



Broj: 05-02-1-3654-11/15
Sarajevo, 26.2.2018. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BOSNE I HERCEGOVINE
SARAJEVO

PRIMLJENO: 27-02-2018			
Organizaciona jedinica	Klasifikaciona oznaka	Redni broj	Broj priloga
0102	-02-1-	377	118

PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BiH

- Zastupnički dom –
- Dom naroda –

SARAJEVO

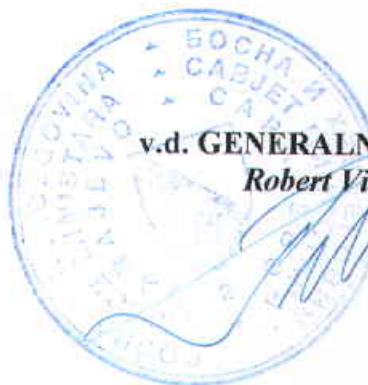
PREDMET: Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona
o radu u institucijama BiH, dostavlja se

V e z a: Vaš akti broj: 01,02-02-1-377/18 od 8.2.2018. godine

Vezano za vaš akt, gornje oznake i datuma, u privitku dostavljamo Prijedlog zakona o izmjeni i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine na bosanskom, hrvatskom i srpskom jeziku, a koji je usuglašen sa Mišljenjem Zakonodavnodopravnog sektora Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine.

Pored navedenog podsjećamo, Generalno tajništvo Prijedlog navedenog zakona dostavilo je 2.2.2018. godine, u oba doma Parlamentarne skupštine sa prijedlogom da se isti razmatra po temeljnom zakonodavnom postupku.

S poštovanjem,



v.d. GENERALNI TAJNIK

Robert Vidović



PRIJEDLOG

**ZAKON
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU U INSTITUCIJAMA
BOSNE I HERCEGOVINE**

Novembar, 2017. godina

Na osnovu člana IV 4. a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, na __ sjednici Predstavničkog doma, održanoj _____ 2017. godine, i na __ sjednici Doma naroda, održanoj _____ 2017. godine, usvojila je

ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

Član 1.

U Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17), u članu 1. iza stava 3. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„4. Na reguliranje radno-pravnog statusa zaposlenih u udruženjima i fondacijama registriranim u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11), ne primjenjuju se odredbe čl. 8., 9., člana 10. stav 1. tač. a), b) i c), čl. 11., 56., 60., 61., 62., 63., 64., 65., 66., 67., 68., 69., 70., člana 71. stav 1. tačka a) alineje 8 i 10 i tač. e) i f), čl. 87. i 88. ovog zakona.“

Dosadašnji st. 4. i 5. postaju st. 5. i 6.

Član 2.

U članu 2. stav 1. tačka b) na kraju teksta, iza riječi „ugovora o radu“, dodaju se riječi „ili rješenja“.

Tačka d) mijenja se i glasi:

„d) pripravnik – lice određenog zvanja odnosno zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos u tom zvanju odnosno zanimanju za koje je obrazovano, s ciljem osposobljavanja za samostalan rad.“

Član 3.

U članu 8. iza stava 4. dodaju se novi st. 5., 6. i 7. koji glase:

„5. Procedura prijema zaposlenika u radni odnos po raspisanom javnom oglasu mora se okončati u roku od četiri mjeseca od dana objave javnog oglasa.

6. Ukoliko se procedura prijema zaposlenika u radni odnos ne okonča u roku iz stava 5. ovog člana, poslodavac je dužan donijeti odluku o poništenju javnog oglasa.

7. Poslodavac ne može raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmet poništenog javnog oglasa u roku od godinu dana od dana donošenja odluke o poništenju javnog oglasa.“

Dosadašnji st. 5., 6., 7., 8. i 9. postaju st. 8., 9., 10., 11. i 12.

Član 4.

U članu 9. stav 1. iza tačke e) dodaje se nova tačka f) koja glasi:

„f) ako je to posebnim zakonom propisano.“

Iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„2. Sa zaposlenikom iz stava 1. tačka c) ovog člana ne može se zaključiti novi ugovor na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog oglasa.“

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

Član 5.

U članu 10. iza stava 1. dodaju se novi st. 2. i 3. koji glase:

„2. S licem mlađim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.

3. Izuzetno od stava 1. ovog člana, lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik), koje nije u postupku obaveznog obrazovanja, može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se na poslovima u udruženjima i fondacijama koji ne ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, moral ili razvoj, uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 4.

Član 6.

Iza člana 11. dodaje se član 11a. koji glasi:

„Član 11a.

1. Poslodavac je dužan voditi Knjigu evidencije o zaposlenima i Personalne dosjee zaposlenih, čiji će sadržaj i način vođenja biti propisan Uputstvom o sadržaju, načinu vođenja i čuvanja Personalnih dosjea zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine i Uputstvom o sadržaju i načinu vođenja Knjige evidencije o zaposlenima.

2. Ministar pravde Bosne i Hercegovine će, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti uputstva iz stava 1. ovog člana.“

Član 7.

U članu 12. stav 1. riječi „stava 6.“ zamjenjuju se riječima „stava 9.“

Član 8.

U članu 16. stav 3. mijenja se i glasi:

„3. Za obavljanje poslova institucije propisanih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, čiji se obim nepredviđeno povećao, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog zaposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže do tri godine.”

Član 9.

U članu 18. stav 3. broj „15“ zamjenjuje se brojem „sedam“.

Član 10.

U članu 22. iza stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„5. Trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće, i majkama s djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.“

Član 11.

U članu 25. iza stava 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi:

„3. Maloljetno lice koje je u radnom odnosu u udruženjima i fondacijama ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.“

Član 12.

U članu 28. stav 1. i 2. mijenjaju se i glase:

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili u više dijelova.
2. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u toku kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 13.

Član 30. mijenja se i glasi:

„Član 30.

1. Zaposlenik ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo, i to:
 - a) dva radna dana u slučaju stupanja u brak;
 - b) pet radnih dana u slučaju rođenja djeteta;
 - c) pet radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice;
 - e) dva radna dana u slučaju zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba, osim ako posebnim propisom ovo pravo nije uređeno na drugačiji način.
2. Članom uže porodice u smislu stava 1. tačka c) ovog člana smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, roditelji supružnika, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra, kao i lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu.
3. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, na pismeni zahtjev, neplaćeno odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.
4. Ako zaposlenik ne iskoristi pravo na odsustvo odobreno u skladu sa stavom 1. ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.“

Član 14.

U članu 34. riječi „člana 36. stav 1.“ zamjenjuju se riječima „člana 35. stav 1.“

Član 15.

U članu 43. st. 1. i 2. mijenjaju se i glase:

- „1. Jedan od roditelja djeteta s psihofizičkim smetnjama u razvoju koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, što se utvrđuje na osnovu nalaza i mišljenja ovlaštene zdravstvene ustanove, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena radi pojačane njege i staranja o djetetu.
2. U slučaju da roditelj koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ostvaruje pravo na plaću za polovinu radnog vremena i naknadu plaće za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu, koje se isplaćuju na teret poslodavca.“

Iza stava 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi:

„3. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine na različit način reguliraju pitanje prava iz stava 2. ovog člana, Vijeće ministara odnosno poslodavac svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način, utvrđivanjem najpovoljnijeg rješenja za korisnike ovog prava.

Dosadašnji stav 3. postaje stav 4.

Član 16.

U dijelu III, poglavlje 4., u nazivu odjeljka b) riječi „ili trajno“ brišu se.

Član 17.

Član 45. mijenja se i glasi:

„Član 45.

1. Povreda na radu ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
2. Zaposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, pismeno ili usmeno, ili elektronski obavijestiti poslodavca.
3. Obavještenje iz stava 2. ovog člana mogu dati i članovi uže porodice i domaćinstva zaposlenika.
4. Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.
5. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredbi ovog člana, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.“

Član 18.

Iza člana 46. dodaje se član 46a. koji glasi:

„Član 46a.

1. Poslodavac će uputiti zaposlenika nadležnom tijelu radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti, ukoliko putem utvrđivanje ocjene rezultata rada zaposlenika ocijeni da je zaposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postigao lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada zaposlenik odsustvuje s rada zbog korištenja bolovanja neprekidno godinu dana ili godinu i šest mjeseci u prekidima u periodu od dvije godine.
2. Od primjene odredaba stava 1. ovog člana izuzete su odredbe ovog zakona koje se odnose na zaštitu žene i materinstva.
3. Troškove upućivanja zaposlenika nadležnom tijelu, radi utvrđivanja stepena njegove radne sposobnosti, snosi poslodavac“.

Član 19.

U dijelu III, poglavlje 4., iza odjeljka b) dodaje se novi odjeljak

„c) Posebna zaštita mlađih zaposlenika“.

Iza člana 47. dodaje se član 47a. i glasi:

Član 47a.

1. Zaposlenik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta s povećanim rizikom, ili na naročito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao i na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psihofizički razvoj.
2. Poslove iz stava 1. ovog člana pravilnikom utvrđuje rukovodilac institucije.
3. Puno radno vrijeme zaposlenog mlađeg od 18 godina ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 sati sedmično, ni dužem od osam sati dnevno.
4. Poslodavac je dužan da zaposlenike mlađe od 18 godina, najmanje jednom u toku kalendarske godine, o svom trošku uputi kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

Član 20.

U dijelu III, poglavlje 6., naziv odjeljka b) mijenja se i glasi „b) Naknada plaće“.

Član 21.

Član 50. mijenja se i glasi:

„Član 50.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja s rada u sljedećem slučaju:
 - a) korištenja godišnjeg odmora;
 - b) korištenja plaćenog odsustva;
 - c) prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (stanje prirodne i druge nesreće proglašeno od nadležne institucije različitog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini);
 - d) korištenja prava na rad s polovinom radnog vremena u skladu s ovim zakonom;
 - e) privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
 - f) porodijskog ili roditeljskog odsustva;
 - g) stavljanja na raspolaganje.
2. Visina, način i postupak ostvarivanja prava na naknade iz stava 1. ovog člana, te period na koje se predmetne naknade isplaćuju na teret poslodavca utvrđuju se:
 - a) zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća ministara BiH – za institucije BiH koje se finansiraju na teret Budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH,
 - b) aktom poslodavca – za institucije BiH koje se ne finansiraju na teret Budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH.“

Član 22.

U dijelu II, poglavlje 6., iza odjeljka b) dodaje se novi odjeljak c) koji glasi „c) Ostale naknade“.

Član 23.

Iza člana 50. dodaje se novi član 50a. koji glasi:

„Član 50a.

1. Zaposlenik ima pravo na ostale vrste naknada, i to za:

- a) troškove prijevoza na posao i s posla;
 - b) prehranu za vrijeme rada;
 - c) regres za godišnji odmor;
 - d) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
 - e) jubilarne nagrade;
 - f) otpremninu pri odlasku u penziju;
 - g) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika.
2. Zaposlenik može ostvariti pravo na naknadu za:
- a) obrazovanje i stručno usavršavanje;
 - b) troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;
 - c) rad u upravnim odborima, nadzornim i drugim radnim tijelima;
 - d) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.
3. Pravo na naknadu u slučaju smrti zaposlenika pripada članu njegove uže porodice ili užeg domaćinstva, odnosno naknada u slučaju smrti uposlenika pripada licu koje je snijelo troškove sahrane.
4. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza i slično.
5. Visina, način i postupak ostvarivanja prava na naknade iz st. 1., 3. i 4. ovog člana utvrđuju se:
- a) zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća ministara BiH donijetim na osnovu ovlaštenja propisanih zakonom – za institucije BiH koje se finansiraju na teret Budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH.
 - b) aktom poslodavca – za institucije BiH koje se ne finansiraju na teret Budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH.
6. Pravo na naknadu, visinu, način i postupak ostvarivanja prava iz stava 2. ovog člana utvrđuje se:
- a) zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća ministara BiH donijetim na osnovu ovlaštenja propisanih zakonom – za institucije BiH koje se finansiraju na teret Budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH.
 - b) aktom poslodavca – za institucije BiH koje se ne finansiraju na teret Budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH.“

Član 24.

U članu 53a. iza stava 5. dodaje se stav 6. koji glasi:

„6. Ocjenjivanje rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine vrši se u skladu s odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o ocjenjivanju rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, koji će donijeti Vijeće ministara Bosne i Hercegovine na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, odnosno aktom poslodavca.“

Član 25.

U članu 54. stav 1. mijenja se i glasi:

„1. S pripravnikom poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme radi stručnog osposobljavanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i podzakonskim aktom koji donosi Vijeće ministara za prijem pripravnika visoke školske spreme, i planom poslodavca za ostale zaposlene.“

Iza stava 3. dodaje se stav 4. koji glasi:

„4. Ugovor o radu s pripravnikom se zaključuje u pisanoj formi i jedan primjerak se dostavlja nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja, radi evidencije i kontrole.“

Član 26.

U članu 60. stav 3. iza tačke k) dodaje se nova tačka l) koja glasi:

„l) diskriminacija, te nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije, u skladu sa zakonom kojim se regulira ova oblast;“

Dosadašnja tačka l) postaje tačka m).

Član 27.

Iza člana 70. dodaje se član 70a. koji glasi:

„Član 70a.

Institucije Bosne i Hercegovine ili pravna lica koja osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, koji zbog broja zaposlenih ne mogu osigurati adekvatan broj članova komisije iz člana 61. stav 4., člana 64. stav 2. i člana 70. st. 2. i 4., mogu imenovati za članove komisije i predstavnike drugih institucija ili drugih pravnih lica koja osnivaju institucije Bosne i Hercegovine.“

Član 28.

U članu 71. stav 1. u tački a) iza prve alineje dodaju se druga i treća alineja koje glase:

- Izuzetno od stava 1. tačka a) alineja prva, zaposleniku koji ima 40 godina staža oiguranja zbog uplate beneficiranog radnog staža neće po sili zakona biti raskinut ugovor o radu do navršenih 60 godina života, ukoliko je to uslov prema propisu entiteta u kojem zaposlenik ima prijavljeno prebivalište.
- Zaposlenik koji je prema propisu entiteta na kojem ima prijavljeno prebivalište stekao uslove za odlazak u penziju koristeći beneficiran staž i prije onih navedenih u prvoj alineji ovog člana, može otići u penziju kad zadovolji te uslove samo na lični zahtjev.

Dosadašnje druga, treća, četvrta, peta, šesta, sedma, osma, deveta, deseta i 11. alineja postaju alineja četvrta, peta, šesta, sedma, osma, deveta, deseta, 11., 12. i 13.

U članu 71. stav 1. tačka a) dosadašnja alineja četvrta mijenja se i glasi:

„- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog krivičnog djela s umišljajem zaposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca, danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;“

U tački f) ispred prve alineje dodaju se nove dvije alineje koje glase:

„- ako zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prećuti činjenice iz člana 11. stav 1. ovog zakona ili ne otkloni smetnje u roku utvrđenom u članu 11. stav 3. ovog zakona;

- ako je zaposlenik pravosnažno osuđen za krivično djelo koje ga čini nepodobnim za rad u institucijama BiH;“

Zadnja alineja briše se.

Dosadašnje prva, druga, treća, četvrta, peta, šesta, sedma, osma i deveta alineja postaju alineja treća, četvrta, peta, šesta, sedma, osma, deveta, deseta i 11.

Član 29.

U članu 79. stav 1. mijenja se i glasi:

„1. Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, izuzev u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu.“

Član 30.

Iza poglavlja 14. dodaje se novo poglavlje 14a. i čl. 81a., 81b., 81c., 81d., 81e., 81f., 81g. i 81h., koji glase:

„14a. Otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama

Član 81a.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz propisani otkazni rok, u slučaju:

a) prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga, ili

b) kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu.

2. Otkaz zbog nastanka okolnosti iz stava 1. ovog člana moguć je samo ako poslodavac, imajući u vidu veličinu, kapacitet i ekonomsku situaciju poslodavca i radne sposobnosti zaposlenika, ne može zaposlenika rasporediti na drugo radno mjesto ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

3. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu stava 1. tačka a) ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli lice s istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zaposlenja drugog lica dužan je ponuditi zaposlenje onom zaposleniku čiji je ugovor o radu otkazan.

Član 81b.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučaju kada je zaposlenik odgovoran za povredu radnih obaveza iz ugovora o radu koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos.

2. Ugovor o radu ne može se otkazati zaposleniku bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku.

3. Pismeno upozorenje zaposleniku sadrži opis povrede radne obaveze za koju se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu, bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takva povreda radne obaveze iz ugovora o radu ponovi.

Član 81c.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;

b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti;

c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornom licu ili nadležnom tijelu državne vlasti.

Član 81d.

1. Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za povredu obaveza iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos kod poslodavca.
2. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana zaposlenik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od poslodavca.

Član 81e.

Ugovor o radu, u slučaju iz čl. 81b. i 81d. ovog zakona, može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 81f.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da se izjasni o istom.

Član 81g.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu člana 81a. ovog zakona, poslodavac je dužan, u slučaju spora pred Sudom Bosne i Hercegovine, dokazati postojanje razloga za otkaz.

Član 81h.

1. Otkaz se daje u pisanoj formi, a može ga dati poslodavac i zaposlenik.
2. Poslodavac je obavezan u pisanoj formi obrazložiti otkaz zaposleniku.
3. Otkaz se dostavlja zaposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.“

Član 31.

Član 83. mijenja se i glasi:

„Član 83.

1. Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
2. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljem roku od 15 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
3. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može zahtijevati i zaposlenik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana.

Član 32.

U članu 86f. u stavu 1. riječi: “može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.“, zamjenjuju se riječima: „zaštitu prava ostvaruje u postupku pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom kojim je regulirana ta oblast.“

Član 33.

Član 92. mijenja se i glasi:

„Član 92.

1. Reprezentativni sindikat označava jedan ili više sindikata registriranih u Ministarstvu pravde BiH koji zajednički nastupaju, a čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca.
2. Reprezentativni sindikat može zastupati zaposlenike jednog ili više poslodavaca.“

Član 34.

Iza člana 92. dodaju se novi čl. 92a. i 92b., koji glase:

„Član 92a.

1. Ispunjenost uslova za dodjelu reprezentativnosti sindikata utvrđuje Ministarstvo pravde BiH na zahtjev sindikata koji zadovoljava ovim zakonom propisane uslove.
2. Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uslova reprezentativnosti utvrđenih u članu 92. ovog zakona i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.
3. Po zahtjevu iz stava 1. ovog člana Ministarstvo pravde BiH će sačiniti prijedlog rješenja u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva i uputiti ga Vijeću ministara na usvajanje.

Član 92b.

1. Sindikat kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost u skladu s ovim zakonom dužan je najmanje jednom godišnje dostavljati izvještaj Ministarstvu pravde BiH o broju članova, a u slučaju da mu se broj članova smanji ispod zakonom propisanog minimuma dužan je bez odlaganja obavijestiti Ministarstvo pravde BiH.
2. Ministarstvo pravde BiH vodi evidenciju o broju članova sindikata kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost u skladu s ovim zakonom.
2. U slučaju da Ministarstvo pravde BiH utvrdi da se broj članova smanjio ispod propisanog minimuma u skladu sa stavom 1. ovog člana, dužno je odmah po saznanju predložiti Vijeću ministara da ukine status reprezentativnosti.“

Član 35.

Iza člana 97. dodaje se novi dio IIIa i čl. 97a. i 97b., koji glase:

„IIIa – POSEBNE VRSTE UGOVORA

1. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji nisu predviđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji

Član 97a.

1. Za obavljanje vanrednih poslova koji nisu propisani Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovom da ti poslovi ne traju duže od 60 radnih dana u kalendarskoj godini.

2. Izuzetno od odredaba stava 1. ovog člana za poslove implementacije projekata koje finansiraju donatori poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju tih poslova koji se odnose na obavljanje poslova projektnog zadatka do okončanja projekta, odnosno do isteka finansiranja projekta.

3. Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada, naknada za troškove prijevoza na posao i s posla, naknada za prehranu za vrijeme rada pod istim uslovima kao i za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, te druga prava u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

4. Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi te sadrži, naročito, podatke o:

- a) nazivu i sjedištu poslodavca;
- b) imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu lica s kojim se zaključuje ugovor;
- c) trajanju ugovora;
- d) datumu početka rada;
- e) mjestu rada;
- f) opisu poslova zbog kojih se ugovor zaključuje;
- g) uslovima i načinu izvršenja poslova;
- h) dužini i rasporedu radnog vremena;
- i) odmoru u toku radnog dana;
- j) visini, roku i načinu isplate naknade za izvršeni posao i ostalih naknada.

