadataka iz radnog odnosa

1. Zaposlenom prestaju prava, radne obaveze i radni odnos na određeno vreme, izuzev prava i obaveza, za koje je ovim Zakonom, internim Aktom Poslodavca i Ugovorom za Rad određeno drugačije, ako izostaje sa posla u ovim slučajevima:
 - 1.1. kada je zaposleni upućen na rad van zemlje u cilju zastupanja interesa zemlje;
 - 1.2. kada se zaposleni izabere ili imenuje u javnim funkcijama;
 - 1.3. do donošenja pravosnažne sudske odluke u trajanju od šest (6) meseci.
2. Nakon mirovanja prava na rad, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo da se vrati kod poslodavca u roku od pet (5) dana.

POGLAVLJE VI ZAŠTITA I BEZBEDNOST NA RADU

Član 42

Opšta zaštita na radu

1. Zaposleni ima pravo zaštite na radu, zaštitu zdravlja i na radnom ambijentu u skladu sa ovim Zakonom i Zakonom o bezbednosti na radu, zaštitu zdravlja zaposlenih i zaštitu radne sredine.
2. Poslodavaoc je obavezan obezbediti potrebne uslove za zaštitu na radu sa kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenih u skladu sa Zakonom.
3. Poslodavac obavezuje se da obavesti svog radnika pismeno, pre njegovog angažovanja, o opasnostima na poslu, i za zaštitne mere koje se obavezuje preduzeti ih.
4. Poslodavac obavezuje se davati uputstva, koja pokazuju opasnost na radu, i zaštitne mere koje treba preduzeti, u skladu sa izdatih uputstvima od Ministarstva Rada i Socijalne Zaštite.
5. Poslodavac je obavezan da sprovodi pravila i opšte procedure za zaštitu i sigurnost na poslu koja su uređivana Zakonom o bezbednosti na radu, taštitu zdravlja zaposlenih i zaštitu Radne Sredine.
6. Zaposleni je obavezan održavati se propisima za osiguravanje i zaštite na radu na načinu da ne bi rizikovao njegovo zdravlje i osiguranje, kao i osiguranje i zdravlje drugih radnika.

Član 43

Rasporedjivanje zaposlenog u poslovima sa povećanim rizikom

1. Zaposleni ne može se odredjivati raditi duze od radnog vremena .ili na nocnom radu na osnovu konstatirnja nadležnog organa za procenjivanje njegovog dravstvenog stanja prema odredbama za zdravstveno osiguranje jedan takav posao može prouzrokovati njegovo zdravstvenog stanja .
2. Na radu i radnim zadacima, gde postoji povećani rizik povrede, profesionalne bolesti, ili drugih bolesti, može da se odredi zaposleni, koji ispunjava posebne uslove rada, na osnovu:
 - 2.1. zdravstvenih spobnosti;
 - 2.2. profesionalne kvalifikacije ;
 - 2.3. stečenog radnog iskustva;
 - 2.4. starosne dobi.

Član 44

Zaštita omladine, žena i osoba sa ograničenim sposobnostima

1. Zaposlena žena, zaposleni mlađi od osamnaest (18) godina života i osoba sa ograničenim sposobnostima, imaju posebnu zaštitu u skladu sa ovim zakonom. 20

Član 45

Zaštita omladine

1. Zaposleni ispod osamnaest (18) godine života, ne može raditi na poslovima, kojima prema prirodi i uslovima pod kojim se obavlja, može štetiti njegovo zdravlje sigurnost i moral.
2. Pslodavac je dužan doneti potrebne mere za zaštitu sigurnosti i zdravlja mladih na taj način, specificirajući rezike u procesu rada.
3. Poslodavac je dužan sprovoditi navedene mere u stavu 2. ovog člana na osnovu procjene rizika radnih mesta za mlade.
4. Za potpunu zaštitu mladih ljudi na poslu, poslodavac mora obaviti predhodno procenjivanje rizika za radno mesto pre nego što mladić počinje sa radom.

5. Zaposleni iznad osamnaest (18) godina ne može raditi na poslovima sa povećanim rizikom:
- 5.1. rad na podzemlje, ispod vode, na rizičnim visinama ili na zatvorenim mestima;
 - 5.2. rad sa opasnom mašinerijom, sredstva i alat, koje treba koristiti za transport teškog utovara;
 - 5.3. rad u nezdravim sredinama, koji izlažu mlade na opasne substance, faktore i procese, ili temperature , galamu ili potrese koje ugrožavaju njihovo zdravlje;
 - 5.4. rad pod posebno teškim uslovima, kao što je rad sa produženim vremenom, ili pod određenim uslovima noćni rad, rad u zatvorenim prostorijama.
6. Odredbe koje se primenjuju za spisak vrsta rizičnih poslova treba razmotriti svake godine od odgovarajućih organa, gde njihove predstavnike imaju Ministarstvo Rada i Socijalne Zastite ,druga odgovarajuća Ministarstva Vlade, organizacije poslodavaca i poslo primalaca (Sindikate).
7. Za potpuno i pravilno primenjivanje ovoga člana, MRSZ će doneti zakonska i podzakonska akta, koja su utvrđena sa Zakonom.

Član 46

Zaštita zaposlenih žena

1. Trudnici i dojilji zabranjuje se obavljati posao koji je utvrđen štetnim za zdravlje majke ili deteta.
2. Trudnici i dojilji zabranjuje se raditi na radnom mestu gde se vrše posebni fizički poslovi, koji su izloženi biološkim, hemičnim ili fizičkim faktorima koji predstavljaju opasnost za reproduktivno zdravlje i druga specifična slučajeva.
3. Za podelu teških i rizičnih poslova koji mogu da štete zdravlju žena u drugom stanju i žena dojilja, Ministarstvo donosi podzakonski akt.
4. Zabrana rada na podzemlju ne važi za žene koje obavljaju rukovodeće poslove, ako nisu trudne, te za zdravstvenu ekipu i studente na praktičnom radu.

Član 47

Zaštita lica sa ograničenim sposobnostima

1. Zapošteni, kod kojeg se pojavljuje ograničena sposobnost, ima pravo da radi svoj posao ili druge određene poslove, ako prema ostaloj sposobnosti za rad, može da radi na tim poslovima bez profesionalne rehabilitacije.
2. Zaposleni, kome je smanjena zdravstvena sposobnost, posle profesionalne rehabilitacije osposobljen za obavljanje određenih poslova , smatra se sposobnim za obavljanje tih postova.
3. U slučaju iz stava 2. ovog člana, poslodavac ima obavezu da zaposlenom obezbedi tu vrstu posla za koju je osposobljen profesionalnom rehabilitacijom.
4. Ukoliko zaposleni odbije da radi na osnovu ovog člana, poslodavac, nakon obaveštavanja može da otkáže ugovor o radu.

Član 48

Zaštita materинства

1. Zaposlena žena, tokom trudnoće, majka i koja ima dete mlađe od (3) godine, ne može da se odredi da radi duže od redovnog radnog vremena na radu.
2. Samohrani roditelj, sa detetom ispod tri (3) godine sa teškim invaliditetom, ne može da se odredi da radi duže od redovnog radnog rasporeda, odnosno noću.
3. Prava iz stava 1. ovog člana može koristiti i usvojilac deteta, odnosno drugo lice koje brine o detetu, u slučaju smrti oba roditelja deteta ili ako roditelj napušta dete.

Član 49

Prava porodilje

1. Zaposlena žena uživa pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo u trajanju od dvanaest (12) meseci.
2. Prezentriranjem lekarskog uverenja zaposlena žena može započeti sa porodiljskim odmorom do četrdeset i pet (45) dana pre datuma kada se očekuje da će se poroditi. U periodu od dvadeset i osam (28) dana pre datuma kada se očekuje da će se poroditi, poslodavac u saglasnosti sa trudnicom, može zatražiti da ona otpočinje porodiljski odmor, ako poslodavac smatra i da zaposlena žena nije u stanju obavljati svoje dužnosti.
3. Za prvih šest (6) meseci porodiljskog odsustva naknadu isplaćuje poslodavac u visini od 70% od prosečne plate na Kosovu.

4. Za tri (3) sledeća meseca, naknadu za porodijsko odsustvo plaća Vlada Kosova u visini od 50% od prosečne plate na Kosovu.
5. Zaposlena žena ima pravo po osnovu ovo zakona da produži porodijsko odsustvo za još tri (3) meseca besplatno.
6. Ako porodilja ne želi da koristi pravo na porodijsko odsustvo iz stava 4. i 5. ovog člana, o tome će obavestiti poslodavca najkasnije petnaest (15) dana pre okončanja odsustva iz stav 3 ovog člana.
7. Otac deteta može preuzeti prava majke, u slučaju da majka umre ili napusti dete pre okončanja porodijskog odsustva.
8. Prava iz stav 4. i 5. ovog člana mogu se preneti na oca deteta u dogovoru sa majkom deteta.

Član 50

Prava oca deteta

1. Utvrđena prava prema članu 49. ovog zakona može ostvariti i otac deteta u slučaju bolesti majke, napuštanja deteta od strane majke i smrti majke.
2. Otac deteta ima pravo na :
 - 2.1. dva (2) dana plaćenog odmora prilikom rođenja ili adopcije deteta;
 - 2.2. dve (2) nedelje neplaćenog odmora nakon rođenja deteta, ili adopcije deteta u vremenu dok dete dostigne doba od tri (3) godine starosti. Zaposleni treba obavestiti poslodavca za svoje namere da bi sledio odmor najmanje deset (10) dana unapred.
3. Zaštitu, odnosno prava iz stava 1. člana 49, može koristiti i usvojilac deteta, odnosno staratelj deteta, u slučaju smrti oba roditelja , ili ako roditelji napuštaju dete.

Član 51

Porodijski odmor za gubitak deteta

1. Ako zaposlena žena rodi umrlo dete, ili ako dete umre pre završetka trudničkog odmora, ista ima pravo na trudničko bolovanje za vreme koje konstatuje lekar, jer treba da ojača nakon porodjaja i psihičkog stanja prouzrokovano gubitkom deteta, ali ne manje od četrdeset i pet (45) dana, za koje vreme joj pripadaju sva prava po osnovu porodijskog bolovanja.
2. Zaposlena ženska prema stavu 1. ovog člana, može zatražiti od strane poslodavca da se vrati na posao pre steka porodijskog odmora.
3. U slučaju početka sa radom na osnovu stava 2. ovog člana ,zaposlenoj ne odobrava se da koristi porodijski odmor prema stavu 1, 2, 3 člana 49 ovog zakona.