Član 97b.

1. Postupak izbora lica s kojim se zaključuje ugovor iz člana 97a. uredit će se Pravilnikom o postupku i načinu izbora te kriterijima za izbor, koji će donijeti Vijeće ministara BiH na prijedlog Ministarstva pravde BiH u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

2. Izuzetno, može se zbog naročite hitnosti zaključiti ugovor s licem bez provođenja postupka utvrđenog pravilnikom iz stava 1. ovog člana, s tim da takav ugovor ne može trajati duže od dva mjeseca za te poslove.“

Član 36.

U članu 99. dodaje se stav 2. koji glasi:

„2. Na postupak inspekcijskog nadzora Upravne inspekcije primjenjuju se odredbe Zakona o upravi.“

Član 37.

Član 100. briše se.

Član 38.

Član 102. mijenja se i glasi:

„Član 102.

1. Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 KM do 5.000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:

- a) stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (član 6.);

- b) primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima (čl. 8., 9., 10. i 11.);
 - c) ne donese odluku o poništenju javnog oglasa (član 8. stav 6.);
 - d) ne vodi Knjigu evidencije o zaposlenima i personalne dosjee zaposlenih (član 11a.);
 - e) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članu 12. ovoga zakona;
 - f) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova (član 13.);
 - g) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14.);
 - h) postupa suprotno članu 15. ovoga zakona;
 - i) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično (član 19.);
 - j) uvede prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona ili ne obavijesti nadležno tijelo o uvođenju prekovremenog rada (član 21.);
 - k) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (član 29.);
 - l) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće, porodijskog dopusta i njege djeteta (član od 34. do 43.);
 - m) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog zakona;
 - n) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 4.);
 - o) zaposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stav 1.);
 - p) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;
 - r) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;
 - s) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članu 54. stav 3. ovog zakona;
 - t) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (član 55.);
 - u) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno čl. 71. i 88.;
 - v) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (član 79.);
 - z) ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 80. stav 1. ovog zakona;
 - aa) vrši diskriminaciju (čl. 86a. i 86b.) ili seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na osnovu spola, nasilje na osnovu spola ili mobing, odnosno propusti da poduzme efikasne mjere sprečavanja ili poduzme mjere prema zaposleniku (član 86e.);
 - bb) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (član 95.);
 - cc) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (član 97. stav 2.);
 - dd) s licem koje obavlja privremene i povremene poslove nije zaključio ugovor u skladu sa čl. 97a. i 97b.
2. Novčanom kaznom u iznosu od 500 KM do 3.000 KM kaznit će se odgovorno lice kod poslodavca ako učini prekršaj iz stava 1. ovog člana.“

Član 39.

U članu 104. stav 3. mijenja se i glasi:

„3. Ukoliko je propisima entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine propisana obaveza zaposlenika da posjeduje radnu knjižicu, na dan kada počne raditi, zaposlenik je dužan predati poslodavcu radnu knjižicu o čemu mu poslodavac izdaje pismenu potvrdu, a na dan prestanka

ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vratiti poslodavcu potvrdu.“

U članu 104. st. 4., 5. i 6. se brišu.

Dosadašnji stav 7. postaje stav 4.

U članu 104. dosadašnji stav 7. mijenja se i glasi:

“Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti zaposleniku originale dokumenata vezanih za njegovo obrazovanje i stručno usavršavanje, s tim da će u personalnom dosjeu zaposlenika zadržati kopije, te na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa kod navedenog poslodavca, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.“

Član 40.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku BiH“.

PSBiH, broj ____/17

_____ 2017. godine

Sarajevo

Predsjedavajući
Predstavničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH

OBRAZLOŽENJE

1. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu IV 4. a) Ustava Bosne i Hercegovine, prema kojem je Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine ovlaštena za donošenje zakona.

2. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Razlozi za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Zakon) zasnivaju se na stvarnim potrebama rada proizišlim iz praktične primjene Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10) (u daljem tekstu: Zakon o radu), kao i na osnovu inicijative institucija Bosne i Hercegovine, i to: Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine, Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine i Tužilaštva Bosne i Hercegovine, te određenog broja nevladinih organizacija.

3. CILJ DONOŠENJA ZAKONA

Cilj izmjena i dopuna Zakona o radu je unapređenje postojećih procedura, te prevazilaženje pojedinih nedorečenosti u postojećim odredbama koje su identificirane u postupku primjene Zakona o radu, a kojima bi se omogućilo dosljednije provođenje njegovih odredaba.

4. PRINCIPI NA KOJIMA SE ZAKON ZASNIVA

Ovim zakonom unaprijeđena su postojeća zakonska rješenja u skladu s osnovnim principima koji se odnose na zaštitu prava na rad, slobodu rada, jednakost, transparentnost, zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, zaštitu sindikalnih prava i ostalih prava u skladu s međunarodnim standardima.

5. OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

Odredbama Zakona poboljšana su postojeća rješenja u skladu sa zahtjevima i potrebama prakse, objašnjene i preciznije definirane pojedine odredbe kako bi se omogućila što lakša, brža i jednostavnija primjena propisa.

Članom 1. Zakona izvršene su izmjene i dopune člana 1. Zakona o radu, na način da se dodaje novi stav 4. kojim se propisuje koje odredbe Zakona o radu se neće primjenjivati na reguliranje radno-pravnog statusa zaposlenih u udruženjima i fondacijama koje su registrirane u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11), a iz razloga specifičnosti rada ovih pravnih lica.

Članom 2. U institucijama postoji veći broj zaposlenika na koji se odnosi predmetni zakon, a koji radni odnos zasnivaju na osnovu rješenja rukovodioca institucije.

Nadalje, propisuje se nova definicija pripravnika zbog preciziranja norme, zbog usaglašavanja teksta norme sa uobičajenim izrazima koji se odnose na definiranje pojma pripravnika u smislu zanimanja koje podrazumijeva odgovarajuća znanja, sposobnosti i vještine stečene u obavljanju određenih poslova i koje pripravnik stekne u izvršavanju poslova u ovom statusu.

Članom 3. propisane su nove odredbe koje se odnose na okončanje procedure prijema zaposlenika po javnom oglasu, kako bi se spriječila zloupotreba instituta „javni oglas“, iz kog razloga je predložena obaveza poslodavca da donese odluku o poništenju istog ukoliko se procedura ne okonča u propisanom roku, kao i rok kada poslodavac može ponovo raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmet poništenja javnog oglasa.

Članom 4. Na inicijativu Samostalnog sindikata državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama Bosne i Hercegovine, dodana je nova tačka f) kojom se propisuje da se javni oglas ne raspisuje ako je to posebnim zakonom propisano. Na primjer, u Zakonu o Obavještajno-sigurnosnoj agenciji BiH postoji izuzetak od raspisivanja javnog oglasa za neka radna mjesta.

Također, dopunjena je odredba člana 9. Zakona o radu na način da su precizirane odredbe koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa bez raspisivanja javnog oglasa do tri mjeseca, u smislu da poslodavac koji je sa zaposlenikom zaključio ugovor o radu do tri mjeseca ne može zaključiti novi ugovor na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog oglasa, s ciljem onemogućavanja zloupotrebe primjene Zakona o radu u ovom dijelu.

Članom 5. su u članu 10. Zakona o radu iza stava 1. dodati novi st. 2. i 3. kojim se definira nemogućnost zasnivanja radnog odnosa s licem mlađim od 15 godina, odnosno mogućnost zasnivanja radnog odnosa u udruženjima i fondacijama s maloljetnicima u smislu odredbi ovog zakona, od 15 do 18 godina života, radi obavljanja lakših poslova primjerenih godinama života koji ne ugrožavaju njihovu sigurnost, zdravlje, moral ili razvoj, uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Članom 6. dodat je novi član 11a. kojim se propisuje obaveza vođenja evidencija zaposlenih u tijelima uprave i institucijama s javnim ovlaštenjima, kako bi se na jednom mjestu na brz i efikasan način mogli utvrditi kadrovski kapaciteti zaposlenih u instituciji, kao i status zaposlenih. Sadržaj i način vođenja evidencija će biti propisan Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja Knjige evidencije o zaposlenima i personalnih dosjea, koji će donijeti ministar pravde Bosne i Hercegovine u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Članom 7. Izvršena je izmjena radi pravilnog pozivanja, a radi usklađivanja sa članom 3. ovih izmjena i dopuna.

Članom 8. je precizirana odredba člana 16. stav 3. u smislu utvrđivanja uslova pod kojim se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju kada se za određeni posao, koji je već propisan Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, obim poslova nepredviđeno povećao ili je riječ o zamjeni duže vrijeme odsutnog zaposlenika u skladu sa zakonom, kao i iz razloga razdvajanja, putem predloženih odredaba čl. 97a. i 97b., poslova koji po svojoj prirodi traju određeni vremenski period, a koji nisu obuhvaćeni poslovima iz osnovne nadležnosti rada organa uprave, za koje samim time nije potrebno zasnivati radni odnos, tj. za privremene i povremene poslove, kao i iz razloga harmonizacije ovih odredaba sa zakonima o radu na drugim nivoima vlasti unutar Bosne i Hercegovine kao i zemalja u okruženju.

Članom 9. mijenja se odredba člana 18. stav 3. tako da je otkazni rok u slučaju kada zaposlenik ne zadovolji na probnom radu i kada poslodavac otkazuje zaposleniku ugovor o radu, skraćen s 15 na sedam dana, u skladu s potrebama rada, a čime se omogućava poslodavcu da zasnjuje radni odnos s drugim licem, koje će se u što kraćem roku moći kvalitetno uključiti u proces rada, kao i radi usaglašavanja ove odredbe s propisima na ostalim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini.

Članom 10. je u članu 22. iza stava 4. dodat novi stav 5. kojim je trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće, i majkama s djetetom do dvije godine života zabranjen noćni rad.

Ovom odredbom je izvršeno usaglašavanje odredaba Zakona o radu s odredbama Evropske socijalne povelje, koju je Bosna i Hercegovina ratificirala 2008. godine, a s ciljem zabrane noćnog rada trudnicama počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama s djetetom do dvije godine života.

Članom 11. dopunjuje se član 25., novim stavom 3., kojim je propisano minimalno trajanje godišnjeg odmora maloljetnika koji su u radnom odnosu u udruženjima i fondacijama, a u skladu s preporukama Svjetske banke.

Članom 12. izmijenjen je član 28., te je predviđeno da se godišnji odmor može koristiti u jednom ili u više dijelova. Ova izmjena člana 28. uslijedila je na inicijativu nekih od institucija Bosne i Hercegovine. Naime, prvi dio godišnjeg odmora se koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u toku kalendarske godine, jer je cilj korištenja godišnjeg odmora u suštini obnova radnih sposobnosti i potencijala zaposlenog, odnosno zaštita zdravlja zaposlenog. S obzirom na to da je odredbama Konvencije 132 o plaćenom godišnjem odmoru propisano da se godišnji odmor može koristiti u više dijelova, s tim da jedan dio mora biti u trajanju od dvije radne sedmice neprekidno, predložena je izmjena Zakona u navedenom smislu.

Članom 13. izmijenjen je član 30. Zakona o radu na način da je predloženom normom pojašnjeno i precizirano trajanje i uslovi za korištenje prava zaposlenika na plaćeno odsustvo, jer je nepreciznost norme u praksi dovela u dilemu koji je maksimalan broj radnih dana plaćenog odsustva za određene slučajeve koje zaposleni može koristiti. Također, precizirano je ko se smatra članom uže porodice i domaćinstva u smislu odredaba ovog zakona, kao i pravo na neplaćeno odsustvo za zadovoljavanje vjerskih odnosno tradicijskih potreba u toku kalendarske godine. Predloženim izmjenama okvirno je izvršeno usaglašavanje odredaba ovog člana s odredbama propisa iz ove oblasti na ostalim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini.

Članom 14. izmijenjen je član 34. kojim je ispravljena tehnička greška.

Članom 15. na inicijativu Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Udruženja za podršku osobama s intelektualnim teškoćama na području Kantona Sarajevo „Oaza“ i Udruženja oboljelih od cerebralne dječije paralize Kantona Sarajevo, izmijenjen je stav 1. člana 43. Zakona o radu radi usklađivanja odredaba istog s odredbama Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine i Zakona o radu Republike Srpske. Naime, kroz predloženu izmjenu data je mogućnost da pravo na skraćeno radno vrijeme ima i jedan od oba zaposlena roditelja, a ne samo samohrani roditelj. S ciljem omogućavanja provođenja ove norme predloženo je i donošenje podzakonskog akta od nadležnog organa, kako bi prava po ovom osnovu zaposleni u institucijama Bosne i Hercegovine odnosno kod poslodavca ostvarivali na identičan način, te kako bi se promovirala zaštita ostvarivanja, pod istim uslovima, ličnih i kolektivnih ljudskih prava i sloboda u cijelosti. Pored navedenog, pitanje naknade za rad s polovinom radnog vremena je uređeno na način koji odgovara činjeničnom stanju. Naime roditelj koji koristi ovo pravo de facto radi pola radnog vremena i za to će dobiti plaću (odnosno bit će mu isplaćen iznos novca za izvršeni posao), a za drugi dio radnog vremena, tokom kojeg zaposlenik de facto neće raditi, bit će mu isplaćena naknada plaće, ali ne i plaća jer nije radio cijelo radno vrijeme i nije stekao zakonske uslove da mu bude isplaćena plaća po tom osnovu.

Članom 16. izbrisana je riječ „trajno“ iz naslova poglavlja 4. odjeljak b), iz razloga što se odredbama ovog odjeljka reguliraju prava zaposlenika privremeno nesposobnih za rad, dok je trajna nesposobnost za rad osnov za ostvarivanje prava za penzionisanje, odnosno prestanak radnog odnosa.

Članom 17. izmijenjen je član 45. Zakona o radu radi preciziranja odredaba istog i propisivanja postupka o načinu obavješćavanja poslodavca od zaposlenika ili članova njegove uže porodice ili domaćinstva u slučaju nastupanja privremene nesposobnosti za rad.

Članom 18. dodat je novi član 46a. kojim je propisana mogućnost poslodavca da uputi zaposlenika nadležnom organu radi utvrđivanja radne sposobnosti, ukoliko smatra da je kod zaposlenika nastupila smanjena radna sposobnost ili nesposobnost za rad, u slučaju kada zaposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postiže lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada se zaposlenik nalazi na bolovanju neprekidno duže od godinu dana ili u trajanju od godinu i

šest mjeseci u periodu od dvije godine. Također, odredbama stava 2. izuzeta je primjena odredaba ovog zakona koje se odnose na zaštitu žena i materinstva.

Članom 19. je u dijelu III, poglavlje 4., iza odjeljka b) dodat odjeljak c) Posebna zaštita mlađih radnika, na način da je iza člana 47. dodat član 47a. i glasi: kojim se propisuje da radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta s povećanim rizikom, ili na naročito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao i na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psihofizički razvoj. Nadalje se stavom 2. propisuje da poslove iz stava 1. ovog člana pravilnikom utvrđuje rukovodilac institucije, dok se stavom 3. propisuje da se puno radno vrijeme zaposlenog mlađeg od 18 godina ne može utvrditi u trajanju dužem od 35 sati sedmično, ni dužem od osam sati dnevno. Stavom 4. propisuje se da je poslodavac dužan da radnike mlađe od 18 godina, najmanje jednom u toku kalendarske godine, o svom trošku uputi kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

Navedenim odjeljkom izvršeno je usaglašavanje odredaba ovog zakona s Evropskom socijalnom poveljom.

Čl. 20. - 23. jasnije je definirano pravo na naknadu plaće i ostale naknade prema uputi Ministarstva finansija i trezora i potrebama prakse u primjeni propisa.

Članom 24. izmijenjen je član 53a. na način da se dodaje stav 6. kojim je propisano da će se ocjenjivanje rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine detaljnije definirati Pravilnikom o ocjenjivanju rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, koji donosi Vijeće ministara Bosne i Hercegovine na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.

Članom 25. izmijenjen je član 54. Predloženom izmjenom precizno je definirano na koji način se s pripravnikom može zaključiti ugovor o radu i propisano je da se jedan primjerak ugovora o radu s pripravnikom dostavlja i nadležnom zavodu za zapošljavanje radi evidencije i onemogućavanja ostvarivanja ovog prava licima koja su već odradila pripravniki staž.

Članom 26. izmijenjen je član 56. na način da su precizirane odredbe navedenog člana, s ciljem lakše i jednostavnije primjene, a u skladu s praktičnim potrebama rada.

Članom 25. na prijedlog Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine izvršena je dopuna člana 60., na način što je kao teža povreda službene dužnosti propisana i diskriminacija, te nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije, u skladu sa zakonom, kako bi se osiguralo efikasno provođenje odredaba Zakona o radu.

Članom 26. je u članu 60. stav 3. iza tačke k) dodata nova tačka l) kojom se diskriminacija, te nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije, u skladu sa zakonom kojim se regulira ova oblast, definira kao teža povreda službene dužnosti.

Članom 27. je s ciljem omogućavanja dosljedne primjene i provođenja odredaba zakona koje se odnose na imenovanje članova disciplinskih komisija i komisija za utvrđivanje odgovornosti za štetu, a na prijedlog pojedinih institucija Bosne i Hercegovine koje imaju manji broj zaposlenih, predložena odredba člana 70a.

Članom 28. izmijenjen je član 71. u dijelu odredaba stava 1. tačka a), i to na način da je: -iza prve alineje dodata nova alineja druga kojom je propisano da zaposleniku koji ima pravo na starosnu penziju zbog uplate beneficiranog radnog staža neće biti raskinut ugovor po sili zakona dok ne navrši 60 godina života, ako je to uslov prema propisu entiteta u kojem ima prijavljeno prebivalište. Da bismo izjednačili zaposlenike koji imaju prijavljeno prebivalište u oba entiteta, predviđeno je drugom alinejom da zaposlenik koji prema propisu entiteta u kojem ima

prijavljeno prebivalište ranije stekne uslove za penziju u odnosu na uslove navedene u ovom članu, može otići u penziju kada zadovolji te uslove samo na lični zahtjev, a s ciljem usaglašavanja propisa s entitetskim propisima;

Također, izmijenjena je alineja četvrta koja se odnosi na način prestanka radnog odnosa zaposlenika koji, zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog krivičnog djela s umišljajem, odsustvuje s rada duže od tri mjeseca, danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;

U tački f) ispred prve alineje dodaju se alineje koje se odnose na to da je zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prešutio činjenicu da je nosilac prava na penziju ili da obavlja samostalnu poslovnu djelatnost ili obrt, te na činjenicu da je zaposlenik pravosnažno osuđen za krivično djelo koje ga čini nepodobnim za rad u institucijama Bosne i Hercegovine.

Zadnja alineja tačke f) brisana je, jer je sadržana u alineji trećoj iste tačke.

Članom 29. izmijenjen je član 79. Zakona o radu kojim je izvršeno usklađivanje odredaba stava 1. ovog člana sa zahtjevima i potrebama rada.

Članom 30. iza člana 81. dodato je novo poglavlje 14a. i čl. 81a. - 81h., kojima je reguliran otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama koje su registrirane u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine.

Članom 31. izmijenjen je član 83. Zakona o radu tako što je propisano da se za zaštitu prava iz radnog odnosa zaposlenik obraća prvo poslodavcu, a nakon toga zaštitu svoga prava može zatražiti pred nadležnim sudom s ciljem otklanjanja određenih nedostataka unutar same institucije. Pored navedenog, skraćivanje rokova koji se odnose na ostvarivanje zaštite prava pred nadležnim sudom je predviđeno iz razloga nastupanja eventualnih pravnih posljedica koje se odnose na implementaciju Zakona o Budžetu institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine, a samim time i na izvršenje ostalih zakonskih obaveza institucije odnosno poslodavca, te radi pravne sigurnosti.

Članom 32. izmijenjen je član 86f. stav 1. na način što su riječi „može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom“, zamijenjene riječima „zaštitu prava ostvaruje u postupku pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.“, radi jasnoće primjene norme.