Član 52

Izostanak sa posla zbog posebnog staranja prema detetu

1. Dete koje ima potrebu za posebno zbrinjavanje, zbog njegovog teškog zdravstvenog stanja, odnosno dete koje je teško hendikepirano, jedan od roditelja, prestankom trudničkog bolovanja, ima pravo da radi pola radnog vremena dok dete ne napuni dve (2) godine.
2. Prava i zaštitu, na osnovu stava 1. ovog člana ,mogu koristiti i usvojilac, staratelj u slučaju smrti oba roditelja ili, ukoliko je dete napušteno, oba roditelja.
3. Način i postupak ostvarivanja prava iz stava 1. i 2. ovoga člana, vrši se na osnovu odredaba Zakona o materijalnom staranju za porodice sa decom sa ograničenom sposobnošću.

Član 53

Zabrana prekida ugovora

Za vreme trudnoće, porodijskog odmora i izostanka sa posla zbog posebnog zbrinjavanja deteta, poslodavac ne može da prekine ugovor zaposlenoj i određivati je na drugo radno mesto osim u slučaju prekida ugovora prema članu 76. ovog zakona.

Član 54

Obaveštenje za privremenu nesposobnost za rad

1. U slučaju bolesti ili privremene nesposobnosti za rad,zaposleni je obavezan obavestiti poslodavca odmah, ili najdalje tokom tog radnog dana za izostanak sa rada 24

2. U slučaju bolesti ili ozbiljne povrede koje sprečava zaposlenog za informisanje poslodavca prema stavu 1. ovog člana zaposleni treba nastajati da što je pre moguće obavestiti poslodavca za izostanak sa posla.

3. Ako zaposleni ne može svedočiti da je učinio razumne napore da bi obavestio poslodavca za izostajanje za posla, za neopravdana zakašnjenja, poslodavac može se pozvati na kršenje ugovora.

4. Ako se najavljeni izostanak sa rada traje više od tri (3) dana, poslodavac ima pravo zatražiti od strane zaposlenog lekarsko uverenje koje opravdava izostajanje sa posla.

POGLAVLJE VII PLATA I BENEFICIJE ZAPOSLENIH

Član 55

Plata, naknada plate i druga primanja

1. Zaposleni ima pravo na platu, koja se određuje u skladu sa Ugovorom za rad Zakonom, Kolektivnim Ugovorom, Unutrašnjim Aktom Poslodavca .

2. Pravo na platu, dodatnu platu i naknadu na platu i druge dodatna druga prihoda, zaposleni ostvaruje prema postignutog sporazuma sa poslodavcem za završeni rad i provedeni vremenski rad sa Ugovorom o Radu.

3. Poslodavac mora platiti naknadu ženama i muškarcima za rad jednake vrednosti naknada koja pokriva osnovnu platu i drugih dodataka.

4. Poslodavac je dužan izdati jednu izjavu za svaku isplatu isvaku drugi plaćeni dodatak zaposlenima . Plate mogu biti isplaćene putem bankarskog transvera ili gotovinskim novcem u kom slučaju poslodavac treba voditi registar za urađene isplate

5. Plate na Kosovu isplaćuju se prema službenoj valuti u evrima (€).

6. Plata se isplaćuje u utvrđenim rokovima sa Kolektivnim Ugovorom, Intrenim Aktom ili Radnim Ugovorom, najmanje jednom (1) mesečno.

Član 56

Dotatak na platu

1. Za produženi rad duži od punog radnog vremena, za rad u danima državnih praznika i za noćni rad, zaposleni ima pravo na nadoknadu, u skladu sa ovim Zakonom, Kolektivnim Ugovorom, i Radni Ugovor

2. Zaposlenom sleduje nadoknada, povećana u procentima osnovne plate:

2.1. 20 % po času za dežurstvo;

2.2. 30 % po času noćnog rada;

2.3. 30 % po času za preko radno vreme

2.4. 50 % po času za rad tokom prazničnih dana;

2.5. 50 % po času za rad tokom vikenda

3. Dodatna nadoknada za rad tokom vikenda, praznika i slobodnih dana, prema zakonu, isključuju jedna drugu.

4. Zaposleni može da traži od poslodavca, umesto dodatne kompenzacije iz stava 2 ovog člana, naknada da se primenjuje u slobodne danove.

5. Poslodavac može odlučiti da jedan deo prekovremeni rad se nadoknadi sa slobodnim danovima u saglasnosti sa predviđenim procentima iz stava 2. ovog člana. Ovaj oblik kompenzacije treba se predvideti u radnom ugovoru ili u Internim Aktom kompanije.

Član 57

Minimalni dohodak

1. Vlada Kosova na kraju svake kalendarske godine utvrđuje minimalnu platu prema predlogu Ekonomsko- Socijalnog Saveta.

2. Prilikom određivanja minimalnog dohodka, uzimaju se u obzir:

2.1. cena životnih troškova ;

2.2. procenat stepena nezaposlenosti ;

2.3. opšte stanje u tržištu rada i

2.4. stepen konkurentnosti i produktivnosti u zemlji.

3. Minimalni dohodak se određuje na osnovu radnih časova, za jedan (1) godišnji period koji se objavljuje u Službenom listu Republike Kosovo.

4. Minimalna plata može se odrediti sa dogovorom na nacionalnom nivou, na nivou grana i proizveća, ali da ne sme biti niža od minimalne plate navedeno u stavu 1. ovog člana. 26

Član 58 **Naknada plate**

1. Zaposleni ima pravo za nadoknadu plate:
 - 1.1. za dane praznika kada se ne radi;
 - 1.2. za vreme korišćenja godišnjeg odmora
 - 1.3. za vreme pohađanja stručnih osposobljavanja i usavršavanja, za koje je upućen.
 - 1.4. za vreme obavljanja javnih funkcija, za koje se ne plaća.

Član 59 **Naknada lekarskog odmora/bolovanja**

1. Zaposleni u slučaju bolesti ima pravo na redovno bolovanje po osnovi, do dvadeset (20) radnih dana u toku jedne (1) godine, uz nadoknadu plate od 100%.
2. Zaposleni ima pravo na neplaćeno bolovanje iz člana 40. ovog zakona.
3. Zaposleni ima pravo na naknadu lekarskog odmora koji je kao posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti koja je povezana s izvođenjem radova i usluga za poslodavca uz nadoknadu od 70% njegove plate.
4. Zaposleni ima pravo na naknadu za lekarski odmor iz stava 3. ovoga člana u vreme trajanja od deset (10) do devetdeset (90) radnih dana.
5. Plaćanje za naknadu lekarskog odmora odnosi se na poslodavca.
6. Utvrđena prava prema ovom člana mogu se predvideti i sa Kolektivnim Ugovorom, Internim Aktom, ali ni u kojem slučaju ne treba biti niža od predviđenih prava sa ovim Zakonom .
7. Odredbe ovog člana vaze do dana stupanje na snazi zakonodastva za zdravstvenu zastitnu.

Član 60 **Naknada za povrede na radu**

1. Poslodavac je dužan u slučaju povrede i stručne bolesti zaposlenih, oduzete tokom obavljanja poslova, pružiti im osiguranje za naknadu troškova prema ovom Zakonu i drugim važećim zakonima.
2. Ministarstvo donosi podzakonski akt da bi odredili stepen sigurnosti i da bi klasifikovali povrede i stepen naknade za povrede prouzrokovane na radu.

Član 61 **Izostajanje sa posla zbog nesigurnosti i zaštite zdravlja**

1. Odlukom državnog ovlašćenog organa, ili ovlašćenog organa poslodavca, zbog nesigurnosti i zdravstvene zaštite na radu, zaposleni ima pravo izostajanja sa posla, sa obrazloženjem.
2. Tokom privremenog izostavanja na radu zbog nesigurnosti na radnom mestu, zaposlenom sleduje pravo na naknadu plate koju bi realizovao ako bi radio, ali ne duže od četrdeset i pet (45) dana u kalendarskoj godini.

Član 62 **Naknada troškova za službeno putovanje**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za provedeno vreme u službenim putovanjima van zemlje, na način, uslove i visinu, određenim sa Internim Aktom Poslodavca.

Član 63 **Naknada štete od strane zaposlenog**

1. Ako je zaposleni na radu, ili u vezi sa radom, namerno ili potpunom nepažnjom naneo štetu poslodavcu , obavezan je da nadoknadi štetu.
2. Ako je šteta prouzrokovana od strane većeg broja zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo učinjene štete.

3. Ako se za svakog zaposlenog iz stava 2. ovog člana, nemože utvrditi deo učinjene štete koju je on/ona preuzrokovao/la, smatra se da isti imaju ravnopravnu odgovornost, i prouzrokovanu štetu nadoknade na ekvivalentnim delovima.

Član 64

Proporcionalna naknada štete

1. Ako su nekoliko zaposlenih, krivičnim delom sa voljom ili sa predumišljajem načinili štetu poslodavaocu ,za učinjenu štetu će odgovarati na ravnopravan način.
2. Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima se desila, ko je učinio i kako će se izvršiti naknada štete, proceniće poslodavac, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim Ugovorom i opštim aktom i ugovorom za rad.

Član 65

Naknada štete poslodavcu

1. Zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namerno ili zbog potpune nemarnosti, načinio štetu trećem licu, štetu koju je kompenzirao poslodavac, obavezan je zaposleni da poslodavcu nadoknadi plaćenu štetu.
2. Unutrašnjim Aktom Poslodavca mogu se odrediti uslovi i načini smanjenja ili oslobađanja zaposlenog od obaveze za nadoknadu štete.

Član 66

Naknada prema druge odredbama

Za ostvarivanje prava kada je u pitanju naknada štete prema odredbama odredbama člana 63, 64 i 65 ovog zakona, primeniće se shodno odredbe Zakona o obaveznim odnosima.

POGLAVLJE VIII

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 67

Prestanak ugovora o radu prema važećem zakonu

1. Ugovor za rad prema zakonu na snagu se prekida:
 - 1.1. u slučaju smrti zaposlenog;
 - 1.2. u slučaju smrti poslodavca, kada završeni rad ili pružene usluge od strane radnika su lične prirode, tako da se ugovor ne može produžiti sa sledbenikom poslodavca;
 - 1.3. istekom vreme trajanja ugovora;
 - 1.4 kada zaposleni navršši šesdeset i pet (65) godina života, odnosno dob zapenzionisanje;
 - 1.5. na dan predaje punosnažnog rešenja o gubljenju radnih sposobnosti;
 - 1.6. ukoliko zaposleni odlazi na izdržavanje kazne koja će trajati više od šest (6) meseci;
 - 1.7. rešenjem nadležnog suda ,rešenje koje posleduje sa prestankom radnog odnosa;
 - 1.8. sa stečajem i likvidiranjem preduzeća;
 - 1.9. u drugim slučajevima određenim važećim zakonima.

Član 68

Prekid radnog Radnog Ugovora sa sporazumom

1. Ugovor O radu može se prekinuti sa sporazumom između poslodavca i posloprimaoca .
2. Sporazum iz stava 1 ovog člana obavlja se na pismenom načinu .
3. U slučaju prekida radnog ugovora sa sporazumom poslodavac je obavezan da isplati platu zaposlenom, za radne dane do dana prekida.