Članom 33. izmijenjena je odredba člana 92. kojim je data definicija reprezentativnog sindikata koja označava jedan ili više sindikata koji su registrirani u Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine, a koji zajednički nastupaju i koga čini većina zaposlenika kod jednog poslodavca.

Članom 34. odredbama novih članova 92a. i 92b. definiran je način dodjele reprezentativnosti, kao i obaveza sindikata kome je dodijeljena reprezentativnost da dostavlja izvještaj jednom godišnje Ministarstvu pravde BiH o broju članova, u slučaju da mu se broj članova smanji ispod zakonom propisanog minimuma, kao i način gubljenja statusa reprezentativnog sindikata.

Članom 35. iza člana 97. dodat je novi dio „IIIa – POSEBNE VRSTE UGOVORA“ i čl. 97a., 97b. i 97c. kojima je data mogućnost poslodavcu da zaključi ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova, kao i ugovor o djelu s određenim licima ukoliko postoji potreba za sklapanje takvih ugovora. Naime, poslovi iz čl. 97a. i 97b. postoje onda kada njihovo obavljanje po svojoj prirodi traje određeno vrijeme i kada ne postoje uslovi za propisivanje tih poslova u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji.

Pored navedenog nametnuta je potreba definiranja radnog angažiranja osoblja na projektnim zadacima koji su po svojoj prirodi privremenog karaktera, jer je riječ o poslovima koji traju određeni vremenski period do okončanja projekta, odnosno do isteka finansiranja projekta. U praksi se često dešavalo da se zbog ograničenja trajanja radnog angažiranja na određeni vremenski period onemogućavala realizacija projekta. Dakle, navedenim izmjenama radno angažiranje se vezuje isključivo za trajanje projekta, odnosno do isteka finansiranja projekta. Predložena izmjena je uslijedila na prijedlog Visokog sudskog i tužilačkog vijeća Bosne i

Hercegovine. Odredbama člana 97c. je propisano da će se postupak izbora lica s kojima se zaključuju ovakvi ugovori urediti posebnim propisom koji će sadržavati odredbe koje se odnose na način izbora i kriterije za izbor, koje će donijeti Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, kao i mogućnost zaključivanja ovih ugovora bez provođenja posebnog postupka, s tim da takav ugovor ne može trajati duže od dva mjeseca.

Članom 36. dopunjen je član 99. na način što se dodaje stav 2. kojim je propisano da će se na postupak inspekcijskog nadzora Upravne inspekcije primjenjivati odredbe Zakona o upravi, kojima je precizno propisana nadležnost Upravne inspekcije.

Članom 37. brisan je član 100., iz razloga što su nadležnosti i postupanje Upravnog inspektorata Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine propisane Zakonom o upravi, kao i Zakonom o upravnom postupku, te istu materiju nije potrebno ponavljati i u Zakonu o radu.

Članom 38. izmijenjene su odredbe člana 102. koje se odnose na krivične odredbe, a kojim je izmijenjena visina kazne kojom se može kazniti poslodavac u slučaju kršenja odredbi Zakona o radu, na način da je predloženo povećanje novčane kazne tako da predloženi raspon iznosi od 2.000 KM do 5.000 KM, kao i za odgovorno lice kod poslodavca, na način da je predloženo povećanje novčane kazne tako da predloženi raspon iznosi od 500 KM do 3.000 KM čime se želi uticati na poslodavce kako bi što dosljednije provodili odredbe ovog zakona, a u skladu s predloženim izmjenama ovog zakona.

Članom 39. izmijenjena je odredba člana 104. na način da se predloženim rješenjima, a imajući u vidu činjenicu da se važećim entitetskim propisima o radu na različit način regulira pitanje radne knjižice, vrši usklađivanje s entitetskim propisima, odnosno omogućava zaposlenim u institucijama Bosne i Hercegovine da se u tom dijelu omogući dosljedna implementacija entitetskih propisa na sve zaposlene. Ovdje posebno treba imati na umu da se radi o propisima koji se na zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine primjenjuju prema mjestu prebivališta zaposlenog, pa se na predloženi način osigurava dosljedna primjena entitetskih propisa prema mjestu prebivališta zaposlenog.

Članom 40. propisano je stupanje na snagu ovog zakona.

6. USKLAĐENOST ZAKONA S EVROPSKIM ZAKONODAVSTVOM

Prema potpisanom SSP-u postoji obaveza usklađivanja propisa BiH sa *acquisom*, uključujući sekundarne izvore prava EU u koje spadaju: uredbe, direktive, odluke, preporuke i mišljenja EU. S obzirom na to da se ovaj tekst Nacrta zakona o izmjenama i dopunama donosi s ciljem poboljšanja pojedinih odredbi koje su se pokazale kao sporne u praksi, ovim izmjenama se ne radi usaglašavanje teksta Zakona o radu u institucijama BiH sa *aquisom*, jer je to planirano u 2016. godini nakon sveobuhvatne analize, kako odredbi postojećeg zakona tako i *aquisa*. Ovaj tekst Nacrta je usaglašen sa sugestijama Svjetske banke.

Međutim, bez obzira što se u ovom trenutku ne radi usaglašavanje s *aquisom*, u dijelu kojim je to obuhvaćeno ovim nacrtom, usaglašen je s direktivama EU iz te oblasti.

7. PROVEDBENI MEHANIZMI I NAČIN OSIGURANJA POŠTOVANJA ZAKONA

Provođenje ovog zakona, kojim se na opći način uređuje oblast radnih odnosa po kojima postupaju tijela uprave Bosne i Hercegovine u postupku zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenicima, te u postupku ostvarivanja pojedinačnih prava zaposlenih u trajanju radnog odnosa, osigurava se u okviru institucija Bosne i Hercegovine kao i institucija koje primjenjuju odredbe ovog zakona na radno-pravni status zaposlenika.

8. FINANSIJSKA SREDSTVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Provođenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine pada na teret institucija Bosne i Hercegovine koje primjenjuju odredbe ovog zakona, a provođenje istog ne zahtijeva posebna sredstva iz Budžeta institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine.

9. OPIS KONSULTACIJA VOĐENIH U PROCESU IZRADE ZAKONA

U skladu s odredbama člana 6. Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“, broj 81/06), Prednacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine je u smislu konsultacija, a nakon utvrđivanja teksta Prednacrt zakona, postavljen na internet stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, radi dostave komentara zainteresiranih strana u roku 15 dana od dana stavljanja Prednacrt zakona na internet stranicu.

Obavljene su konsultacije s predstavnicima Svjetske banke čije su primjedbe uvrštene u tekst Nacrta zakona.

Javne konsultacije u vezi s Prednacrtom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine obavljene su u periodu od 11. 11. 2015. godine do 25. 11. 2015. godine.

U periodu trajanja javnih konsultacija dostavljeni su pojedinačni komentari kao i komentari institucija, kako slijedi:

- Samostalni sindikat državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama Bosne i Hercegovine

„U članu 1. Nacrta zakona je predviđeno da se određene odredbe ne primjenjuju „na reguliranje radno-pravnog statusa zaposlenih u udruženjima i fondacijama“, ali se iz obrazloženja ne vidi koji to „ratio legis“ za ovakvo rješenje, odnosno zbog čega se to čini, koji argumenti su u prilog, a koji kontra toga da se za ove zaposlene uspostavlja poseban režim. Ova dilema i nejasnoća važi i za odredbe člana 28. kojim se dodaje cijeli set odredbi, odnosno posebno poglavlje za ove zaposlene („14a. Otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama“) i za odredbe člana 11. stav 3. po kojima „maloljetno lice koje je u radnom odnosu u udruženjima i fondacijama ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana“ (odakle proizlazi da se na ostale maloljetnike primjenjuje opći režim od minimum 20 radnih dana, a posebno rješenje za maloljetnike zaposlene u udruženjima i fondacijama od minimalno 24 radna dana; a pitanje i dalje ostaje zbog čega, koji to razlozi ili društvene vrijednosti stoje u prilog ovakvom rješenju?).“

Ova primjedba je uvažena. Naime, izuzimanje primjene ovog zakona na radne odnose u udruženjima i fondacijama je učinjeno iz razloga što je ovaj zakon napisan da bi uredio radno-pravni status lica koja su u radnom odnosu u tijelima uprave i uveliko se razlikuje od odredbi istog zakona u općem režimu, a primjenjuje se na radne odnose u udruženjima i fondacijama. Upravo zbog toga ovaj zakon predviđa uvijek javni konkurs prilikom prijema zaposlenika, otkaz samo kao posljedicu disciplinske odgovornosti i utvrđene sankcije što nije u duhu radno-pravnog odnosa u udruženjima i fondacijama, zbog čega se odredbe ovog zakona koje nisu komplementarne s odredbama zakona u općem režimu izuzimaju od primjene na radne odnose u udruženjima i fondacijama. Upravo zbog toga je i uvedeno da maloljetnici mogu zaključiti ugovor o radu u udruženjima i fondacijama, jer je to dozvoljeno u općem režimu, ali takva odredba nije prihvatljiva u institucijama, jer se tu uvijek traži visok nivo stručnosti i znanja.

„U članu 2. Zakona dodati:

U tački b. na kraju rečenice dodati riječi „ili rješenja“.

Obrazloženje: U institucijama postoji veći broj zaposlenika na koje se odnosi predmetni zakon, a koji radni odnos zasnivaju na osnovu rješenja rukovodioca institucije (npr. OSA BiH).“

Sugestija na član 2. je uvažena.

„Članom 3. Nacrta zakona dodaju se stavovi 5. i 6. u članu 8. Zakona o radu kojim se propisuje da procedura prijema zaposlenika u radni odnos po raspisanom javnom oglasu treba da se okonča u roku od četiri mjeseca od dana objave javnog oglasa, te u suprotnom poslodavac donosi odluku. Članom 3. također dodaje se stav 7. u članu 8. „Poslodavac ne može raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmet poništenog javnog oglasa u roku od šest mjeseci od dana donošenja odluke o poništenju javnog oglasa“.

Postavlja se pitanje, šta je svrha navedene odredbe? Ako je namjera da se procedura prijema po javnom oglasu ograniči na rok od četiri mjeseca, zašto postoji zabrana objave javnog oglasa za isto radno mjesto na period od šest mjeseci zbog poništenja javnog oglasa u slučaju protoka roka. Radno mjesto i dalje ostaje upražnjeno.“

Sugestija na član 3. nije prihvaćena iz razloga što je ograničenje raspisivanja poništenog oglasa uvedeno zbog zaštite od zloupotrebe ovog institucija i nije u vezi s rokom od četiri mjeseca u kojem se konkursna procedura mora završiti. Naime, rok od godinu dana u kojem institucija ne može ponovo raspisati poništen oglas propisan je da institucija ne bi poništavala i raspisivala jedan te isti oglas u zavisnosti od prijavljenih kandidata.

U članu 4. Nacrta zakona dodati stav 1. koji glasi:

„U članu 9. stav 1. dodaje se nova tačka koja glasi „ako je to posebnim zakonom propisano“.

U novom stavu 2. Nacrta zakona na kraju iza riječi „oglasa“ tačka se mijenja u zarez i dodaju se riječi „izuzev ako je to posebnim zakonom dozvoljeno.“

Obrazloženje: Posebnim zakonima (npr. Zakon o OSA BiH) propisano je da se pojedina mjesta zaposlenika u nekim institucijama popunjavaju bez raspisivanja konkursa, tako da je neophodno ostaviti prostor za izuzetke propisane zakonima koji su „lex specialis“.

Sugestija na član 4. je prihvaćena.

„U članu 5. Nacrta zakona izbačena je odredba „da se protiv kandidata ne vodi krivični postupak“, što nije obrazloženo, i ne vidimo drugi razlog nego da se omogući zapošljavanje licima protiv kojih se vodi krivični postupak.

Članom 5. Nacrta zakona trebalo bi uzeti u obzir definiciju Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih na radu, postavlja uslov za osobe od 15 do 18 godina (maloljetnike) da nisu više na obaveznom redovnom školovanju.

Isto tako, u ovom članu se predviđa da se relevantne činjenice dokazuju "izjavom ovjerenom od nadležnog organa" (što je nejasno i sporno), a korišteni termin "bezuslovna kazna" nije jasan i precizan (tako Krivični zakon BiH kao krivičnopravne sankcije poznaje – a) kazne (kazna zatvora, kazna dugotrajnog zatvora i novčana kazna), b) uslovnu osudu (što bi ovdje mogao biti slučaj) i c) mjere sigurnosti). Isto važi i kod izraza "krivično djelo koje ga čini

nepodobnim za obavljanje poslova radnog mjesta na koje konkuriše", odnosno koja su to krivična djela koja nekoga čine "nepodobnim".

Sugestija na član 5. je prihvaćena, ime se zadržava kao opći uslov za zasnivanje radnog odnosa da protiv lica nije pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina, ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za krivično djelo učinjeno s umišljajem u skladu s krivičnim zakonima u Bosni i Hercegovini.

„Član 6. Nacrta zakona nije precizan i može stvoriti nedoumice u pogledu lica koja se ne mogu "primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu", tj. da li se to odnosi samo na ona lica koja obavljaju "samostalnu poslovnu djelatnost ili obrt" stricto sensu (preduzetnici, lica koja obavljaju samostalne djelatnosti kao što su advokati i sl.) ili i šire, npr. lica koja su vlasnici privrednih subjekata (društava s ograničenom odgovornošću, vlasnici akcija akcionarskog društva i sl.).“

Sugestija koja se odnosi na član 6. je uvažena.

„Član 8. Nacrta zakona je izrazito nepovoljniji za zaposlenike i predviđa rok od tri godine za zasnivanje stalnog radnog odnosa, umjesto dosadašnje dvije godine. Ni u Nacrtu zakona ni u obrazloženju nije navedeno zašto je produžen rok na koji se zaposlenici primaju na određeno vrijeme s dvije na tri godine. Mišljenja smo da je to suprotno svrsi i načelima Zakona, otvara prostor za zloupotrebe od poslodavca, te treba tražiti obrazloženje.“

Primjedba koja se odnosi na član 8. je razmotrena, ali s obzirom na to da je Svjetska banka sugerirala da usaglasimo Zakon o radu s Federalnim, ista je ugrađena u tekst Zakona.

„Članom 10. predviđena je preraspodjela radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele ne može biti 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Članom 6. stav 1. tačka b) Direktive 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena predviđeno je da u svakom slučaju prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom periodu, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48. Navedena odredba člana 10. Nacrta zakona nije u skladu s odredbom člana 6. Direktive 2003/88/EZ.“

Sugestija na član 10. je uvažena.

„Član 13. (u dostavljenom Nacrtu član 14.) predviđa izmjene člana 30. Zakona koji se odnosi na plaćeno odsustvo i u stavu 1. tačka c) propisuje dva dana u slučaju smrti člana uže porodice i domaćinstva ili drugih slučajeva utvrđenih "aktom poslodavca" (ne i samim zakonom, što je već nejasno i daje velika ovlaštenja poslodavcu u pogledu ovih drugih slučajeva, npr. preseljenje) "o čemu odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika", čime i u ovakvim teškim slučajevima "smrti člana uže porodice i domaćinstva" ne garantira PRAVO na plaćeno odsustvo, već se vrši nepotrebno formaliziranje (traži se eksplicitno "pismeni zahtjev zaposlenika" koji je pogođen gubitkom bliskih) i u potpunosti prepušta poslodavcu na odluku. Po našem mišljenju ovo nije pravi način i dobro rješenje.“

Sugestija na član 14. je prihvaćena. Na navedenu odredbu prihvaćena je i sugestija koju je ministar Dragan Mektić istakao na sjednici Vijeća ministara, a odnosi se na tačku c.

„U članu 15. Nacrta zakona kojim se mijenjaju odredbe člana 43. Zakona u pogledu primanja za rad s polovinom radnog vremena, za razliku od dosadašnjeg rješenja po kojem roditelju "pripada PRAVO NA NAKNADU PLAĆE, saglasno Zakonu" (podvukao autor), predviđeno je rješenje po kojem roditelj "ostvaruje pravo na plaću za polovinu radnog vremena i naknadu plaće za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu". Osim odredbe da ima PRAVO NA PLAĆU ZA POLOVINU RADNOG VREMENA, nisu jasne odredbe koje kažu da roditelj ima i pravo na "naknadu plaće za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu" (ko isplaćuje ovu drugu polovinu i šta znači "u istom iznosu").“

Zahtjev Sindikata da im se pojasni izmjena učinjena u članu 15. je uvažen, pa smo dodatno obrazložili navedeno.

„Član 19. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona – član 21) je apsolutno neprihvatljiv za Sindikat. Izdvajanje naknada za troškove prijevoza, prehranu za vrijeme rada, regresa za godišnji odmor, troškova stručnog usavršavanja, jubilarne nagrade i pravo troškova smještaja, naknade za odvojeni život i naknade za privremeno raspoređivanje u poseban stav koji je definiran sa „može“, predstavlja faktičko ukidanje naknada za troškove prijevoza, prehranu za vrijeme rada, regresa za godišnji odmor, što je suština izmjene ovog člana.

Šta je svrha izmjena predviđenih članom 21. kojim se mijenja član 50. utvrđivanje prava na naknadu stavom 4. i mogućnosti za ostvarivanje prava na naknadu predviđenu članom 5. – koje su suštinske razlike utvrđivanjem prava i mogućnosti za ostvarivanja prava – da li mogućnost ostvarivanja prava za određene slučajeve će biti u ingerenciji svake pojedinačne institucije da u skladu s planiranim sredstvima to pravo utvrđuje.

Neophodno je da se tačke a), b) i c) prebace u stav 1. istog člana ili ako se to ne uradi možemo zaključiti i javno objaviti članstvu i javnosti da je Zakonom ukinuto pravo na topli obrok, prijevoz i regres, što se duže vrijeme i pokušava.

Također, stav f. istog člana daje pravo poslodavcu, to jest Vijeću ministara BiH i Parlamentu, da određuje visinu tih naknada, umjesto da to bude predmet kolektivnog ugovora i pregovaranja kao svugdje na svijetu. Imajući u vidu da je Zakonom o plaćama već dato pravo Parlamentu da određuje koeficijente plaća i Vijeću ministara da donosi visinu osnovice za plaće, ne vidim ništa bitno o čemu bi se pregovaralo u Kolektivnom ugovoru. Navedeno rješenje je van evropskih standarda i o istom je trebalo tražiti stav MOR-a i drugih međunarodnih organizacija.

U članu 23. Nacrta zakona je predviđen izuzetak od općeg režima za pripravnike iz člana 54. stav 3. po kojem "ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to s pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a s pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci". Ovaj izuzetak se odnosi na pripravnike u pravosudnim institucijama kod kojih se ovaj ugovor može zaključiti na period "ne duži od dvije godine". Ovo je na neki način privilegiranje pripravnika zaposlenih u pravosuđu u odnosu na ostale pripravnike zaposlene u privredi, javnoj upravi i sl. Pri tome, pitanje je i kakva su rješenja usvojena na entitetskom ili kantonalnom nivou i da li ovdje postoje osnovani argumenti u prilog ovakvom rješenju (pošto privilegiranje jednih u odnosu na druge u sličnoj situaciji bez valjanog razloga nije opravdano, a može se kvalificirati i kao oblik diskriminacije).“

Primjedba koja se odnosi na čl. 21. i 23. prihvaćena je.

„Slično, član 23. Nacrta zakona predviđa izmjenu člana 56. Zakona koji se odnosi na stručni upravni ispit. U stavu 1. predloženog rješenja stoji da "zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno univerzitetsku diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja, dužan je polagati stručni upravni ispit" (podvukao autor). Ovakva formulacija je nejasna i dvosmislena i doslovnim tumačenjem proizlazi da su stručni upravni ispit dužni polagati samo oni koji imaju odgovarajuću diplomu i kvalifikacije "u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja" (tj. oni koji su studirali po Bolonjskom sistemu)!?“

Izmjena odredbe člana 56. nije vršena u predloženom tekstu Nacrta zakona.