Član 69

Jednostrani prekid radnog odnosa od strane zaposlenog

1. Zaposleni ima pravo na prestanak Ugovora o Radu na jednostrani način .
2. Zaposleni sa radnim ugovorom u udređenom vremenu za prestanak ugovora o radu, mora obavestiti predhodno poslodavca na pismenom obliku u roku od petnaest (15) dana, dok zaposleni sa ugovorom na neodređeno vreme u roku od trideset (30) dana.

3. Zaposleni može prekinuti ugovor o radu bez prethodnog informisanja u pismenom obliku u smislu stava ovog člana, u slučajevima gdje je kriv za ne ispunjavanje obaveza koje proizlaze iz ugovora o radu.

Član 70

Prestanak ugovora o radu od strane poslodavca

1. Poslodavac može raskinuti ugovor o radu zaposlenom uz jedno vremensko upozorenje, kada:
 - 1.1. takva suspenzija je opravdana iz ekonomskih tehničkih ili organizacijskih razloga ili kada;
 - 1.2. zaposleni nije više sposoban obavljati radne dužnosti;
 - 1.3. poslodavac može raskinuti ugovor o radu zaposlenom pod navedenim okolnostima utvrđenim u podstavu 1.1 i 1.2, ako je neprikladno za poslodavca za prenos zaposlenog u drugi posao, trenirati ili kvalifikovati njega za obavljanje posao ili neki drugi posao; 30
 - 1.4. poslodavac može da raskida ugovor o radu zaposlenom u traženom periodu najave prekida u:
 - 1.4.1. težim slučajevima lošeg ponašanja zaposlenog; i
 - 1.4.2. zbog ne zadovoljavajućeg ispunjavanja radnog obaveza;
 - 1.5. poslodavac mora obavestiti zaposlenog o njegovom/njenom udaljenju odmah po nastupanju slučaja koji dovodi do udaljenja, ili u momentu kada je poslodavac saznao za taj slučaj;
 - 1.6. poslodavac može da raskine ugovor o radu zaposlenom bez prethodnog predviđenog upozorenja otkaza, tada kad:
 - 1.6.1. zaposleni je kriv za ponavljanje lošeg neozbiljnog ponašanja ili kršenja obaveza;
 - 1.6.2. performansa zaposlenog je nezadovoljna i pored pismenog upozorenja.
2. Poslodavac može raskinuti ugovor o radu prema podstavu 1.6. stava 1. ovog člana, samo ako je zaposleni primio opis u pismenoj formi o nezadovoljavajućoj performanci, na neodređenom vremenskom periodu, u kojem zaposleni treba unaprediti sopstvenu performanciju kao i jednu izjavu da učinak za njegovo poboljšanje će rezultirati sa otkazom sa posla bez ikakvog daljeg obaveštenja u pismenoj formi.
3. Poslodavac treba da održati susret sa zaposlenim da bi mu objasnio njemu/njoj raskid radnog ugovora ili sa namerom da mu preda upozorenje, zaposleni ima pravo biti uz društvo jednog predstavnika prema svojoj volji.
4. Kolektivni ugovori ili Interni Akti Poslodavca može specificovati vrste uništivosti (nevaljanosti) ili kršenja dužnosti koje čine predmet ugovora zbog čega zaposleni podleže raskidu radnog odnosa bez prethodnog upozorenja, bilo posle jedinog slučaja ili nakon ponovljenih kršenja.

Član 71

Obaveštenje o raskidu ugovora o radu

1. Poslodavac može raskinuti ugovor o radu na neodređeno vreme na osnovu člana 70 u sledećim vremenskim intervalima otkaza/najavlivanja:
 - 1.1. od šest (6) meseci do dve (2) godine zaposlenja, trideset (30) kalendarskih dana;
 - 1.2. od dve (2) do deset (10) godine zaposlenja, četrdeset i pet (45) kalendarskih dana;
 - 1.3. preko deset (10) godine zaposlenja, šesdeset (60) kalendarskih dana.
2. Poslodavac ima pravo da raskine Ugovor o radu na ograničeno vreme uz obaveštenje od trideset (30) kalendarskih dana, Poslodavac koji ne namerava obnoviti ugovor za određeni period treba da informiše zaposlenog najmanje trideset (30) dana pre isteka ugovora. Neuspeh da nastupa na ovaj način će dati zaposlenom pravo da produži za dodatnih trideset (30) kalendarskih dana uz isplatu pune plate.

Član 72

Procedura pre prekida ugovora

1. Odluke da raskine Ugovor o radu mora se obaviti na pismenim obliku i treba obuhvatiti obrazloženje za prekid.
2. Rešenje iz stava 2. ovog člana je konačan danom dostavljanja zaposlenom.
3. Poslodavac je obavezan da izvrši isplatu ličnih i drugih dohodaka do dana prestanka radnog odnosa.
4. Poslodavac ima pravo da zabrani pristup zaposlenima u objektu preduzeća tokom perioda obaveštenja/otkaza, odnosno pre prestanka Ugovora o radu.

Član 73

Privremeno udaljavanje sa posla

1. Zaposleni se može udaljavati privremeno sa posla ako:

1.1. kad su prema njemu počeli krivični postupak zbog osnovane sumnje za krivično delo:

1.2. zaposleni je na ležanje pritvora.

1.3. vrši prekršenje radnih odgovornosti utvrđenih ovim zakonom.

Član 74

Naknada plate za vreme privremenog udaljavanja sa posla

Za vreme privremenog udaljenosti sa posla, u smislu člana 74 ovog zakona, zaposlenom pripada pravo kompenzacije plate u visini od 50 %.

Član 75

Vreme produžetka privremenog udaljenosti sa posla

Privremeno udaljenost sa posla, prema članu 73 ovog zakona, može da traje najviše šest (6) meseci, period u kome je poslodavac bio dužan da zaposlenog vrati na posao ili da mu prekine Ugovor o radu.

Član 76

Kolektivna udaljenost sa rada

1. Raskid Ugovora o radu prema podstavu 1.1. stava 1. člana 70. ovog zakona, gde se obuhvata najmanje 10% zaposlenih ali ne manje od dvadeset (20) zaposlenih ,udaljeni unutar vremenskog perioda od šest (6) meseci, smatra se kao kolektivni udaljenost sa posla.

2. U slučajevima otpuštanja velikog broja radnika, sprovode se odredbe sa stava 3. ovog člana.

3. Pre nego što se sprovede takve izmene, poslodavac obaveštava pismeno jedan (1) mesec unapred zaposlene i sindikat zaposlenih (ako su učlanjeni u sindikat) vezano sa planiranim izmenama i njihovim posledicama, obuhvatajući:

3.1. broj i kategoriju zaposlenih koje treba udaljivati sa posla;

3.2. mere koje treba preduzeti poslodavac, ako ih ima takvih, da bi ublažili posledice Kolektivnih udaljivanja obuhvataju :

3.2.1. ograničenje ili prekid zaposlenja novih radnika;

3.2.2. interno resistematizaciju zaposlenih;

3.2.3. ograničenje prekovremenog rada;

3.2.4. smanjenje radnih časova;

3.2.5. pružanje profesionalnog reosposobljavanja;

3.2.6. Predviđenih prava zaposlenih sa Kolektivnim Ugovorom, Internim Aktom Poslodavca ili sa Radnim Ugovorom.

4. Sa obavljenjem obaveštenja/otkaza prema stavu 3. ovog člana, poslodavac može prekinuti Ugovor o radu zaposlenima uz jedno vreme upozorenja prema članu 71 ovog Zakona.

5. Poslodavac pismeno obaveštava Kancelariju za zapošljavanje vezano za udaljivanje zaposlenih sa rada, na taj način da KZ-je ima mogućnost da pruži pomoć da bi pronašli drugi posao.

6 . Zaposleni ne mogu da se udaljuju sa posla dok poslodavac ne isplati im jednokratnu novčanu nadoknadu .

7. Jednokratna novčana nadoknada zaposlenima sa Ugovorom na neodređeno vreme na dan prekida Ugovora o radu prema ovom stepenu:

7.1. od dve (2) do četiri (4) godine službe, jedna (1) mesečna plata;

7.2. od dve (2) do devet (9) godine službe, dve (2) mesečne plate;

7.3. od deset (10) do devetnaest (19) godine službe, tri (3) mesečne plate;

7.4. od dvadeset (20) do dvadeset i devet (29) godine službe, šest (6) mesečne plate;

7.5. od trideset (30) godine službe ili više, sedam (7) mesečne plate.

8. Ako u roku od jedne (1) godine od prestanka Ugovora o radu zaposlenima na osnovu ovog člana, poslodavac je nužan za angažovanje radnika sa istim kvalifikacijama ili treiranjima ,poslodavac nema pravo angažovati druge osobe pre nego što im prvo nudi posao radnicima kojima je ukinut Ugovor o radu.

9. Slučajevi kada udaljeni radnici sa posla zbog bankrotiranja i reorganizacije, administracijom suda, ne podležu odredbama ovog Zakona.

Član 77

Starosna i prevremena penzija uređuju se posebnim zakonom.

**POGLAVLJE IX
PROCEDURE ZA REALIZACIJU PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

Član 78

Zaštita prava zaposlenih

1. Zaposleni koji procenjuje da poslodavac mu je povredio prava na rad, ima pravo podneti zahtev poslodavcu ili odgovarajućem organu poslodavca ako postoji, za ostvarenje njegovih povređenih prava.
2. Poslodavac je obavezan da odluči prema zahtevu zaposlenog ,u roku od petnaest (15) dana od dana dostavljenja zahteva.
3. Odluka iz stava 2. ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanoj formi u roku od osam (8) dana.

Član 79

Zaštita zaposlenog na sudu

Svaki zaposleni koji nije zadovoljan odlukom kojom smatra da su mu povređena njegova prava, ili ne dobija odgovor u roku iz člana 78. stav 2. ovog zakona, u tekućem roku od trideset (30) može da pokrene radni spor pri nadležnom sudu. 34

Član 80

Sudsko odluka o pravima radnika

1. Ako sud utvrdi da prekid Ugovora o Radu sa strane poslodavca je nezakonita na osnovu odredbama ovog Zakona , Kolektivnog Ugovora, tada će narediti poslodavcu da izvrši jednu od ovih opcija :
 - 1.1. isplatiti radniku naknadu ,izuzev dodatka i drugih iznosa, koji im sleduje radnicima na osnovu ovog Zakona ,Ugovora o radu Kolektivnog ugovora ili Internim aktom, u takvim iznosima koje Sud smatra prava i adekvatna,ali koja ne treba biti ne manje od dva puta vrednosti od bilo koje naknade koji pripada radniku za vreme otpusta; ili
 - 1.2. ukoliko se udaljavanje sa posla ocenjuje kao nezakonito prema članu 5 ovog zakona, sud može da ponovo vraća zaposlenog na njegovo radno mesto i nalaže nadoknadu svih plata i drugih izgubljenih dobiti tokom celog vremena nezakonitog udaljavanja sa posla.
2. Poslodavac je dužan da u određenom roku sprovodi rešenje nadležnog suda.