„U članu 26. stav 1. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona – član 28) formulacija je nejasna i pravno konfuzna i pogrešna. Član 71. Zakona govori o razlozima prestanka radnog odnosa po sili zakona, a pravo na penziju se ostvaruje na lični zahtjev i po entitetskim propisima te je nemoguće, kao što je to predloženo, miješati prestanak radnog odnosa i ostvarivanje prava na penziju. Ako je predlagač htio vezati prestanak radnog odnosa sa ostvarenjem uslova za penzionisanje u entitetima, što je opravdano, morao je to sasvim drugačije formulirati, jer ovako stvara pravnu nesigurnost. U stavu 2. ovog člana nije jasno zašto formulacija „s umišljajem“, jer će to stvoriti probleme u praksi, gdje će se svaka presuda suda o izrečenoj kazni morati tumačiti, a poslodavac nije ovlašten da tumači presude suda o izrečenoj zatvorskoj kazni. Da li to znači da nekom ko bude osuđen na dvije ili pet godina zatvora za krivično djelo u saobraćaju ili ubistva na mah, ne prestaje radni odnos tih tri ili pet godina? Kvalifikacija da li je krivično djelo učinjeno s umišljajem ili iz nehata nema nikakav uticaj na dužinu trajanja odsustva (duže od tri mjeseca), te ne treba ni da stoji ova izmjena. U praksi će izazvati kaos i tužbe kod svakog osuđenog lica. U obrazloženju nije naveden razlog izmjene, ali je odio da je namjera predlagača da se sačuva radno mjesto osuđenim kriminalcima.“

Primjedba na član 28. nije uvažena iz sljedećih razloga:

Zakonom je propisan odlazak u penziju po sili zakona kada se steknu uslovi iz zakona (odlazak po sili zakona). Ovdje se propisuje izuzetak od toga pravila kako bi se usaglasio ovaj dio Zakona sa zakonima o osiguranju koji su na entitetskom nivou pa je nejasna sugestija Sindikata u tom dijelu i cijenimo da samo pojašnjava odlazak u penziju, a nikako ne stvara pravnu sigurnost na koju Sindikat upućuje.

Sugestija Sindikata koja se odnosi na propisivanje otkaza „- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog krivičnog djela s umišljajem zaposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;“, i prognoziranja tužbi u tom segmentu, moramo istaći da je krivičnopravno zakonodavstvo BiH prihvatilo načelo da se za sva djela sudi za umišljaj, a za nehatno izvršenje krivičnog djela samo ukoliko je to izričito zakonom propisano. Ovo samo govori u prilog tome da neće i ne može biti tumačenja presuda jer sud u svakoj presudi mora konstatirati o kojem se krivičnom djelu radi i šta je u postupku utvrđeno (prije svega se tu misli na postojanje umišljanja odnosno da se u tom slučaju kažnjava i za nehat), pa se sve može zaključiti prostim čitanjem presude i eventualno uvidom u odredbe Krivičnog zakona. Ovo je naime uvedeno kako bi se zaštitili zaposlenici koji budu osuđeni na kaznu zatvora za počinjenje krivičnog djela u saobraćaju koja su uglavnom nehatna, kako ne bismo zaposlenike u takvim situacijama još ostavljali bez posla.

„U članu 27. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona – član 29) Nacrta zakona skraćeni su otkazni rokovi bez obrazloženja izuzev ušteta na račun zaposlenika koji ostaju bez posla.“

Sugestija na član 29. nije prihvaćena jer je uvrštena na zahtjev Svjetske banke.

„U članu 28. u dostavljenom tekstu Nacrta zakona – član 30), u predloženom članu 81. c. neophodno je dodati i stav d. koji bi glasio "drugi razlozi koje kao neopravdane utvrdi nadležni organ ili sud".

Obrazloženje: Na navedeni način amnestiran je poslodavac od svih drugih kršenja prava zaposlenika i preuzeo bi pravo suda ili inspekcije da cijene zakonitost otkaza. Pozivanjem na ovako reducirani spisak neopravdanosti otkaza, poslodavac bi imao ogroman broj načina za zloupotrebu otkaza. Važno je da samo ne bude jedan od tri nabrojana razloga, a sve ostalo je opravdano.“

Sugestija na član 30. nije prihvaćena jer je odredba doslovno preuzeta iz općeg režima.

„U članu 29. (član 31. dostavljenog Nacrta zakona) skraćeni su rokovi za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa s jedne godine na 30 dana, što je nedovoljno za podnošenje tužbe.

Obrazloženje: Upravni postupak za podnošenje zahtjeva rukovodiocu institucije gdje je zaposlenik zaposlen i rok za podnošenje i rješavanje po žalbi, kada se saberu rokovi iz ZUP-a traje više od 30 dana, a sudska zaštita se može tražiti samo protiv konačnih upravnih akata. Također, zaposlenici u institucijama BiH se stavljaju u neravnopravan položaj, jer oni koji imaju status državnih službenika imaju pravo na tužbu u roku od godinu dana, a zaposlenik sa istim uslovima i poslovima zaštitu u roku od 30 dana što je diskriminacija. Ukoliko se usvoji ovakav rok niko neće moći ostvariti prava putem suda. Obrazloženje o uštedama je ista zamjena teza, jer postavlja da je za problem sudskih presuda protiv institucija kriv zaposlenik koji je tužio za neisplaćenu zaradu i prekršena prava, a ne rukovodilac koji je nezakonitim postupanjem izazvao štetu i zaposleniku i instituciji.“

Sugestija na član 31. nije prihvaćena iz razloga što se rok za podnošenje tužbe mora skratiti u razumne rokove radi pravne sigurnosti. Ovdje posebno treba imati u vidu da se **u konkretnom slučaju ne vodi upravni spor nego RADNI SPOR**, pa je nebitno koliko traju rokovi iz ZUP-a. Jednako tako, podnošenje tužbe u konkretnom slučaju nije nikako vezano za odlučivanje poslodavca jer je ovo pravo nezavisno od prigovora poslodavcu, pa je sasvim nebitno kada i kojem roku će eventualno poslodavac riješiti po zahtjevu zaposlenika ako zaposlenik uopće traži zaštitu i od poslodavca.

„U članu 30. Nacrta zakona skraćanje roka zastare neprihvatljivo iz razloga navedenim u obrazloženju prethodnog člana.“

Sugestija na član 30. je prihvaćena, jer tekst dostavljenog Nacrta zakona ne sadrži odredbu o skraćivanju roka zastare s tri na jednu godinu.

„U članu 33. Nacrta zakona Ministarstvo pravde preuzima ulogu inspekcije, suda i upravljača i kontrolora sindikata. Promjena je trebala ići u pravcu da se većina za reprezentativnost definira kao „većina članova sindikata“, a ne „većina zaposlenih“, jer će se desiti da veliki broj institucija uopće nema reprezentativni sindikat, jer polovina zaposlenika uopće nisu članovi sindikata. Koliko nam je poznato, ne moraju većina zaposlenih biti članovi sindikata da bi sindikat mogao biti partner poslodavcu. Tu je trebalo tražiti mišljenje i podršku MOR-a ili slično.

Također, odredbe člana 33. nisu u skladu s postojećim članom 94. stavom 2. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13), koji propisuje da se "Prava i obaveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju aktima nadležnog tijela reprezentativnog sindikata".

Sugestija u članu 33. nije prihvaćena jer je intencija bila da se osigura da reprezentativni sindikat ima većinski broj zaposlenika jednog poslodavca, kako bi se osiguralo da sindikat koji je dobio status reprezentativnog zastupa većinski dio zaposlenika jednog poslodavca.

„Odredbom člana 34. Nacrta zakona dodaje se novi dio IIIa i čl. 97a., 97b. i 97c. Odredbom člana 97a. stav 1. propisuje se da za obavljanje vanrednih poslova koji nisu propisani Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uslovom da ti poslovi ne traju duže od 60 radnih dana u kalendarskoj godini. U stavu 2. navodi se da izuzetno od odredaba stava 1. privremeno na poslove implementacije projekata koje finansiraju donatori, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji se odnose na obavljanje poslova projektnog zadatka do okončanja projekta, odnosno do isteka finansiranja projekta. Projekti mogu trajati duži vremenski period i pet godina, te se na taj način stvara posebna vrsta ugovora koja nije u skladu s definicijom privremenih i povremenih poslova u drugim zakonima o radu u BiH, te za poslove koji nemaju karakter privremenih i povremenih poslova, već po svom sadržaju predstavljaju radni odnos, onemogućava zaključivanje ugovora o radu.“

Sugestija koja se odnosi na član 34. je prihvaćena.

„U članu 94. Zakona treba dodati stav da „sindikat organizira štrajk i druge zakonom propisane proteste“, a član 95. Zakona brisati, jer govori o tematici koja je šire i detaljnije regulirana Prijedlogom zakona o štrajku, a koji je sačinjen prije dvije godine i čeka na parlamentarnu proceduru. Ako bude usvojen u predloženom obliku, ove odredbe će biti u koliziji sa zakonom koji je "lex specialis".“

Sugestija koja se odnosi na član 94. nije prihvaćena, jer je isto regulirano članom 95. postojećeg Zakona.

10. PRIBAVLJENA MIŠLJENJA

Prije dostavljanja Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine Vijeću ministara Bosne i Hercegovine, radi utvrđivanja Prijedloga zakona, Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine je pribavilo i mišljenje nadležnih institucija, i to: Ureda za zakonodavstvo, broj: 01-02-1-770/15 od 20. 11. 2015. godine, Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine, broj: 08-02-2-9038-2/15 od 9. 12. 2015. godine, te Direkcije za evropske integracije, broj: 03/B-06-2-LBK-1585-2/15 od 18. 11. 2015. godine.

Ministarstvo pravde BiH nije pristupilo usaglašavanju Zakona o radu s *acquisom*, što je planirano u 2016. godini putem sveobuhvatne analize cijelog Zakona. Međutim, što je i prepoznato od Direkcije za evropske integracije u njihovom mišljenju od 18. 12. 2015. godine, odredbe Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH su usaglašene s direktivama koje reguliraju ovu materiju.

Mišljenje Ministarstva finansija i trezora u dijelu u kojem nije prihvaćeno, odnosi se na:

- Sugestija da se jasnije u članu 8. Nacrta zakona propiše šta se podrazumijeva pod terminom „obim poslova nepredviđeno povećao“ nije uvažena. S obzirom na

raznolikost institucija i nadležnosti, teško bi bilo jednom odredbom obuhvatiti sve takve buduće i nepredviđene situacije, zbog čega i jeste ostavljeno na dispoziciju poslodavcu da odlučuje u svakom konkretnom slučaju.

- Sugestija koja se odnosi na član 14. Nacrta zakona kojim se vrši izmjena u članu 43. osnovnog teksta nije uvažena, jer je ocijenjeno da je odredba dovoljno jasna i da iz nje proizlazi da lice koje radi s polovinom radnog vremena ima pravo i na naknade iz radnog odnosa kao što je topli obrok.
- Sugestija da se briše odredba člana 27. kojim se vrši izmjena člana 71. osnovnog teksta nije usvojena, jer je upravo zbog različitog reguliranja ove materije na entitetskim propisima, koji se primjenjuju na zaposlene u institucijama s obzirom na mjesto prebivališta, nastala potreba da se ovo pitanje riješi ovim zakonom. Naime, problem je kod lica koja na osnovu beneficiranog radnog staža steknu 40 godina staža osiguranja bez da imaju 60 godina starosti, a mjesto prebivališta im je u Republici Srpskoj, gdje je uslov za odlazak u starosnu penziju 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, odnosno osiguranik koji nema navršenih 65 godina života ima pravo na starosnu penziju kada navrš 60 godina života i 40 godina penzijskog staža, odnosno staža osiguranja. S obzirom na zakonsku odredbu koja je trenutno na snazi, lice koje napuni 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine starosti ide po sili zakona u penziju, što je stvaralo poteškoće licima koji su staž osiguranja stekli putem beneficiranog radnog staža, policija, vojska, rad u zatvorima i slično. Iako je Republika Srpska donijela izmjene i dopune Zakona o penzijsko-invalidskom osiguranju („Službene novine RS“, broj 103/15), kojim je priznato pravo na penziju licima koja su s beneficiranim stažom stekli 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života, ali su primjenu ograničili na policijske službenike Republike Srpske.
- Sugestija koja se odnosi na član 35. Nacrta kojim se dodaje novi član 97a. stav (3) nije uvažena, jer lica koja zaključuju ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zasnivaju radni odnos.
- Primjedba koja se odnosi na isti član, ali kojim se dodaju novi čl. 97b i 97c. nije uvažena, jer nije ovim zakonom ni pokušano regulirati materiju ugovora o djelu, ali je jasno propisano u kojim situacijama i kada se ti ugovori mogu zaključivati, a da se djelo odnosi na rad u institucijama BiH, što je i preporuka Ureda za reviziju institucija BiH.

ZAKON O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

PREGLED ODREĐABA KOJE SE MIJENJAJU

Član 1.

1. Ovim zakonom regulira se radno-pravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca, učešće zaposlenika i sindikata u zaštiti prava zaposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obaveze koje nastaju na osnovu radno-pravnog statusa zaposlenika.
2. Ovim zakonom regulira se radni odnos:
 - a) zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine i njenim tijelima koji nisu državni službenici;
 - b) zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02 i 35/03);
 - c) zaposlenika koji su zaposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u Bosni i Hercegovini, pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.
3. Ovaj zakon primjenjuje se i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.
4. Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika zasniva se radni odnos, u skladu sa članom 12. ovog zakona.
5. Na sva pitanja u vezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

Član 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

- a) poslodavac – institucije Bosne i Hercegovine i njena tijela i druga pravna lica i druge institucije navedene u članu 1. stav 2. ovog zakona, koje zapošljavaju određeno lice na osnovu ugovora o radu;
- b) zaposlenik – fizičko lice koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;
- c) ugovor o radu – pismeni ugovor između poslodavca i zaposlenika u kojem se navode uslovi zaposlenja, prava, obaveze i ostala pitanja koja proizlaze iz radnog odnosa, u skladu s odredbama ovog zakona i općeg akta poslodavca;
- d) pripravnik – lice zaposleno prvi put u profesiji za koju je obrazovano, s ciljem stručne obuke ili samostalnog rada.

Član 8.

1. Odluku o potrebi prijema zaposlenika u radni odnos donosi poslodavac, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom poslodavca, odnosno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji.
2. Na osnovu odluke iz stava 1. ovoga člana, raspisuje se javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu, koji se distribuira na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.
3. Javni oglas sadrži: naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog mjesta, opće i posebne uslove za prijem u radni odnos, odnosno za to radno mjesto, kratak opis poslova i zadataka radnog mjesta, da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, da li je utvrđen probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa i trajanje probnog rada te rok za podnošenje prijave na raspisani javni oglas.
4. Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od osam dana.
5. Poslodavac imenuje komisiju za izbor zaposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uslova, provodi postupak ispitivanja kandidata obavljanjem testiranja, te poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.
6. Poslodavac na osnovu liste uspješnih kandidata donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.
7. Kad postoji slobodno radno mjesto, poslodavac će pokušati to radno mjesto popuniti prijemom zaposlenika koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uslove za prijem u radni odnos.
8. Postupak prijema zaposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.
9. Struktura zaposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Član 9.

1. Javni oglas ne raspisuje se za:
 - a) zaposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istog poslodavca;
 - b) zaposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz saglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca;
 - c) prijem u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva zaposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas;
 - d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;
 - e) zaposlenika iz člana 16. stav 5. ovog zakona.
2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu s odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o internim premještajima i raspoređivanjima zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji donosi Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca.

Član 10.

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti lice koje ispunjava sljedeće opće uslove:

- a) da ima navršenih 18 godina života;
- b) da je državljanin Bosne i Hercegovine, što se dokazuje uvjerenjem, ne starijim od šest mjeseci;
- c) da protiv njega nije pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina, ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za krivično djelo učinjeno s umišljajem u skladu s krivičnim zakonima u Bosni i Hercegovini;
- d) da nije obuhvaćeno odredbom člana IX stav 1. Ustava Bosne i Hercegovine;
- e) da je fizički i psihički sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavilo kod poslodavca.

2. Osim uslova iz stava 1. ovog člana, zakonom i drugim propisom ili pravilnikom, mogu se propisati posebni uslovi za prijem u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računaru, poznavanje stranog jezika i dr.).

Član 12.

1. Na osnovu odluke poslodavca iz člana 8. stav 6. ovog zakona, između zaposlenika i poslodavca zaključuje se ugovor o radu.

2. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.

3. Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:

- a) nazivu i sjedištu poslodavaca;
- b) imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika;
- c) trajanju ugovora o radu;
- d) danu početka rada;
- e) mjestu rada;
- f) radnom mjestu na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
- g) dužini i rasporedu radnog vremena;
- h) odmoru u toku radnog dana;
- i) plaći, dodacima na plaću, drugim naknadama, te periodima isplate;
- j) trajanju godišnjeg odmora;
- k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati zaposlenik i poslodavac;
- l) druge podatke, prava i obaveze u vezi s radom i uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

4. Umjesto podataka, prava i obaveza iz stava 2. tač. od g) do k) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, odluka Vijeća ministara, kolektivni ugovor, pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.

5. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa nastaju na dan kada zaposlenik počne raditi na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Član 16.

1. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.

2. Osim ako zakonom nije drugačije regulirano, ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

3. Za obavljanje vanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog zaposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže dvije godine.

4. Ako zaposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

5. Izuzetno od odredaba stava 4. ovog člana, radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranog dužnosnika ili nosioca izvršnih dužnosti u institucijama Bosne i Hercegovine može se zasnivati na period duži od dvije godine, a najviše do isteka mandata izabranog nosioca izvršnih dužnosti.

Član 18.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

2. Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

3. Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac otkazuje zaposleniku ugovor o radu i prije isteka probnog roka na način utvrđen ovim zakonom, a otkazni rok je 15 dana.

4. Dok je na probnom radu, zaposlenik ima prava iz radnog odnosa koja se odnose na poslove koje zaposlenik obavlja tokom probnog rada.

Član 22.

1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.

2. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati sedmično.

3. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

4. Rad u vremenu između 22.00 sata navečer i 6.00 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

Član 25.

1. U svakoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

2. Aktom ili odlukom poslodavca bit će utvrđeni kriteriji trajanja godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana.

Član 28.

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili dva dijela.

2. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
3. Zaposlenik pismeno obavještava poslodavca o vremenu kada želi koristiti godišnji odmor, najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
4. Poslodavac odobrava korištenje odmora izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru.
5. Vremenske periode korištenja godišnjeg odmora odobrava poslodavac.
6. Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 30.

1. Zaposlenik ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva i zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeno odsustvo odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika.
2. Članom užeg domaćinstva, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra.
3. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo.
4. Ako zaposlenik ne iskoristi odsustvo iz stava 4. ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Član 34.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 36. stav 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Član 43.

1. Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u slučaju ako se radi o samohranom roditelju, pod uslovom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene institucije.
2. Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana pripada pravo na naknadu plaće, saglasno zakonu.
3. Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao pismeni pristanak.

III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA

b) Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
2. Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad pismeno ili usmeno telefonom obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u skladu s ugovorom o radu.
3. Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja aktom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.
4. U slučaju teže bolesti, umjesto zaposlenika pismeno obavještenje iz stava 3. ovog člana poslodavcu mogu dostaviti članovi uže porodice ili druga lica s kojima živi u porodičnom domaćinstvu.
5. Ako zaposlenik živi sâm, pismeno obavještenje dužan je dostaviti u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.
6. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredaba ovog člana, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 50.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca.
2. Visina naknade i period iz stava 1. ovog člana, za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se aktom Vijeća ministara, zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.
3. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.
4. Zaposlenik ima pravo na naknadu za:
 - a) troškove prijevoza na posao i s posla;
 - b) prehranu za vrijeme rada;
 - c) regres za godišnji odmor;
 - d) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili člana njegove uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
 - e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;
 - f) jubilarne nagrade;
 - g) otpremninu pri odlasku u penziju;
 - h) slučaj stavljanja na raspolaganje;
 - i) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;
 - j) privremenu nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;
 - k) porodiljsko odsustvo;
 - l) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;
 - m) pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;

n) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.

5. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza i slično.

6. Visina naknade iz st. 3., 4. i 5. ovoga člana utvrđuje se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

Član 53.a

1. Rad zaposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obavezno se vrši u januaru za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju zaposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.

2. Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje zaposlenik postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za određeni vremenski period utvrdio poslodavac.

3. U slučaju da zaposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavom 1. ovog člana, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stava ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.

4. Ocjena rada može biti: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "uspješan" i "naročito uspješan".

5. Ocjena "ne zadovoljava" mora biti posebno obrazložena.

Član 54.