Član 81

Zastita prava preko posredovanju

1. Zaposleni i poslodavac mogu rešiti radne nesporazume i na osnovu rada i samovoljno perko posredovanju.
2. Pravila i procedure za resavanje sporova iz oblasti rada preko posredovanje odredjiva se preko odredbama Zakona sa posredovanje i druge sporvodjenih zakonskih odredba.

Član 82

Zastita radnika od strane Inspektorata rada

1. Zaposleni u bilo koje vreme ima pravo podneti žalbu Inspektoratu rada za pitanja koja spadaju pod nadležnosti ovog organa.
2. Inspektorat rada treba doneti odluku o žalbi u roku od trideset (30) dana ili informisati podnosioca žalbe vezano sa produženjem roka u okviru kojeg treba se doneti rešenje.

Član 83

Kaznene mere

Za kršenje odredba ovog Zakona od strane poslodavca, Inspektorat rada će izricati kaznene mere u skladu Zakonom o Inspektoratu rada.

Član 84

Odgovornosti zaposlenog

- 1.Zaposleni je dužan da na radnom mestu se pridržava predviđenih odgovornosti sa Zakonom , Kolektivnim Ugovorom i Ugovorom o radu.
2. Ako zaposleni sa svojom krivicom ne ispunjava radne zadace ili ne poštuje rešenje koje je doneo poslodavac, pridržava odgovornost za prekršenje radnih obaveza ,u saglasnosti sa Zakonom, Kolektivnim Ugovorom i Ugovorom o Radu.

3. Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza, ako ta radnja predstavlja kršenje radnih zadataka.

Član 85

Disciplinske mere za prekršaj radnih zadataka

1. Za kršenje radnih zadataka zaposlenom će se izreći jedna od ovih kaznenih mera:

1.1. usmena opomena ;

1.2. pismena opomena ;

1.3. premeštaj na niže radno mesto;

1.4. privremene suspenzije;

1.5. prekid radnog odnosa.

2. Kaznene mere, usmena opomena, pismena opomena i snizavanje položaja izrečiće se za prekršenje lakih radnih zadataka u skladu sa Kolektivnim Ugovorom, Internom Aktu i Ugovorom o Radu.

3. Kaznene mere, privremena suspenzija sa posla biće izrečene za teška kršenja radnih zadataka u saglasnosti sa Kolektivnim Ugovorom, Internim Aktom i Ugovorom o Radu

Član 86

Izricanje mera

1. Rešenje za izricanje kaznenih mera za prekršenje radnih zadataka donelo je :

1.1. nadležni organ poslodavca ili poslodavac;

1.2. poslodavac koji nema status pravnog lica ili lice kojeg on ovlašćuje.

2. Ovlašćenje sa stava 1 ovog člana daje se pismeno.

3. Odluka poslodavca se donosi u pisanoj formi naglašavajući obrazloženje i pouku o pravnom leku prema izrečenim merama.

Član 87

Rok zastarevanja

Svi zahtevi iz radnog odnosa zastarevaju u okviru roka od tri (3) godine od dana podnošenja zahteva.

POGLAVLJE X

ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Član 88

Sloboda sindikalnog organizovanja

1. Zaposlenima i poslodavcima garantuje se sloboda udruživanja i delovanja bez uplitanja od nijedne organizacije ili javnog organa.

2. Prava, sloboda i organizovanje sindikala u Republici Kosovo uređuje se sa posebnim Zakonom.

Član 89

Pravo na štrajk

1. Za zaštitu prava zaposlenih, organizacije posloprimaoca (sindikati) imaju pravo organizovanja štrajka.

2. Prava, obaveze i odgovornosti za organizovanje i učešće u štrajku, uređuju se sa posebnim Zakonom.

SOCIJALNI DIJALOG

Član 90

Kolektivni ugovor

1. Kolektivni ugovor može da bude zaključen između:

1.1. organizacije poslodavaca ili njegovih predstavnika; i

1.2. organizacija posloprimalaca ili u slučaju da organizacije (sindikati) ne postoje, nekog drugog predstavnika zaposlenih;

2. Kolektivni ugovor može da bude zaključen:

2.1. na nivou zemlje;

2.2. na nivou struke;

2.3. na nivou preduzeća.

3. Kolektivni ugovor treba biti sačinjen na pismenom načinu na zvaničnim jezicima Republike Kosovo.

4. Kolektivni ugovor može da bude sklopljen za vremenski određeni period ne duži od tri (3) godine;

5. Kolektivni ugovor se odnosi na poslodavce i njihove zaposlene koji se slažu da ih kolektivni ugovor obaveže;
6. Kolektivni ugovori ne mogu da sadrže takve odredbe koje ograničavaju prava zaposlenih ili koji za posledice imaju nepovoljnije radne uslove nego one određivane sa ovim Zakonom.
7. Poslodavac stavlja na raspolaganju zaposlenima jedan primerak Kolektivnog Ugovora.
8. Kolektivni ugovor upisuje se u Ministarstvo u skladu sa uslovima i kriterima određenih sa podzakonskim stavom.
9. Za rešavanje raznih sporova na pomirljiv način i razvijanju konsultacija iz oblasti zapošlenja, socijalne zaštite i radnih ekonomskih politika od strane predstavnika poslodavaoca, posloprimalaca i Vlade, u svojstvo socijalnih partnera, sa posebnim zakonskim-podzakonskim aktom osniva se Ekonomski-Socijalni Savet.
10. Druga pitanja socijalnog dijaloga uređuju se sa posebnim zakonskim ili pod-zakonskim stavom zavisi od postignutom sporazumu između socijalnih partnera.

Član 91

Radna knjižica

1. Radna knjižica je javan identifikacioni dokument zaposlenog, koja služi za prikazivanje ličnih podataka i radnog staža.
2. Radnu knjižicu izdaje Ministarstvo za rad i socijalno staranje.
3. Zaposleni treba da ima radnu knjižicu, koju dostavlja poslodavcu prilikom zasnivanja radnog odnosa.
- 38
4. Na dan okončavanja radnog odnosa ili prestanka ugovora o radu, poslodavac je obavezan da zaposlenom vrati radnu knjižicu, popunjenu ličnim podacima i podacima radnog staža.
5. U radnu knjižicu je zabranjeno pisati negativne podatke o zaposlenom.
6. Ministarstvo donosi podzakonski akt o sadržini i formi radne knjižice, o proceduri donošenja, načinu upisivanja podataka, proceduri izmene knjižice i o zadržavanju tačnog broja knjižice.

POGLAVLJE XI KAZNE NE ODREDBE

Član 92

Novčane kazne

1. Kada nije drugacije predviđeno, svaka osoba kjo krsi odredebe ovoga Zakona, kazniće se sa kaznom u visini od sto (100) do deset hiljade (10.000) evra.
2. Kada kršenje je izvršeno protiv zaposelnog mlađeg od osamnaest (18) godina života, poslodavac ili drugo odgovornoh lice kazniće sa kaznom u visinu od dvostrukog koje je odredjena i stavu 1. ovog člana.
3. Svaki osoba koja vrsi diskriminaciju protiv lice koja trasi zaposlenje ili protiv zaposlenog prema članu 5. ovoga Zakona, kazniće se u visini trostrukog određenog u stavu 1. ovoga Zakona
4. Ministarstvo rada i socijalne zaštite donese podzakonski akt za utvrđivanje kazni i iznosa u slučajevima kršenja odredba ovog Zakona.

Član 93

Prikupljena sredstva od kazni

Sva prikupljena sredstva od izričenih kazni uplatiće se u Konsolidovani Budžet Republike Kosovo.

POGLAVLJE XII ZAVRŠNE I PRELAZNE ODREDBE

Član 94

Nadzor

1. Nadzor za sprovođenjem odredba ovog Zakona koja regulišu radni odnos i osiguranje na radu, obavlja Inspektorat Rada na osnovu Zakona za Inspektorat Rada i Zakonu Br.2003/19 o Osiguranja na Radu, Zdravje, i Zastitu na okolinu.

Član 95

Usklađivanje poslodavnih akta

1. Poslodavci su obavezni da unutrašnje akte, sa kojima se reguliše radni odnos, uskladiti sa propisima ovog Zakona, najdalje od šest (6) meseci nakon njegovog stupanja na snagu.

2. Do donošenja internih akata iz stava 1. ovog člana, direktno se primenjuju odredbe ovog Zakona.

Član 96

Ostvarivanje prava prema propisima na snagu

Do dana stupanja na snagu ovog Zakona, zaposleni ostvaruju prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu odredbi koje su bile na snagu.

Član 97

Javne službe za zapošljavanje

1. Za sprovođenje aktivne i pasivne politike za zapošljavanje u Republici Kosovo, u okviru MRSZ-te osnivaju se Javne Sluzbe za Zaposljavnje.
2. Osim javne sluzbe za zapošljavanje, fizicka i pravna lica za poslove posredovanja za zapošljavanje mogu da osnuju i privatne Agencije za Zaposljavnje .
3. Osnivanje, funkcionisanje, delokrug i druga znacajna pitanja Javne Sluzbe za Zaposljavanje i Privatne Agancije za Zaposljavanje odredjuju se i reguliše se posebnim zakonom.

Član 98

Donešenje podzakonskih akta

Ministarstvo u koordinaciji sa drugim Ministarstvima Vlade Republike Kosovo u roku od jedne (1) godine nakon stupanja na snagu ovog Zakona ž, izdaje podzakonske aktove za pravno i efikasno sprovođenje ovog Zakona .

Član 99

Stavljanje van snage zakonskih akata

1. Stupanjem na snagu ovog Zakona, stavlja se van snage Pravilnik UNMIK-a br. 2001/ 27 o Osnovnom Zakonu o radu na Kosovu od 8.oktobra 2001, Zakon o radnim odnosima SAP Kosovo od 1989 i Zakon o radnim odnosima bivše Jugoslavije iz 1977. godine sa odgovarajućim amandamima.
2. Podzakonski primenijivani aktovi sa oblasti rada i zapošljavanja ,sprovođiti će se do donešenja podzakonskih aktova predviđenih prema članu 98. ovog zakona, do mere do koje nisu usuprotnosti sa ovim zakonom.

Član 100

Stupanje na snagu

Ovaj zakon stupa na snagu petnaest (15) dana od dana objavljivanja u Službenom listu Republike Kosovo.

Zakon br. 03 L- 212
1. novembar 2010.godine