1. S licem određenog stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktom koji donosi Vijeće ministara za prijem pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale zaposlene.

2. Prava, obaveze i odgovornosti koje se odnose na zaposlenog, propisane odredbama ovog zakona, odnose se i na pripravnika, a utvrđuju se ugovorom o radu između poslodavca i pripravnika.

3. Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to s pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a s pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci.

Član 60.

1. Zaposlenik će disciplinski odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove vlastite krivice.

2. Povrede službenih dužnosti mogu biti teže i lakše.

3. Teže povrede službenih dužnosti su:

a) vršenje radnje koja je definirana kao krivično djelo protiv službene dužnosti ili drugo krivično djelo odnosno prekršaj kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca, što čini zaposlenika nepodobnim za rad kod poslodavca;

b) odavanje državne, vojne i službene tajne, odnosno povreda propisa o čuvanju tih tajni;

c) zloupotreba ili prekoračenje službenih ovlaštenja;

- d) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno vršenje povjerenih poslova;
 - e) bavljenje djelatnostima kojima se onemogućava ili otežava građanima ili drugim licima da ostvaruju svoja prava kod poslodavca;
 - f) bavljenje djelatnostima ili radom koji je direktno ili indirektno u suprotnosti s interesima poslodavca;
 - g) prouzrokovanje poslodavcu veće materijalne štete na imovini ili aktivu namjerno ili iz krajnje nepažnje;
 - h) neopravdan izostanak s posla više od dva dana u mjesecu;
 - i) kršenje pravila radne discipline;
 - j) neblagovremeno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova;
 - k) neprimjereno ponašanje prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti;
 - l) svaka druga povreda koja se posebnim zakonom utvrdi kao teža povreda.
4. Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.
5. Odgovornost za izvršenje krivičnog djela odnosno prekršaja ne isključuje disciplinsku i materijalnu odgovornost zaposlenika, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti.
6. Pravilnik iz stava 4. ovog člana donosi Vijeće ministara za budžetske korisnike, a poslodavac za ostale zaposlenike.

Član 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kada zaposlenik navrší 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, nezavisno od godina života – danom donošenja rješenja;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog nadležnog tijela, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove – danom dostavljanja pravosnažne odluke o zabrani obavljanja tih poslova;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zaposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;
- ako mu je izrečena mjera sigurnosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci te zbog toga mora biti odsutan s rada – danom početka primjenjivanja izrečene mjere;
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom – danom donošenja odluke o stečaju ili likvidaciji odnosno prestanku rada;
- smrću zaposlenika;
- gubitkom državljanstva Bosne i Hercegovine – na dan pravosnažnosti rješenja o gubitku državljanstva;

- sticanjem državljanstva druge države suprotno Ustavu Bosne i Hercegovine i njenim zakonima – na dan pravosnažnosti akta o sticanju tog državljanstva;
 - ako je konačnom odlukom disciplinske komisije izrečena mjera prestanka radnog odnosa – danom prijema konačne odluke disciplinske komisije;
 - odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- b) sporazumom u pisanoj formi između zaposlenog i poslodavca;
- c) otkazom ugovora o radu od zaposlenika, uz otkazni rok koji ne može biti kraći od 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa;
- d) istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme;
- e) ako se zaposleniku osigura jedno od prava po osnovu stavljanja zaposlenika na raspolaganje iz čl. 87. i 88. ovog zakona, te ako zaposlenik odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu stavljanja na raspolaganje;
- f) otkazom ugovora o radu od poslodavca, ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenika, njegovo ponašanje na radu i potrebe poslodavca, i to:
- ako je zaposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku šest mjeseci;
 - ako se zaposlenik ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u smislu člana 81. ovog zakona;
 - ako zaposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
 - ako zaposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu – na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;
 - ako se zaposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana, u smislu člana 31. stava 1. ovog zakona;
 - ako je zaposleniku izrečena krivična suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plaće ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obaveza uzastopno dva puta u periodu jedne godine;
 - ako zaposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama člana 11. stav 5. ovog zakona;
 - ako zaposlenik za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);
 - ako zaposlenik ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u utvrđenom roku;
 - ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu.

2. U slučajevima iz stava 1. tačke f) ovog člana poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu u pisanoj formi upozoriti zaposlenika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i ostaviti rok najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja, radi dostavljanja izjašnjenja na navode upozorenja.

3. Odluku o otkazu ugovora o radu iz ovog člana donosi poslodavac u formi rješenja koje dostavlja zaposleniku u skladu sa zakonom.

Član 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 30 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

2. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku, odnosno poslodavcu.
3. Aktom poslodavca može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.
4. U slučaju da je zaposlenik zatečen u vršenju krivičnog djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Član 83.

1. Zaposlenik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
2. Poslodavac je obavezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen.
3. Podnošenje zahtjeva iz stava 1. ovog člana ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom Bosne i Hercegovine.
4. Zaposlenik može podnijeti tužbu pred Sudom Bosne i Hercegovine zbog povrede prava iz radnog odnosa, kao i u slučaju da poslodavac nije riješio zahtjev u roku iz stava 2. ovog člana.
5. Zastarjelost nastupa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Član 86.f

1. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredbe čl. 6., 86.c, 86.d i 86.e ovog zakona, lice koje traži zaposlenje kao i zaposlenik može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.
2. U slučajevima nasilja na osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja te mobinga, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.
3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 1. ovog člana osnovana, naredit će poslodavcu da tužiocu uspostavi i osigura ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

Član 92.

1. "Reprezentativni sindikat" označava sindikat registriran na nivou Bosne i Hercegovine, ili dva i više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.
2. Reprezentativni sindikat može zastupati zaposlenike jednog ili više poslodavaca.

Član 99.

Zaposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredaba ovog zakona od nadležnog tijela i vršenjem inspekcijskog nadzora od Upravne inspekcije.

Član 100.

1. Upravni inspektorat može:
 - a) vršiti pregled općih i pojedinačnih akata, evidenciju i drugu dokumentaciju;

- b) saslušati i uzeti izjave zaposlenika, poslodavca ili predstavnika reprezentativnog sindikata;
 - c) preduzeti i druge mjere i radnje predviđene zakonom.
2. O izvršenom pregledu Upravni inspektorat sačinjava zapisnik i na osnovu njega donosi rješenje.
3. Protiv rješenja Upravnog inspektorata poslodavac i zaposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine u roku od 15 dana od prijema rješenja.
4. Odluka Ministarstva iz prethodnog stava je konačna i obavezujuća, ali protiv nje se može podnijeti tužba Upravnom odjelu Suda Bosne i Hercegovine.

Član 102.

1. Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 800 KM do 3.000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:
- a) stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (član 6.);
 - b) primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima (čl. 8., 10. i 11.);
 - c) zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane u članu 12. ovoga zakona;
 - d) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova (član 13.);
 - e) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14.);
 - f) postupa suprotno članu 15. ovoga zakona;
 - g) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično (član 19.);
 - h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (član 21.);
 - i) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (član 29.);
 - j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodiljskog dopusta (čl. 34. do 43.);
 - k) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog zakona;
 - l) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 2.);
 - m) zaposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stav 1.);
 - n) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;
 - o) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;
 - p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članu 54. stav 3. ovog zakona;
 - r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (član 55.);
 - s) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno čl. 71. i 88.;
 - š) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (član 79.);
 - t) ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 80. stav 1. ovog zakona;
 - u) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (član 95.);
 - v) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (član 97. stav 2.).
2. Ako zakonom nije drukčije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 300 KM do 800 KM kaznit će se odgovorno lice kod poslodavca ako učini prekršaj iz stava 1. ovog člana.

Član 104.

1. Do donošenja zakona Bosne i Hercegovine, kojima se propisuje zdravstvena zaštita zaposlenika, penzijsko i invalidsko osiguranje i druge vrste socijalne zaštite zaposlenika, primjenjivat će se zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine prema mjestu prebivališta zaposlenika.
2. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine na različiti način reguliraju pitanje prava po osnovu porodiljskog dopusta, Vijeće ministara svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način, i to tako što će se primjenjivati rješenja onog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnike ovog prava. Sredstva potrebna za ovo osigurati će se u Budžetu institucija Bosne i Hercegovine.
3. Na pitanja koja se odnose na radnu knjižicu primjenjivat će se propisi entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine kojima se uređuje sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene, izdavanja nove radne knjižice, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade, te druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.
4. Na dan kada počne raditi zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pismenu potvrdu.
5. Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stava 3. ovog člana.
6. Vraćanje radne knjižice iz stava 4. ovog člana ne može se uslovljavati potraživanjima koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.
7. Osim radne knjižice iz stava 4. ovog člana, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.

ZAKON
O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE
– PREČIŠĆENI TEKST –

(Službeni glasnici BiH, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10,32/13 i 93/17)

I – OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

1. Ovim zakonom regulira se radno-pravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca, učešće zaposlenika i sindikata u zaštiti prava zaposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obaveze koje nastaju na osnovu radno-pravnog statusa zaposlenika.

2. Ovim zakonom regulira se radni odnos:

a) zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine i njenim organima koji nisu državni službenici;

b) zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02 i 35/03);

c) zaposlenika koji su zaposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u Bosni i Hercegovini, pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

3. Ovaj zakon primjenjuje se i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.

4. Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika zasniva se radni odnos, u skladu sa članom 12. ovog zakona.

5. Na sva pitanja u vezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

Član 2.

Član 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

a) poslodavac – institucije Bosne i Hercegovine i njeni organi i druga pravna lica i druge institucije navedene u članu 1. stavu 2. ovog zakona, koje zapošljavaju određeno lice na osnovu ugovora o radu;

b) zaposlenik – fizičko lice koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;

c) ugovor o radu – pismeni ugovor između poslodavca i zaposlenika u kojem se navode uslovi zaposlenja, prava, obaveze i ostala pitanja koja proizlaze iz radnog odnosa, u skladu s odredbama ovog zakona i općeg akta poslodavca;

d) pripravnik – lice zaposleno prvi put u profesiji za koju je obrazovano, s ciljem stručne obuke ili samostalnog rada.

Član 3.

1. Zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati svoje reprezentativne organe, saglasno zakonu, statutu ili pravilima toga sindikata.

2. Sindikat se može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

3. Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Član 4.

1. Poslodavcima, koji djeluju u svoje ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

- a) miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
- b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem ove kontrole.

Član 5.

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ili privremeno zabranjivati.

Član 6.

Lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, kao i zaposlenik, ne može biti diskriminirano zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine i zakonom.

Član 7.

Odlukom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Vijeće ministara), aktom poslodavca ili ugovorom o radu, ne mogu se propisati manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova propisanih ovim zakonom.

II – PRIJEM U RADNI ODNOS

Član 8.

1. Odluku o potrebi prijema zaposlenika u radni odnos donosi poslodavac, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom poslodavca, odnosno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji.

2. Na osnovu odluke iz stava 1. ovoga člana, raspisuje se javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu, koji se distribuira na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.

3. Javni oglas sadrži: naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog mjesta, opće i posebne uslove za prijem u radni odnos, odnosno za to radno mjesto, kratak opis poslova i zadataka radnog mjesta, da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, da li je utvrđen probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa i trajanje probnog rada te rok za podnošenje prijava na raspisani javni oglas.

4. Rok za podnošenje prijava ne može biti kraći od osam dana.

5. Poslodavac imenuje komisiju za izbor zaposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uslova, provodi postupak ispitivanja kandidata obavljanjem testiranja, te poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.

6. Poslodavac na osnovu liste uspješnih kandidata donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.

7. Kad postoji slobodno radno mjesto, poslodavac će pokušati to radno mjesto popuniti prijemom zaposlenika koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uslove za prijem u radni odnos.

8. Postupak prijema zaposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.

9. Struktura zaposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Član 9.

1. Javni oglas ne raspisuje se za:

- a) zaposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istog poslodavca;
- b) zaposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz saglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca.
- c) prijem u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva zaposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas;
- d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;
- e) zaposlenika iz člana 16. stav 5. ovog zakona.

2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu s odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o internim premještajima i raspoređivanjima zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, koji donosi Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca.

Član 10.

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti lice koje ispunjava sljedeće opće uslove:

- a) da ima navršenih 18 godina života;
- b) da je državljanin Bosne i Hercegovine, što se dokazuje uvjerenjem, ne starijim od šest mjeseci;
- c) da protiv njega nije pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za krivično djelo učinjeno s umišljajem u skladu s krivičnim zakonima u Bosni i Hercegovini;
- d) da nije obuhvaćeno odredbom člana IX stav 1. Ustava Bosne i Hercegovine;
- e) da je fizički i psihički sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavilo kod poslodavca.

2. Osim uslova iz stava 1. ovog člana, zakonom i drugim propisom ili pravilnikom, mogu se propisati posebni uslovi za prijem u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računaru, poznavanje stranog jezika i dr.).

Član 11.

1. Ne može se primiti u radni odnos ni biti u radnom odnosu lice koje u mjestu življenja obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost, odnosno koje ima zanatsku radnju ili vlastitu firmu.
2. O okolnostima iz stava 1. ovog člana lice koje se prima u radni odnos daje pismenu izjavu prilikom prijema u radni odnos.
3. Kad se okolnosti iz stava 1. ovog člana steknu tokom zaposlenja kod poslodavca, zaposlenik je dužan, u roku petnaest dana od dana nastanka tih okolnosti, izjasniti se o tome hoće li otkloniti razloge smetnje ili napustiti radni odnos kod poslodavca.
4. Ako je zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prešutio činjenicu iz stava 1. ovog člana, ili nije otklonio smetnju u roku iz stava 3. ovog člana, poslodavac donosi odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika, bez prava na otkazni rok.
5. Zaposlenik može van redovnog radnog vremena i po prethodno pribavljenom pismenom odobrenju poslodavca raditi kod drugog pravnog ili fizičkog lica, samo ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom.

III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaključivanje ugovora o radu

a) Sadržaj ugovora o radu

Član 12.

1. Na osnovu odluke poslodavca iz člana 8. stav 6. ovog zakona, između zaposlenika i poslodavca zaključuje se ugovor o radu.
2. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
3. Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavaca;
 - b) imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika;
 - c) trajanju ugovora o radu;
 - d) danu početka rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena;

- h) odmoru u toku radnog dana;
 - i) plaći, dodacima na plaću, drugim naknadama, te periodima isplate;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;
 - k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati zaposlenik i poslodavac;
 - l) druge podatke, prava i obaveze u vezi s radom i uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
4. Umjesto podataka, prava i obaveza iz stava 2. tač. od g) do k) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, odluka Vijeća ministara, kolektivni ugovor, pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.
5. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa nastaju na dan kada zaposlenik počne raditi na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Član 13.

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije njegovog odlaska u inozemstvo, sa zaposlenikom se mora postići pismena saglasnost u pogledu sljedećih uslova ugovora:

- a) trajanja rada u inozemstvu;
- b) valute u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu i naturi na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme boravka u inozemstvu;
- c) uslovima odlaska zaposlenika iz zemlje i povratka zaposlenika s rada iz inozemstva.

b) Podaci koji se od zaposlenika ne mogu tražiti

Član 14.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.
2. Od žene, koja se prijavila na raspisani javni oglas poslodavca ili koja je već zaposlena kod poslodavca, zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće.

Član 15.

Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 16.

1. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.

2. Osim ako zakonom nije drugačije regulirano, ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

3. Za obavljanje vanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog zaposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže dvije godine.

4. Ako zaposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

5. Izuzetno od odredbi stava 4. ovog člana, radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranog dužnosnika ili nosioca izvršnih dužnosti u institucijama Bosne i Hercegovine može se zasnivati na period duži od dvije godine, a najviše do isteka mandata izabranog nosioca izvršnih dužnosti.

Član 17.

Prekidima ugovora o radu ne smatraju se prekidi rada nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora;
- b) bolovanja;
- c) porodijskog i roditeljskog dopusta;
- d) odsustva s rada saglasno zakonu ili ugovoru o radu;
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke Suda Bosne i Hercegovine ili drugog organa, saglasno ugovoru o radu i zakonu;
- f) plaćenog odsustva s posla uz saglasnost poslodavca;
- g) vremenskog perioda do pet dana između ugovora o radu s istim ili drugim poslodavcem.

d) Probni rad

Član 18.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

2. Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

3. Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac otkazuje zaposleniku ugovor o radu i prije isteka probnog roka na način utvrđen ovim zakonom, a otkazni rok je 15 dana.

4. Dok je na probnom radu, zaposlenik ima prava iz radnog odnosa koja se odnose na poslove koje zaposlenik obavlja tokom probnog rada.

2. Radno vrijeme

Član 19.

1. Prosječno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati sedmično.

2. Zaposlenik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo s jednim poslodavcem.

Član 20.

1. Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom.
2. Zaposlenik, koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora i na taj način ostvariti puno radno vrijeme, ukoliko to ne šteti interesima poslodavca i ukoliko ne stvara sukob interesa, o čemu će poslodavac i zaposlenik zaključiti pismeni sporazum.
3. Zaposlenik, koji radi s nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao zaposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), saglasno zakonu ili ugovoru o radu u kojem slučaju se takva prava zasnivaju na proporcionalnoj osnovi.

Član 21.

1. U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik na zahtjev poslodavca obavezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.
2. Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac pismeno obavještava Upravni inspektorat Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Upravni inspektorat).
3. Zaposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.
4. Trudnica ne može raditi prekovremeno, a majka s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
5. Upravni inspektorat zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1., 2., 3. i 4. ovog člana.

Član 22.

1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.
2. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati sedmično.
3. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
4. Rad u vremenu između 22.00 sata navečer i 6.00 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

3. Odmori i odsustva

a) Odmori

Član 23.

1. Zaposlenik, koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
2. Odmor u toku radnog dana navest će se u ugovoru o radu, koji ne može biti na početku ni na kraju radnog dana.
3. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati.

Član 24.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, kao i u slučaju preraspodjele iz člana 22. ovog zakona, osigurava mu se jedan slobodan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika.

Član 25.

1. U svakoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
2. Aktom ili odlukom poslodavca bit će utvrđeni kriteriji trajanja godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana.

Član 26.

1. Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od pet dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
2. Ako zaposlenik nije stekao pravo iz stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, saglasno ovom zakonu i ugovoru o radu.
3. Odsustvo s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodijskog i roditeljskog dopusta, vojne vježbe i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 27.

1. U godišnji odmor ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.
2. Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, ako zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Član 28.

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili dva dijela.

2. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
3. Zaposlenik pismeno obavještava poslodavca o vremenu kada želi koristiti godišnji odmor, najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
4. Poslodavac odobrava korištenje odmora, izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru.
5. Vremenske periode korištenja godišnjeg odmora odobrava poslodavac.
6. Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 29.

1. Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor, a ne može mu se izvršiti ni isplata naknade umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora.
2. Sva pitanja koja se odnose na uslove, kriterije i način korištenja godišnjeg odmora, a koja nisu propisana ovim ili drugim zakonom, bit će propisana odlukom Vijeća ministara za budžetske korisnike, odnosno odlukom poslodavca za ostale zaposlenike.

b) Odsustva s rada

Član 30.

1. Zaposlenik ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva i zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeno odsustvo odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika.
2. Članom užeg domaćinstva, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra.
3. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo.
4. Ako zaposlenik ne iskoristi odsustvo iz stava 4. ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Član 31.

1. Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo s rada bez naknade plaće – neplaćeno odsustvo, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu poslodavca.
2. Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze zaposlenika, koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

4. Zaštita zaposlenika

Član 32.

1. Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu, u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.
2. Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprečava nastanak nesreće.
3. Poslodavac je dužan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje zaposlenika, kao i svakog drugog lica s kojim dođe u dodir u toku trajanja ugovora, saglasno zakonu.
4. Poslodavac može osigurati zaposleniku kolektivno osiguranje u skladu s općim uslovima za osiguranje lica od posljedica nesretnog slučaja. Visinu premije utvrđuje Vijeće ministara za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, odnosno poslodavac za ostale zaposlenike.

Član 33.

Zaposlenik ima pravo da odbije da radi na svom radnom mjestu ili obavlja svoje uobičajene dužnosti, ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti Upravni inspektorat i poslodavca. U tom slučaju poslodavac može zaposlenika rasporediti na druge poslove, dok se ne potvrdi da su mjere zaštite na radu na zadovoljavajućem standardu.

a) Zaštita žene i materinstva

Član 34.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 36. stav 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Član 35.

1. Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
2. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene, u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće.
3. Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
4. Ženu iz stava 1. ovog člana poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Član 36.

1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od 12 mjeseci neprekidno.
2. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja.

3. Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Član 37.

1. Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo ili dio odsustva iz člana 36. stav 1. ovog zakona, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti otac djeteta.
2. Otac djeteta može koristiti neiskorišteno pravo žene iz člana 36. stav 1. ovog zakona u slučaju: smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Član 38.

1. Nakon isteka porođajnog odsustva, žena s djetetom do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena ukoliko dijete, prema nalazima ovlaštene zdravstvene institucije, zahtijeva intenzivnu njegu.
2. Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i zaposlenik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu ili lice koje se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko roditelji napuste dijete ili ako nisu u stanju da se brinu o djetetu.

Član 39.

1. Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla jednom dnevno u trajanju od sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara.
2. Pravo iz stava 1. ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
3. Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 40.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Član 41.

1. Po isteku porođajnog dopusta iz člana 36. stava 1. ovoga zakona, jedan od roditelja može da odsustvuje s rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno aktom poslodavca.
2. Za vrijeme odsustvovanja s rada, u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenika miruju.

Član 42.

1. Za vrijeme korištenja porođajnog i roditeljskog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime porođiljskog i roditeljskog odsustva, u skladu s važećim zakonom.
2. Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz člana 38. ovog zakona, zaposlenik ima pravo primiti naknadu plate za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, saglasno zakonu.

Član 43.

1. Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju ako se radi o samohranom roditelju, pod uslovom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene institucije.
2. Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana pripada pravo na naknadu plaće, saglasno zakonu.
3. Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

b) Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 44.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili koji je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez obzira da li ima zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Član 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
2. Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad pismeno ili usmeno telefonom obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u skladu s ugovorom o radu.
3. Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja aktom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.
4. U slučaju teže bolesti, umjesto zaposlenika pismeno obavještenje iz stava 3. ovog člana poslodavcu mogu dostaviti članovi uže porodice ili druga lica s kojima živi u porodičnom domaćinstvu.
5. Ako zaposlenik živi sâm, pismeno obavještenje dužan je dostaviti u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.
6. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredaba ovog člana, može podnijeti zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 46.

1. Ako nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penziono-invalidskog osiguranja ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.
2. Dodatno i sveobuhvatno će biti razmotrene mogućnosti zaposlenika koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, u pogledu odgovarajućih oblika obrazovanja, obuke i programa usavršavanja, koji bi mu omogućili reintegraciju radne sposobnosti.
3. Ako poslodavac nema mogućnosti da zaposlenika iz st. 1. i 2. ovog člana rasporedi na drugi odgovarajući posao, poslodavac ga proglašava licem za čijim je radom prestala potreba, odnosno licem koje se stavlja na raspolaganje u skladu s odredbama čl. 87. i 88. ovog zakona.

Član 47.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost Upravnog inspektorata, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost zbog povrede na radu, invalidnosti ili profesionalne bolesti, ili koji je izložen neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti ili profesionalne bolesti.

5. Plaće i naknade

a) Plaće

Član 48.

1. Zaposlenik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je raspoređen u skladu s ugovorom o radu, koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterija utvrđenih Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 50/08 i 35/09) ili aktom poslodavca.
2. Za institucije koje ne primjenjuju Zakon o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine plaće se određuju tako što se osnovica za obračun plaće množi s koeficijentom, te se ukupan iznos uvećava za 0,5% za svaku godinu započetog radnog staža, a najviše 20%.
3. Plaće zaposlenika koji su budžetski korisnici uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a plaće ostalih zaposlenika određuju se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.
4. Zaposlenici imaju pravo na dodatak na osnovnu plaću za:
 - a) uvećanje na osnovu radnog staža, i to kao dodatak od 0,50% na osnovnu plaću za svaku započetu godinu efektivnog staža, a najviše do 20% od osnovne plaće;
 - b) posebne uslove radnog mjesta, što se utvrđuje posebnim aktom poslodavca;
5. Zaposlenici imaju pravo na novčanu nagradu – stimulaciju koja se može isplaćivati zaposleniku u institucijama Bosne i Hercegovine za izvanredne rezultate rada, u skladu sa Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale zaposlenike u skladu s aktom poslodavca.

6. Visina dodatka na osnovnu plaću iz stava 4. ovoga člana za zaposlenike koji su budžetski korisnici uređuje se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale zaposlenike određuje se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 49.

1. Zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće koji ne mogu biti duži od 30 dana.
2. Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.
3. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

b) Naknade

Član 50.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca.
2. Visina naknade i period iz stava 1. ovog člana, za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se aktom Vijeća ministara, zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.
3. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.
4. Zaposlenik ima pravo na naknadu za:
 - a) troškove prijevoza na posao i s posla;
 - b) prehranu za vrijeme rada;
 - c) regres za godišnji odmor;
 - d) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili člana njegove uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
 - e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;
 - f) jubilarne nagrade;
 - g) otpremninu pri odlasku u penziju;
 - h) slučaj stavljanja na raspolaganje;
 - i) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;
 - j) privremenu nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;
 - k) porodiljsko i roditeljsko odsustvo;
 - l) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;
 - m) pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;

n) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.

5. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza i slično.

6. Visina naknade iz st. 3., 4. i 5. ovoga člana utvrđuje se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

Član 51.

Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika ili konačne odluke nadležnog suda, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće zaposlenika.

Član 52.

Najviše polovina plaće ili naknade plaće zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze sudski naređenog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće zaposlenika.

6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 53.

1. Poslodavac može, saglasno potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
2. Zaposlenik je obavezan, saglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način kako to poslodavac smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.
3. Poslodavac je obavezan, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad koje smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.
4. Način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad zaposlenika, vrijeme trajanja, naknada, obaveze zaposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom poslodavca.

Član 53.a

1. Rad zaposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obavezno se vrši u januaru za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju zaposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.
2. Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje zaposlenik postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za određeni vremenski period utvrdio poslodavac.
3. U slučaju da zaposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavom 1. ovog člana, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stava ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.
4. Ocjena rada može biti: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "uspješan" i "naročito uspješan".
5. Ocjena "ne zadovoljava" mora biti posebno obrazložena.

Član 53.b

1. Ocjenu rada rješenjem utvrđuje poslodavac na prijedlog neposredno nadređenog šefa jedinice, a ako jedinica ne postoji, ocjenu rada poslodavac daje samostalno. Ocjena rada utvrđuje se prema rezultatima rada koje je zaposlenik postigao u toku godine na pravovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova u okviru svog radnog mjesta.
2. Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u lični dosje zaposlenika, a drugi primjerak dostavlja se zaposleniku.

Član 53.c

Zaposleniku čiji je rad u posljednje dvije uzastopne godine ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" prestaje radni odnos kod poslodavca, o čemu se donosi rješenje. To rješenje donosi se uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

7. Pripravnici

Član 54.

1. S licem određenog stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, koje prvi put zasniva radni odnos poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktom koji donosi Vijeće ministara za prijem pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale zaposlene.
2. Prava, obaveze i odgovornosti koje se odnose na zaposlenog, propisane odredbama ovog zakona, odnose se i na pripravnika, a utvrđuju se ugovorom o radu između poslodavca i pripravnika.
3. Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to s pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a s pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci.

8. Volonterski rad

Član 55.

1. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radnim odnosima, ili drugim pravilnikom, uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).
2. Period volonterskog rada iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.
3. Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana.
4. Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenoj formi i jedna kopija dostavlja se nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.
5. Način i trajanje volonterskog rada te druga prava volontera uređuju se zakonom i ugovorom o volonterskom radu.
6. Licu, za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava se odmor tokom rada pod istim uslovima kao i za zaposlenika u radnom odnosu i prava po osnovu naknade osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, saglasno propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

9. Stručni ispit

Član 56.

1. Zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno univerzitetsku diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja, što se utvrđuje propisom kojim se reguliraju poslovi osnovnih djelatnosti i pomoćno-tehnički poslovi te uslovi za njihovo obavljanje u institucijama Bosne i Hercegovine, podliježe obavezi polaganja stručnog ispita.
2. Zaposlenik iz stava 1. ovog člana stručni upravni ispit polaže pred komisijom za polaganje stručnog upravnog ispita, koju imenuje ministar pravde Bosne i Hercegovine.
3. Stručni upravni ispit sastoji se iz provjere znanja iz oblasti koje su potrebne za obavljanje poslova iz nadležnosti organa uprave.
4. Zaposlenik koji u vrijeme prijema u radni odnos nema položen stručni, odnosno stručni upravni ispit, dužan je taj ispit položiti najkasnije u roku od šest mjeseci od dana prijema u radni odnos u organ državne službe.
5. Zaposleniku koji ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u roku iz stava 4. ovog člana prestaje radni odnos u instituciji, o čemu se donosi rješenje.
6. Izuzetno, ako zaposlenik iz stava 4. ovog člana iz opravdanih razloga nije mogao izaći na polaganje stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita u predviđenom roku, može mu se na njegov zahtjev produžiti rok za polaganje stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita, do tri mjeseca, o čemu rukovodilac institucije donosi posebno rješenje.
7. Uslovi i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita, pripravnika i zaposlenika na nivou Bosne i Hercegovine utvrđuju se odlukom Vijeća ministara, na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.
8. Kada je riječ o poslodavcima koji nisu budžetski korisnici, aktom poslodavca utvrđuju se radna mjesta na kojim zaposlenici moraju imati stručni, odnosno stručni upravni ispit, te uslovi i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita.

10. Izumi i tehnička unapređenja zaposlenika

Član 57.

1. Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju ili drugom otkriću koje je ostvario na radu ili u vezi s radom, i ponuditi mu da to otkupi u skladu s pravom prečeg otkupa, osim ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.
2. Ako poslodavac ne ponudi otkup izuma u roku od 60 dana ili ako ne da izjavu da nema interesa za izum, zaposlenik može slobodno raspolagati izumom uz uslov da izum čuva kao poslovnu tajnu u tom periodu i tokom pregovora s poslodavcem.

11. Zabrana takmičenja zaposlenika s poslodavcem

Član 58.

1. Poslodavac i zaposlenik mogu zaključiti ugovor kojim se zaposlenik obavezuje da ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.
2. Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može, za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem.
3. Ugovor iz stava 1. ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 59.

1. Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene zaposleniku, u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
2. Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
3. Visina naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ugovorom o radu.

12. Disciplinska odgovornost

a) Povrede službene dužnosti

Član 60.

1. Zaposlenik će disciplinski odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove vlastite krivice.
2. Povrede službenih dužnosti mogu biti teže i lakše.
3. Teže povrede službenih dužnosti su:
 - a) vršenje radnje koja je definirana kao krivično djelo protiv službene dužnosti ili drugo krivično djelo, odnosno prekršaj, kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca, što čini zaposlenika nepodobnim za rad kod poslodavca;
 - b) odavanje državne, vojne i službene tajne, odnosno povreda propisa o čuvanju tih tajni;
 - c) zloupotreba ili prekoračenje službenih ovlaštenja;
 - d) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno vršenje povjerenih poslova;
 - e) bavljenje djelatnostima kojima se onemogućava ili otežava građanima ili drugim licima da ostvaruju svoja prava kod poslodavca;
 - f) bavljenje djelatnostima ili radom koji je direktno ili indirektno u suprotnosti s interesima poslodavca;

- g) prouzrokovanje poslodavcu veće materijalne štete na imovini ili aktivu namjerno ili iz krajnje nepažnje;
 - h) neopravdan izostanak s posla više od dva dana u mjesecu;
 - i) kršenje pravila radne discipline;
 - j) neblagovremeno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova;
 - k) neprimjereno ponašanje prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti;
 - l) svaka druga povreda koja se posebnim zakonom utvrdi kao teža povreda.
4. Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.
5. Odgovornost za izvršenje krivičnog djela, odnosno prekršaja, ne isključuje disciplinsku i materijalnu odgovornost zaposlenika, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti;
6. Pravilnik iz stava 4. ovog člana donosi Vijeće ministara za budžetske korisnike, a poslodavac za ostale zaposlenike.

b) Disciplinski postupak

Član 61.

1. Svaki zaposlenik može poslodavcu podnijeti disciplinsku prijavu protiv bilo kojeg zaposlenika, kako bi inicirao disciplinski postupak. Prijava mora biti potpisana, obrazložena i, po mogućnosti, potkrijepljena dokazima.
2. Na osnovu podnesene prijave, poslodavac ili lice koje on odredi odlučuje o pokretanju disciplinskog postupka protiv zaposlenika.
3. Pokretanje disciplinskog postupka za lakšu povredu službene dužnosti zastarijeva za šest mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu i učinioca, a za težu povredu službene dužnosti za 12 mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu, odnosno učinioca.
4. Prvostepenu disciplinsku komisiju imenuje poslodavac na određeni period, koji ne može biti duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u disciplinskoj komisiji.
5. Prvostepena disciplinska komisija provodi disciplinski postupak na način i u skladu s postupkom reguliranim Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti iz člana 60. stav 4. ovoga zakona. Komisija izriče disciplinske kazne propisane Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.
6. Svi disciplinski postupci moraju biti pravični i transparentni. U toku cijelog disciplinskog postupka zaposlenik ima prava koja su mu zagarantirana podzakonskim aktom iz člana 60. stav 4. ovog zakona, a naročito pravo:
- a) da bude blagovremeno obaviješten o navodima o povredi službene dužnosti, te dokazima koji to potkrepljuju kao i pravo na pismeni odgovor ili usmenu izjavu koja će se onda pismeno evidentirati;
 - b) na pravično i javno saslušanje u razumnom roku pred organima koji se uspostavljaju ovim zakonom. Javnost može biti isključena iz cijelog ili dijela saslušanja u interesu morala, javnog reda ili nacionalne sigurnosti u demokratskom društvu, kada su u pitanju interesi maloljetnika ili

ako to zahtijeva zaštita privatnog života stranaka, ili javnost može biti isključena do neophodne mjere u posebnim okolnostima kada bi javno saslušanje smetalo interesima pravde prema mišljenju organa utvrđenih ovim zakonom;

c) na privilegiju protiv samoinkriminiranja i pojavljivanja na svakom saslušanju i pravo odbrane protiv optužbi preko pravnog zastupnika po svom izboru;

d) na javno izricanje odluke;

e) na žalbu protiv svake štetne odluke disciplinske komisije ustanovljene prema ovom zakonu.

c) Disciplinske mjere i disciplinske kazne

Član 62.

1. Za učinjene povrede službene dužnosti iz člana 60. ovog zakona zaposleniku se mogu izreći sljedeće disciplinske mjere i disciplinske kazne, i to:

a) za lakše povrede službene dužnosti izriču se disciplinske mjere:

- opomena i
- javna opomena;

b) za teže povrede službene dužnosti izriču se disciplinske kazne:

- suspenzija s radnog mjesta i obustava isplate plaće u periodu od najmanje dva do najviše 30 dana;
- novčana kazna do 30% od osnovne plaće zaposlenika na period do šest mjeseci;
- suspenzija prava na povećanje plaće u periodu najduže do dvije godine;
- degradiranje na niže radno mjesto;
- prestanak radnog odnosa.

Član 63.

1. Zaposlenik, protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti, može se suspendirati do konačnosti disciplinskog postupka, što u svakom konkretnom slučaju cijeni poslodavac.

2. Odluku o suspenziji donosi poslodavac.

3. Za vrijeme suspenzije zaposlenik ima pravo na 70% plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

4. Ako zaposleniku bude izrečena disciplinska kazna za lakšu povredu službene dužnosti ili bude oslobođen, ima pravo na razliku do punog iznosa plaće iz stava 3. ovog člana.

5. Protiv odluke o suspenziji zaposlenik ima pravo žalbe drugostepenoj disciplinskoj komisiji u roku od 8 dana od dana prijema odluke.

6. Žalba uložena na odluku o suspenziji ne odgađa izvršenje odluke o suspenziji.

Član 64.

1. Protiv odluke prvostepene disciplinske komisije zaposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostepenoj disciplinskoj komisiji u roku od osam dana od dana prijema odluke.

2. Drugostepenu disciplinsku komisiju imenuje poslodavac, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u drugostepenoj disciplinskoj komisiji.
3. Mandat komisije iz prethodnog stava ne može biti duži od četiri godine.
4. Drugostepena disciplinska komisija provodi postupak i donosi odluku u skladu s Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.
5. Poslodavac izvršava konačne odluke disciplinske komisije.

Član 65.

1. Svi pokrenuti disciplinski postupci obustavljaju se u slučaju ako je protiv zaposlenika pokrenut krivični postupak zbog istih razloga.
2. U slučaju da zaposlenik bude oslobođen optužbi, bit će vraćen na svoje radno mjesto i njegov lični dosje ne smije sadržavati nikakvu informaciju o krivičnom postupku ili relevantnoj preventivnoj suspenziji.
3. U slučaju da optužbe budu odbačene protiv zaposlenika, poslodavac može pokrenuti disciplinski postupak zbog istih činjenica, u skladu s članom 61. ovog zakona.

Član 66.

1. Kad se pokrene postupak iz člana 65. ovog zakona, poslodavac zaposlenika odmah suspendira s dužnosti u slučaju ako je:
 - a) pokrenut krivični postupak protiv zaposlenika za djelo učinjeno na dužnosti;
 - b) zaposlenik u pritvoru.
2. Kada se pokrene postupak iz člana 65. ovog zakona poslodavac može suspendirati zaposlenika s dužnosti u slučaju ako je:
 - a) krivični postupak pokrenut protiv zaposlenika za djelo za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina; ili
 - b) zaposlenik uhvaćen u činjenju krivičnog djela za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina.
3. U slučaju suspenzije zaposlenik prima 60% plaće, koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

13. Naknada štete

Član 67.

1. Zaposlenik, koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.
2. Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
3. Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

4. Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 68.

1. Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje te druga pitanja u vezi s ovom naknadom.

2. Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknadne štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Član 69.

Zaposlenik koji na radu ili vezano za rad, namjerno ili iz krajnje nepažnje, nanese štetu trećem licu i ako je štetu naknadio poslodavac, obavezan je naknaditi poslodavcu iznos naknade koji je isplaćen trećem licu.

Član 70.

1. Visinu pričinjene štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, namjeru ili krajnju nepažnju zaposlenika koji je pričinio štetu, kao i ostale okolnosti, utvrđuje prvostepena komisija za štete.

2. Prvostepenu komisiju za štete imenuje poslodavac na mandatni period ne duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika.

3. Protiv odluke prvostepene komisije za štete, zaposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostepenoj komisiji za štete.

4. Drugostepenu komisiju za štete imenuje poslodavac na mandatni period koji ne može biti duži od četiri godine, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika.

5. Način i postupak rada prvostepene i drugostepene komisije za štete, donošenje odluke, izvršenje odluke, uslovi smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze naknade prouzrokovane štete i ostalo, bit će regulirani Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

6. Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

14. Prestanak ugovora o radu

a) Način prestanka radnog odnosa

Član 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kada zaposlenik navrši 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, nezavisno od godina života – danom donošenja rješenja;

- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog nadležnog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove – danom dostavljanja pravosnažne odluke o zabrani obavljanja tih poslova;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zaposlenik odsustvuje s rada duže od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;
- ako mu je izrečena mjera sigurnosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci te zbog toga mora biti odsutan s rada – danom početka primjenjivanja izrečene mjere;
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom – danom donošenja odluke o stečaju ili likvidaciji, odnosno prestanku rada;
- smrću zaposlenika;
- gubitkom državljanstva Bosne i Hercegovine – na dan pravosnažnosti rješenja o gubitku državljanstva;
- sticanjem državljanstva druge države suprotno Ustavu Bosne i Hercegovine i njenim zakonima – na dan pravosnažnosti akta o sticanju tog državljanstva;
- ako je konačnom odlukom disciplinske komisije izrečena mjera prestanka radnog odnosa – danom prijema konačne odluke disciplinske komisije;
- odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

b) sporazumom u pisanoj formi između zaposlenog i poslodavca;

c) otkazom ugovora o radu od zaposlenika, uz otkazni rok koji ne može biti kraći od 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa;

d) istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme;

e) ako se zaposleniku osigura jedno od prava po osnovu stavljanja zaposlenika na raspolaganje iz čl. 87. i 88. ovog zakona, te ako zaposlenik odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu stavljanja na raspolaganje;

f) otkazom ugovora o radu od poslodavca, ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenika, njegovo ponašanje na radu i potrebe poslodavca, i to:

- ako je zaposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku šest mjeseci;
- ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u smislu člana 81. ovog zakona;
- ako zaposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
- ako zaposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu – na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;
- ako se zaposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana, u smislu člana 31. stava 1. ovog zakona;
- ako je zaposleniku izrečena krivična suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plaće ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obaveza uzastopno dva puta u periodu jedne godine;
- ako zaposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama člana 11. stava 5. ovog zakona;

- ako zaposlenik za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);
- ako zaposlenik ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u utvrđenom roku;
- ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu.

2. U slučajevima iz stava 1. tačke f) ovog člana poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu u pisanoj formi upozoriti zaposlenika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i ostaviti rok najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja, radi dostavljanja izjašnjenja na navode upozorenja.

3. Odluku o otkazu ugovora o radu iz ovog člana donosi poslodavac u formi rješenja koje dostavlja zaposleniku u skladu sa zakonom.

b) Otkaz ugovora o radu

Član 72.
(brisan član)

Član 73.
(brisan član)

Član 74.
(brisan član)

Član 75.
(brisan član)

Član 76.
(brisan član)

Član 77.
(brisan član)

c) Forma i trajanje otkaznog roka

Član 78.
(brisan član)

Član 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 30 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

2. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku, odnosno poslodavcu.

3. Aktom poslodavca može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.

4. U slučaju da je zaposlenik zatečen u vršenju krivičnog djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Član 80.

1. Ako zaposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

2. Ako Sud Bosne i Hercegovine utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obavezati da:

a) vrati zaposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili

b) isplati zaposleniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio;
- naknadu na ime pretrpljene štete;
- otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu s aktom poslodavca ili ugovorom o radu;
- druge naknade na koje zaposlenik ima pravo u skladu s aktom poslodavca, ili ugovorom o radu.

3. Zaposlenik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da Sud Bosne i Hercegovine donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

d) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 81.

1. Poslodavac i zaposlenik mogu ponuditi izmjenu ugovora o radu:

a) radi raspoređivanja na drugo radno mjesto zbog potreba procesa rada i organizacije rada;

b) radi raspoređivanja na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima izvan sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;

c) i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

2. Ponuda iz stava 1. ovog člana dostavlja se u pisanoj formi i sadrži razlog za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu nastati odbijanjem ponude. Ponuđena strana dužna je izjasniti se o ponudi za zaključivanje izmijenjenog ugovora o radu, koji ne može biti kraći od osam radnih dana od dana učinjene ponude. Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu ako se ne izjasni u navedenom roku. Ako ponuđena strana prihvati ponudu, zaključuje se izmijenjeni ugovor o radu, koji čini sastavni dio ugovora o radu.

3. Odredbe ovog zakona, koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkaže ugovor o radu i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

15. Prava, obaveze i zaštita iz radnog odnosa

a) Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 82.

1. O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenika iz radnog odnosa na osnovu ovog, drugih zakona, kolektivnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavac, osim ako zakonom nije drugačije određeno.
2. O pravima, obavezama i odgovornostima iz stava 1. ovog člana odlučuje se rješenjem.
3. Na postupak donošenja rješenja iz stava 2. ovog člana na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o upravnom postupku ("Službeni glasnik BiH", br. 29/02, 12/04, 88/07 i 93/09).

b) Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 83.

1. Zaposlenik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
2. Poslodavac je obavezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen.
3. Podnošenje zahtjeva iz stava 1. ovog člana ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom Bosne i Hercegovine.
4. Zaposlenik može podnijeti tužbu pred Sudom Bosne i Hercegovine zbog povrede prava iz radnog odnosa, kao i u slučaju da poslodavac nije riješio zahtjev u roku iz stava 2. ovog člana.
5. Zastarjelost nastupa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Član 84.

1. Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.
2. Zakonom, aktom poslodavca, odnosno sporazumom uređuju se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Član 85.

1. U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja, ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, uz saglasnost zaposlenika.
2. Novi poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom.

Član 86.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa je tri godine od dana nastanka potraživanja.

c) Zabrana diskriminacije

Član 86.a

1. Diskriminacija zaposlenika može biti neposredna i posredna.
2. Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje kojim se lice koje traži zaposlenje i zaposlenik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji, po nekom od osnova iz člana 6. ovog zakona.
3. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada se određenom odredbom, pravilom ili praksom stavlja ili bi se stavilo u nepovoljan položaj, u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje te zaposlenik zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz člana 6. ovog zakona.

Član 86.b

Ne smatra se diskriminacijom, u smislu člana 6. ovog zakona, pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, te pružanje posebne zaštite određenim kategorijama zaposlenika u skladu s ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, podzakonskim propisom i ugovorom o radu.

Član 86.c

1. Diskriminacija iz člana 6. ovog zakona nije dozvoljena u odnosu na:
 - a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
 - b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
 - c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
 - d) napredovanje u poslu, i
 - e) otkaz ugovora o radu.
2. Odredbe ugovora o radu, kojima se utvrđuje diskriminacija prema nekom od osnova iz člana 6. ovog zakona, ništavne su.

Član 86.d

1. Sva lica u postupku zapošljavanja ravnopravna su na osnovu spola.
2. Nije dozvoljen nejednak tretman zasnovan na spolu u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:
 - a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;
 - b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova, na osnovu biološkog određenja.

Član 86.e

1. Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu spola te sistematsko zlostavljanje zaposlenika od poslodavca i drugih zaposlenih (u daljnjem tekstu: mobing).
2. Uznemiravanje, u smislu stava 1. ovog člana, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 6. ovog zakona, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva

lica koje traži zaposlenje kao i zaposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

3. Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana jeste svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica, ili kojim se postiže takvo djelovanje, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

4. Nasilje na osnovu spola predstavlja bilo koje djelo kojim se nanosi ili može nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koja sputava lice ili grupu lica da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života.

5. Mobing je specifična vrsta ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

6. Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu spola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Član 86.f

1. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredbe čl. 6., 86.c, 86.d i 86.e ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenik, može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.

2. U slučajevima nasilja na osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja te mobinga, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 1. ovog člana osnovana, naredit će poslodavcu da tužiocu uspostavi i osigura ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

16. Stavljanje zaposlenika na raspolaganje

Član 87.

1. Zaposlenik može biti stavljen na raspolaganje u slučaju ukidanja poslodavca ili u slučaju kada se pravilnikom poslodavca, iz bilo kojih razloga, ukine radno mjesto, i u drugim slučajevima određenim zakonom.

2. Ako drugi poslodavac preuzima poslove ukinutog poslodavca, preuzima zaposlenike od ukinutog poslodavca s danom donošenja odluke o ukidanju i raspoređuje ih na radna mjesta koja odgovaraju njihovoj stručnoj spremi.

3. Ako je pravilnikom poslodavca ukinuto radno mjesto, zaposlenik koji je radio na tom radnom mjestu, bez javnog oglasa postavlja se na drugo upražnjeno radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi kod drugog poslodavca na istom nivou.

Član 88.

1. Zaposlenik, koji ne bude postavljen na drugo radno mjesto u skladu sa članom 87. st. 2. i 3. ovoga zakona, stavlja se na raspolaganje na vrijeme od:

- a) dva mjeseca, do navršenih 15 godina radnog staža;
- b) četiri mjeseca, do navršenih od 15 do 25 godina radnog staža;
- c) šest mjeseci, preko navršenih 25 godina radnog staža.

2. Odluku o stavljanju zaposlenika na raspolaganje donosi poslodavac.

3. Za vrijeme trajanja raspolaganja, zaposlenik ima pravo na plaću u visini koju bi ostvario kao da radi kod poslodavca.

4. Ako zaposlenik na raspolaganju ne bude preuzet od drugog poslodavca, u smislu člana 87. stav 1., ili ako ne bude postavljen na upražnjeno radno mjesto kod drugog poslodavca, u smislu člana 87. stav 2. ovog zakona, prestaje mu radni odnos uz otkazni rok od 15 dana.

5. Vrijeme provedeno na raspolaganju i otkaznom roku smatra se kao vrijeme provedeno u radnom odnosu.

17. Pravilnik o radu

Član 89.

1. Poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim se uređuju organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. O donošenju Pravilnika o radu poslodavac se konsultira sa sindikatom.

3. Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.

18. Kolektivni ugovor

Član 90.

1. Kolektivni ugovor može se zaključiti za određenu djelatnost jednog ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

2. Na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat, ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti jedan ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

3. Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata, odnosno više poslodavaca ili udruženje poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati, odnosno poslodavci, koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu s njihovim statutom.

4. Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.

5. Kolektivni ugovor iz stava 4. ovog člana objavljuje se u "Službenom glasniku BiH".

Član 91.

1. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

2. Kolektivnim ugovorom uređuju se pravila o postupku kolektivnog pregovaranja.

3. Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile ili koje su mu naknadno pristupile.

4. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

19. Reprezentativni sindikat

Član 92.

1. "Reprezentativni sindikat" označava sindikat registriran na nivou Bosne i Hercegovine ili dva i više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.

2. Reprezentativni sindikat može zastupati zaposlenike jednog ili više poslodavaca.

Član 93.

1. Vijeće ministara potvrđuje reprezentativni sindikat na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.

2. Protiv potvrde ili odbijanja potvrde reprezentativnog sindikata može se uložiti žalba Sudu Bosne i Hercegovine.

Član 94.

1. Reprezentativni sindikat zaposlenika, u skladu sa zakonom, ima pravo da:

a) bude konsultiran prije donošenja općeg akta koji se tiče radnog statusa i plaća njegovih članova;

b) prati da li poslodavac postupa u skladu s ovim zakonom i drugim propisom koji se tiče radnih odnosa;

c) prijavi svaku povredu propisa iz prethodne tačke Upravnom inspektoratu;

d) pomaže i zastupa zaposlenika na njegov zahtjev u slučajevima povrede njegovih prava ili disciplinskog postupka ili postupka za naknadu štete.

2. Prava i obaveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se aktima nadležnog organa reprezentativnog sindikata.

20. Štrajk

Član 95.

Svaki reprezentativni sindikat ima pravo, u skladu sa zakonom o štrajku i drugim propisima koji su na snazi, pozvati na štrajk i provesti ga s ciljem zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika, ako:

a) je sporno pitanje upućeno poslodavcu;

b) je istekao rok od 15 dana od dana kada je sporno pitanje upućeno poslodavcu;

c) do toga dana nije došlo do rješavanja spornog pitanja;

d) je poslodavcu dato pismeno obavještenje o početku štrajka, najkasnije 48 sati unaprijed.

Član 96.

1. Izuzetno od člana 95. ovog zakona, zaposlenik ne može učestvovati u štrajku ako:
 - a) se radi o zaposleniku s kojim je postignut sporazum da se sporno pitanje riješi arbitražom;
 - b) se radi o zaposleniku koji je zaposlen u osnovnim službama ili službi održavanja.
2. Poslodavac određuje svoje osnovne službe i službe održavanja nakon konsultacije s reprezentativnim sindikatima.

Član 97.

1. Učešćem u štrajku, u smislu člana 95. ovog zakona, zaposlenik ne vrši povredu službene dužnosti.
2. Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili učešća u štrajku, u smislu člana 95. ovog zakona.
3. Zaposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da učestvuje u štrajku.
4. Ako se zaposlenik ponaša suprotno članu 96. stav 1. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka, organiziranog u skladu s članom 95. ovog zakona, namjerno ili krajnjom nepažnjom nanese štetu poslodavcu, čini težu povredu službene dužnosti i na osnovu toga mu se može dati otkaz ugovora o radu, bez poštovanja otkaznog roka u skladu s ovim zakonom, a poslodavcu je dužan namiriti prouzrokovanu štetu u cjelokupnom iznosu.

IV – NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 98.

Upravni nadzor i inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine, a nadzor nad odredbama ovog zakona koje se odnose na plaće i naknade vrši Ministarstvo finansija i trezora Bosne i Hercegovine.

Član 99.

Zaposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredbi ovog zakona od nadležnog organa i vršenjem inspekcijskog nadzora od Upravne inspekcije.

Član 100.

1. Upravni inspektorat može:
 - a) vršiti pregled općih i pojedinačnih akata, evidenciju i drugu dokumentaciju;
 - b) saslušati i uzeti izjave zaposlenika, poslodavca ili predstavnika reprezentativnog sindikata;
 - c) preduzeti i druge mjere i radnje predviđene zakonom.
2. O izvršenom pregledu Upravni inspektorat sačinjava zapisnik i na osnovu njega donosi rješenje.

3. Protiv rješenja Upravnog inspektorata poslodavac i zaposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine u roku od 15 dana od prijema rješenja.

4. Odluka Ministarstva iz prethodnog stava je konačna i obavezujuća, ali protiv nje se može podnijeti tužba Upravnom odjelu Suda Bosne i Hercegovine.

Član 101.
(brisan član)

V – KRIVIČNE ODREDBE

Član 102.

1. Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 800 KM do 3.000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:

- a) stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (član 6.);
- b) primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima (čl. 8., 10. i 11.);
- c) zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane u članu 12. ovoga zakona;
- d) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova (član 13.);
- e) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14.);
- f) postupa suprotno članu 15. ovoga zakona;
- g) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično (član 19.);
- h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (član 21.);
- i) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (član 29.);
- j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodijskog dopusta i prava roditelja za vrijeme trajanja roditeljskog odsustva (čl. od 34. do 43.);
- k) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog zakona;
- l) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 2.);
- m) zaposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stav 1.);
- n) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;
- o) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;
- p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članu 54. stav 3. ovog zakona;
- r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (član 55.);
- s) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno čl. 71. i 88.;
- š) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (član 79.);

- t) ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 80. stav 1. ovog zakona;
 - u) zaposleniku onemogućiti pravo na štrajk (član 95.);
 - v) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (član 97. stav 2.).
2. Ako zakonom nije drukčije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 300 KM do 800 KM kaznit će se odgovorno lice kod poslodavca ako učini prekršaj iz stava 1. ovog člana.

VI – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 103.

1. U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona:
- a) svi poslodavci dužni su osigurati da se njihovim pravilnicima ne utvrđuju nepovoljniji uslovi pod kojima se zasniva radni odnos od uslova predviđenih ovim zakonom;
 - b) svi poslodavci, koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, u svojim pravilnicima dužni su utvrditi radna mjesta na kojima će zaposliti zaposlenike.
2. U roku od 90 od dana stupanja na snagu ovog zakona:
- a) svaki poslodavac dužan je ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod uslovima koji ne mogu biti nepovoljniji od uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, osim ako odredbama ovog zakona neka pitanja nisu drugačije uređena;
 - b) svi poslodavci koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine će, naročito, ponuditi ugovor:
 - 1) na neodređeno vrijeme zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu utvrđenom u stavu 1. tačka b) ovog člana,
 - 2) na određeno vrijeme, u skladu s ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stava 1. tačka b) ovog člana, a trenutno je zaposlen po ugovoru o radu na određeno vrijeme, a ako je takav zaposlenik u neprekidnom radnom odnosu po ugovoru o radu na određeno vrijeme koji traje duže od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme,
 - 3) na određeno vrijeme, u skladu s ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stava 1. tačka b) ovog zakona, a trenutno obavlja poslove po ugovoru o obavljanju povremenih i privremenih poslova u neprekidnom trajanju duže od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
3. Na radnike koji obavljaju poslove prema ugovoru o pružanju usluga ovaj zakon neće imati uticaja.
4. Ako zaposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
5. Zaposlenicima koji se stavljaju na raspolaganje, otkazuje se ugovor o radu u skladu s odredbama ovog zakona.
6. Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom 2. ovog člana, može pred Sudom Bosne i Hercegovine osporiti valjanost ponude poslodavca u roku od 30 dana od dana prihvatanja ponude.

Član 104.

1. Do donošenja zakona Bosne i Hercegovine kojima se propisuje zdravstvena zaštita zaposlenika, penzijsko i invalidsko osiguranje i druge vrste socijalne zaštite zaposlenika, primjenjivat će se zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine prema mjestu prebivališta zaposlenika.
2. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine na različit način reguliraju pitanje prava po osnovu porodijskog i roditeljskog odsustva, Vijeće ministara svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način, i to tako što će se primjenjivati rješenja onog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnice ovog prava. Sredstva potrebna za ovo bit će osigurana u Budžetu institucija Bosne i Hercegovine.
3. Na pitanja koja se odnose na radnu knjižicu primjenjivat će se propisi entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, kojima se uređuje sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene, izdavanje nove radne knjižice, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade, te druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.
4. Na dan kada počne raditi, zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pismenu potvrdu.
5. Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stava 3. ovog člana.
6. Vraćanje radne knjižice iz stava 4. ovog člana ne može se uslovljavati potraživanjima koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.
7. Osim radne knjižice iz stava 4. ovog člana, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.

Član 105.

1. U roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona poslodavac je dužan uskladiti podzakonske propise s odredbama ovog zakona.
2. Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku BiH".
3. Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje važiti Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa ("Službeni list RBiH", br. 2/92 i 13/94), Zakon o radnim odnosima ("Službeni list SRBiH", broj 20/90), te svi podzakonski akti doneseni na osnovu navedenih zakona.



Na osnovu člana 24. Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“, br. 81/06 i 80/14), Ministarstvo pravde BiH uz Nacrt zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, d a j e

I Z J A V U

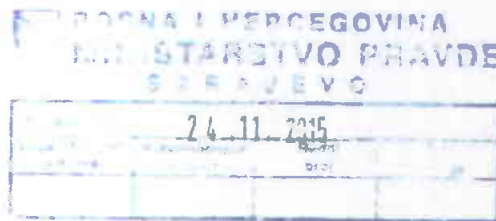
1.	Minimalne obaveze u pogledu konsultacija	Objavljeno na internetskoj stranici Ministarstva pravde BiH i konsultacije trajale 15 dana u periodu od 11. 11. 2015. do 25. 11. 2015. godine.
2.	Obrazloženje zaključka da li pravni propis ima značajnog uticaja na javnost ili ne	Pravni propis ima uticaja na javnost s obzirom na to da je riječ o propisu koji definira materiju koja se odnosi na radno-pravni status zaposlenih na koje se ovaj zakon primjenjuje.
3.	Obrazloženje odluke o obliku izvršenih konsultacija	Obavljene su konsultacije u skladu s Pravilima za konsultacije u izradi pravnih propisa.
4.	Nevladine organizacije s kojima su izvršene konsultacije	Spisak nevladinih organizacija s kojima su izvršene konsultacije se nalazi na web stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.
5.	Stav nevladinog sektora (podrška, prihvaćeno nakon usvajanja prijedloga i izmjene u tekstu prema zahtjevima NVO-a, bez podrške)	Komentare na tekst Nacrta zakona dostavili su predstavnici Sindikata, o čemu je dato izjašnjenje u obrazloženju teksta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.
6.	Mjere informiranja javnosti i mišljenje javnosti	Sektor za upravu je, istovremeno s upućivanjem zahtjeva za objavljivanje Prednacrta zakona na web stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, dostavio i obrazloženje radi informiranja javnosti i dostavljanja eventualnih sugestija javnosti na tekst Prednacrta zakona.
7.	Konsultacije s domaćim i međunarodnim konsultantima	Pristup na web stranicu Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine je omogućen svim licima, pa i domaćim i

		međunarodnim konsultantima koji se u ovoj prilici nisu oglasili svojim stavovima.
8.	Izjava da je institucija postupila s primljenim komentarima u skladu s ovim postupkom i dostavila potrebni izvještaj u skladu sa članom 23. stav (3) Pravila	U konkretnoj situaciji, razmotreni su prispjeli komentari zainteresiranih strana koji su i uvršteni u odredbe teksta Zakona.
9.	Ostale informacije	Drugih informacija nema.



Broj: 01-02-1-770/15
Sarajevo, 20.11.2015. godine
(ES)

**MINISTARSTVO PRAVDE BIH
SARAJEVO**



09

24.11.15

W

PREDMET: Mišljenje na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

Ured za zakonodavstvo Vijeća ministara Bosne i Hercegovine razmotrio je Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, te na osnovu člana 25. stav 1. Zakona o Vijeću ministara Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 i 24/08), daje

MIŠLJENJE

Ustavni osnov za donošenje predmetnog zakona sadržan je u članu IV 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine, prema kojem je Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine nadležna za donošenje zakona potrebnih za provođenje odluka Predsjedništva Bosne i Hercegovine ili za vršenje funkcija Parlamentarne skupštine prema Ustavu Bosne i Hercegovine.

U Obrazloženju zakona, kao razloge za njegovo donošenje, između ostalog, navode se stvarne potrebe rada proizišle iz praktične primjene Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) i inicijative institucija Bosne i Hercegovine, te određenog broja nevladinih organizacija, a sve sa ciljem unapređenja postojećih procedura i prevazilaženja pojedinih nedorečenosti u postojećim odredbama.

Takođe, u dijelu – Finansijska sredstva za provođenje Zakona – navedeno je da provedba ovog zakona ne zahtijeva posebna sredstva iz Budžeta institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih institucija Bosne i Hercegovine.

U pogledu dostavljenog teksta Nacrta predmetnog zakona, Ured za zakonodavstvo ukazuje na odredbu člana 46. stav (3) Jedinstvenih pravila za izradu pravnih propisa u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 11/05, 58/14 i 60/14), kojom je propisano da, ukoliko se mijenja ili dopunjuje više od polovine članova osnovnog propisa, potrebno je pristupiti donošenju novog propisa. U skladu sa citiranom odredbom, Ured za zakonodavstvo sugeriše donošenje novog Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

Kada su u pitanju primjedbe pravnotehničkog i nomotehničkog karaktera, Ured za zakonodavstvo sugerše sljedeće:

- U članu 1. – iza oznake člana „9.“ dodati riječ „člana“, iza oznake tačke „c)“ dodati skraćenicu „čl.“, iza oznake člana „70.“ dodati riječ „člana“, te iza oznake tačke „f)“ dodati skraćenicu „čl.“.

- U članu 12. stav 1. osnovnog teksta Zakona vrši se pozivanje na član 8. stav 6. Zakona. Obzirom da je u članu 3. predmetnog Zakona izvršeno dodavanje novih stavova u ovom članu, kojima je dosadašnji stav 6. postao stav 9., potrebno je predvidjeti novi član kojim će se izvršiti izmjena stava 1. člana 12. Zakona.

- U članu 5. – predloženu oznaku st. „(1) i (2)“ zamijeniti oznakom „2. i 3.“.

- U članu 13. stav 1. – sugerše se preciziranje ukupnog broja radnih dana na koja zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u toku kalendarske godine odnosno preciziranje maksimalnog broja dana, uz taksativno navođenje tih slučajeva, bez utvrđivanja broja dana za pojedine slučajeve. Ovakav prijedlog ne daje mogućnost zaposleniku da u određenom slučaju koristi više dana od broja dana koja su predviđena ovim zakonom (npr. u slučaju smrti člana uže porodice mogućnost korištenja više od dva radna dana).

- U članu 19. – kojim se mijenja član 50.- u stavu 1. predviđeno je da zaposlenik može ostvariti pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca. U vezi s tim, potrebno je propisati odnosno taksativno navesti šta se smatra opravdanim slučajevima.

- U stavu 4. – iza tačke h) situirati tač. a), b) i c) iz stava 5. ovog člana, tako da iste postaju tač. i), j) i k). Ovo iz razloga što su prava na ove naknade zaposlenicima utvrđene Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12 i 87/13).

- U stavu 5. – tač. d), e) i f) postaju tač. a), b) i c).

- U članu 26. – predloženo broječno označavanje alineja zamijeniti označavanjem riječima „prva“ ili „druga“ tj. riječi: „alineja 1“ i „alineja 2“ zamijeniti riječima: „alineja prva“ i „alineja druga“.

U predloženoj alineji drugoj – riječi: „2. tačka a) alineja 1)“ zamijeniti riječima: „1. tačka a) alineja prva“.

- U istom članu – riječi: „alineja 4.“ zamijeniti riječima: „alineja četvrta“.

Na kraju, Ured za zakonodavstvo ukazuje da je o predmetnom Zakonu, prije upućivanja Vijeću ministara Bosne i Hercegovine u dalju proceduru, potrebno pribaviti mišljenja Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine i Reprezentativnog sindikata u institucijama Bosne i Hercegovine, a takođe i na potrebu izmjene važećih propisa koji regulišu ovu oblast.





Broj: 03/B-06-2-LBK-1585-2/15

Sarajevo: 18.11.2015. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE

Trg Bosne i Hercegovine 1

71 000 Sarajevo

09
27/11/15
[Signature]Predmet: Mišljenje o usklađenosti Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama sa *acquis-em*

Veza: Vaš akt broj 09-02-1-10614/15 od 10.11.2015. godine

Na osnovu člana 18. Zakona o ministarstvima i drugim organima uprave Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj 5/03, 42/03, 26/04, 42/04, 45/06, 88/07, 35/09, 103/09), člana 6. Odluke o Direkciji za evropske integracije („Službeni glasnik BiH“, broj 41/03) i Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva BiH s pravnom tečevinom Evropske unije („Službeni glasnik BiH“, broj 23/11), Direkcija za evropske integracije daje sljedeće:

MIŠLJENJE

Nacrtom Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine vrše se izmjene i dopune Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13), u daljem tekstu Nacrt zakona, predlažu se nova rješenja, između ostalog: dopuna člana 1. Zakona, nova definicija pripravnika, nove odredbe koje se odnose na okončanje postupka izbora po javnom oglasu, dopuna odredbe člana 9. Zakona, izmjena odredbe člana 10. stav 1. tačka c) koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa, izmjena člana 11. stav 1., dodat je novi član 11a. kojim se propisuje obaveza vođenja evidencija zaposlenih u organima uprave i institucijama sa javnim ovlaštenjem, precizirana je odredba člana 16. stav 3. Zakona, mijenja se odredba člana 18. stav 3., izvršeno je usaglašavanje odredaba člana 22. sa propisima iz radnih odnosa na ostalim nivoima BiH, mijenja se i dopunjuje član 25. Zakona u cilju usaglašavanja i ujednačavanja uslova za korištenje godišnjeg odmora za sve zaposlene u institucijama BiH, izmijenjen je član 28., 30. i 34. Zakona, izmjena člana 43. stav 1. radi usklađivanja sa odredbama entitetskih zakona, izbrisana riječ trajno iz naslova poglavlja 4. odjeljak b), izmjena člana 46. Zakona, dodan je član 46a. kojim je propisana mogućnost poslodavca da uputi zaposlenika nadležnom organu radi utvrđivanja radne

sposobnosti, preciziranje odredaba člana 50., izmjena člana 53.a putem dodavanja stava 6., izmjena člana 54. i 55. Zakona kako bi se pripravnicima i volonterima omogućilo sticanje uslova za polaganje pravosudnog ispita, izmjena člana 56. Zakona kojim se reguliše stručni upravni ispit, dopuna člana 60. Zakona tako da je kao teža povreda službene dužnosti propisana diskriminacija, nasilje na osnovu spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, dopuna člana 70a., izmjena člana 71. i 79. Zakona, iza člana 81. Zakona dodato je novo poglavlje 14a i čl.81a.-81h.kojima je regulisan ugovor otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama, izmjena člana 83. Zakona, izmjena člana 86. na način da je rok za apsolutnu zastaru potraživanja iz radnog odnosa smanjen na jednu godinu, izmjena člana 86f. stav 1. I člana 92., odredbama novih članova 92a. i 92.b. definisan je način dodjele reprezentativnosti, iza člana 97. dodat je novi dio „IIIa – posebne vrste ugovora“, dopuna člana 92.Zakona , brisanje člana 100.Zakona, izmjena odredbe 102. Zakona koje se odnose na kaznene odredbe, ovlaštenje za Ustavnopravnu komisije Predstavničkog doma i Doma naroda da utvrdi prečišćeni tekst Zakona o radu u institucijama BiH.

Predlagač je u obrazloženju naveo da na nivou Evropske unije ne postoje zvanični pravni propisi kojima se definiše oblast koja je predmet ovog zakona, te da u odredbama Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nije odstupljeno od zajedničkih principa u ovoj oblasti koji postoje na nivou Evropske unije.

Analizom sekundarnih propisa Evropske unije i Nacrta zakona, Direkcija za evropske integracije konstatuje da su pojedine odredbe Nacrta zakona ipak regulisane pravno obavezujućim aktima Evropske unije. Naime, Bosna i Hercegovina je potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, s jedne strane i Bosne i Hercegovine, s druge strane („Službeni glasnik BiH“ – Međunarodni ugovori broj 10/08) preuzela obavezu usklađivanja budućeg zakonodavstva sa *acquis*-em EU. U odnosu na sadržaj izmjena i dopuna sadržanih u Nacrtu zakona između ostalih navodimo sljedeće sekundarne propise EU:

- Direktiva 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena;
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 26. juna 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme;
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih na radu.

Također, obaveza koju je Bosna i Hercegovina preuzela potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju podrazumijeva da donošenje budućeg zakonodavstva Bosne i Hercegovine neće biti u suprotnosti sa *acquis*-em EU. Tako na primjer član 10. Nacrta zakona u suprotnosti je sa članom 6. Direktive 2003/88/EZ.

Odredbe Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) potrebno je usklađivati i sa drugim propisima Evropske unije, te je u tom smislu potrebna sveobuhvatna analiza *acquis*-a EU i postojećih te budućih odredbi Zakona kako bi se moglo izvršiti usklađivanje te provjera usklađenosti u skladu sa Odlukom o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa pravnom tečevinom Evropske unije („Službeni glasnik BiH“, broj 23/11).

Dakle, Direkcija konstatuje da predlagač Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama nije uzeo u obzir relevantne propise Evropske unije, te pored toga što nije moguće izvršiti analizu usklađenosti uslijed nedostatka instrumenta usklađivanja, neka predložena rješenja u Nacrtu zakona nisu u skladu sa *acquis*-em EU.

U daljnjem procesu usklađivanja pravnih propisa s odredbama *acquis-a*, Direkcija za evropske integracije vam stoji na raspolaganju u obimu svojih nadležnosti.

S poštovanjem,

DIREKTOR





BOSNIA AND HERZEGOVINA
MINISTRY OF FINANCE
AND TREASURY

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE

SARAJEVO
21-12-2015

Broj: 08-02-2-9038-2/15
Sarajevo, 09.12.2015.godine

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
SARAJEVO

PRIMLJENO:			
Organizaciona jedinica	Klasifikator	Priloga	Broj

Predmet: Mišljenje na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, dostavlja se

(Veza: Vaš akt broj: 09-02-1-10614/15 od 10.11.2015. godine)

Vezano za vaš dopis, broj naveden u vezi, a kojim se traži Mišljenje na Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, sukladno odredbama članka 31. pod e). Poslovnika o radu Vijeća ministara Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj 22/03), dajemo

MIŠLJENJE

1. Predmetnim Zakonom mijenjaju se u cijelosti ili pojedine odredbe čl. 1., 2., 8., 9., 10., 11., 16., 18., 22., 28., 30., 34., 43., 45., 50., 53a., 54., 55., 56., 60., 71., 79., 83., 86., 86f., 92., 99., 102., dodaju se čl. 11a., 46a., 70a., 81a., 81b., 81c., 81d., 81e., 81f., 81g., 81h., 92a., 92b., 97a., 97b., i 97c., a briše se članak 100. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13).
2. Ministarstvo financija i trezora Bosne i Hercegovine je razmotrilo obrazloženje dostavljeno u prilogu akta navedenog u vezi, te sugerira sljedeće:
 - Odredbu članka 8. kojom se mijenja članak 16. stavak (3), a koja se odnosi na zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme u slučajevima kada se “obim poslova nepredviđeno povećao” smatramo neprecizno formuliranom, jer primjena takve norme može dovesti do zloupotrebe odnosno do nepotrebnog trošenja javnih sredstava, obzirom da nije jasno šla se podrazumijeva pod nepredviđenim povećanjem obima poslova, te u tom smislu sugeriramo predlagaču da precizira navedenu normu.
 - Članak 12. kojim se mijenja članak 28. osnovnog teksta Zakona smatramo da treba preformulirati, jer predloženo brisanje stavka (5) kojim poslodavac gubi pravo na određivanje perioda korišćenja godišnjih odmora može ugroziti proces i organizaciju rada u institucijama Bosne i Hercegovine. Također, novim stavkom (6) se derogira odredba stavka (1) ovog članka, jer je odredbom stavka (1) propisano da se godišnji odmor koristi u jednom ili dva dijela, a novim stavkom (6) se predviđa mogućnost korištenja drugog dijela odmora u više dijelova. S tim uvezi sugeriramo da se odredba novog stavka (6) briše, a da se u stavku (1) propiše da se drugi dio godišnjeg odmora može koristiti u dva dijela.

- U članku 15. kojim se mijenja i dopunjuje članak 43. predlažemo da se novi stavak (3) preformulira tako da isti glasi:
 „(3) Naknada plate iz stavka (2) ovog članka isplaćuje se na teret poslodavca.“
 Također, mišljenja smo da je odredbama predmetnog članka potrebno regulirati i pitanje ostvarivanja prava na naknade iz radnog odnosa (npr.-da li navedena lica imaju pravo na puni iznos naknade za ishranu tokom rada kao i lica sa punim radnim vremenom).
- Sugeriramo da se članak 19. kojim se mijenja članak 50. izmijeni i da se doda novi članak 50. a koji glase:

b) Naknada plate

„Članak 50.

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada u sljedećem slučaju:
 1. korišćenja godišnjeg odmora;
 2. korišćenja plaćenog odsustva;
 3. prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (stanje prirodne i druge nesreće proglašeno od strane nadležne institucije različitog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini);
 4. korišćenja prava na rad sa polovinom radnog vremena u skladu sa ovim zakonom
 5. privremene spriječenosti za rad (bolovanje);
 6. porodijskog ili roditeljskog odsustva;
 7. stavljanja na raspolaganje.
- (2) Visina, način i postupak ostvarivanja prava na naknade iz stavka (1) ovog članka, te period na koje se predmetne naknade isplaćuju na teret poslodavca utvrđuje se:
 - a) Zakonom ili podzakonskim aktom Savjeta ministara BiH – za institucije BiH koje se financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
 - b) aktom poslodavca- za institucije BiH koje se ne financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.“

c) Ostale naknade

„Članak 50. a

- (1) Zaposlenik ima pravo na ostale vrste naknada i to za:
 1. troškove prevoza na posao i sa posla;
 2. prehranu za vrijeme rada;
 3. regres za godišnji odmor;
 4. slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;
 5. jubilarne nagrade;
 6. otpremninu pri odlasku u penziju;
 7. prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;
- (2) Zaposlenik može ostvariti pravo na naknadu za:
 1. obrazovanje i stručno usavršavanje;
 2. troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;

3. rad u upravnim odborima, nadzornim i drugim radnim tijelima
4. obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.

- (3) Pravo na naknadu u slučaju smrti zaposlenika pripada članu njegove uže porodice ili užeg domaćinstva.
- (4) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prevoza i slično
- (5) Visina, način i postupak ostvarivanja prava na naknade iz st. (1), (3) i (4) ovog članka, utvrđuje se:
 - a) zakonom ili podzakonskim aktom Savjeta ministara BiH – za institucije BiH koje se financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
 - b) aktom poslodavca- za institucije BiH koje se ne financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
- (6) Pravo na naknadu, visinu, način i postupak ostvarivanja prava iz stavka (2) ovog člana utvrđuje se:
 - a) zakonom ili podzakonskim aktom Savjeta ministara BiH – za institucije BiH koje se financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH.
 - b) aktom poslodavca- za institucije BiH koje se ne financiraju na teret Proračuna institucija BiH i međunarodnih obveza BiH."

- Sugeriramo da se u članku 21. kojim se mijenja članak 54. u stavku (1) riječi: može zaključiti" zamjene riječju „zaključuje". Također, sugeriramo da se briše stavak (4) kako se ne bi produžio period trajanja pripravničkog staža sa godine na dvije, jer bi se na taj način mogli dovesti u neravnopravan položaj pripravnici, a i smatramo da se na taj način stvara prostor za zloupotrebe koji može dovesti do nenamjenskog trošenja javnih sredstava.
- Sugeriramo da se članak 22. Prijedloga zakona briše iz istih razloga kao što je navedeno i za pripravnike.
- U članku 23. kojim se mijenja članak 56. u stavku 4. broj „4“ zamijeniti brojem „3“.
- Sugeriramo da se u članku 26. kojim se mijenja članak 71. u stavku 1. točka a) nova alineja 2) briše jer je predmetna problematika regulirana entitetskim propisima.
- Također, predlažemo da se u članku 34. kojim se dodaju novi članci 97a, 97b i 97c u članku 97a. stav 3. preformulira tako da isti glasi:

„3. Lica koje obavlja privremene i povremene poslove ima pravo na naknadu čija će se visina utvrditi ugovorom iz stavka (1) ovog članka.“ Pravo na ishranu tokom rada i pravo na naknadu troškova prevoza na posao i prevoz sa posla su prava iz radnog odnosa. Imajući u vidu da navedena lica ne zasnivaju radni odnos kod poslodavca to istim ne treba ni utvrditi pravo na predmetne naknade. Sukladno naprijed navedenim potrebno je korigovati i točku j) iz stavka 4. ovog članka.

Sugeriramo da se brišu članci 97b i 97c iz razloga što smatramo da pitanje ugovora o djelu nije oblasti radnog prava, već se zaključuje u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima.

Ministarstvo financija i trezora BiH daje pozitivno mišljenje na Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu institucija Bosne i Hercegovine, uz uvjet da se u tekst zakona inkorporiraju primjedbe date u ovom Mišljenju.

S poštovanjem,



MINISTAR
Vjekoslav Bevanda



**SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

Broj: 01-50-59/15
Sarajevo, 25.11.2015. godine

 **BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
SARAJEVO**

**BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
SARAJEVO**

PRIMLJENO: 26.11.2015.

Organizacija	Klasa	Broj	Priloga
Sedmica	00704/15	401	1

09
26.11.15
B

**Predmet: Primjedbe na Nart Zakona o izmjenama i dopunama
Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine**

U prilogu dopisa dostavljamo Vam primjedbe na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

S poštovanjem,



Predsjednik
Reprezentativnog sindikata

Juro Bilic



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

**PRIMJEDBE SAMOSTALNOG SINDIKATA DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM USTANOVAMA
BOSNE I HERCEGOVINE NA NACRT ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O
RADU U INSTITUCIJAMA BiH**

Nacrtom zakona vrše se izmjene i dopune Zakona o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) - u daljem tekstu Zakon o radu

U članu 1. Nacrta Zakona je predviđeno da se određene odredbe ne primjenjuju „na regulisanje radno-pravnog statusa zaposlenih u udruženjima i fondacijama“, ali se iz obrazloženja ne vidi koji to „ratio legis“ za ovakvo rješenje, odnosno zbog čega se to čini, koji argumenti su u prilog a koji kontra toga da se za ove zaposlene uspostavlja poseban režim. Ova dilema i nejasnoća važi i za odredbe člana 28. kojim se dodaje cijeli set odredbi, odnosno posebno poglavlje za ove zaposlene („14a. Otkaz ugovora o radu u udruženjima i fondacijama“) i za odredbe člana 11. stav 3. po kojima „maloljetno lice koje je u radnom odnosu u udruženjima i fondacijama ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana“ (odakle proizilazi da se na ostale maloljetnike primjenjuje opšti režim od minimum 20 radnih dana, a posebno rješenje za maloljetnike zaposlene u udruženjima i fondacijama od minimalno 24 radna dana; a pitanje i dalje ostaje zbog čega, koji to razlozi ili društvene vrijednosti stoje u prilog ovakvom rješenju?).

U članu 2. Zakona dodati:

U tački b. na kraju rečenice dodati riječi «ili rješenja»

Obrazloženje: U institucijama postoji veći broj zaposlenika na koji se odnosi predmetni zakon a koji radni odnos zasnivaju na osnovu rješenja rukovodioca institucije (npr. OSA BiH).

Članom 3. Nacrta zakona dodaje se stav 5. i 6. u članu 8. Zakona o radu kojim se propisuje da procedura prijema zaposlenika u radni odnos po raspisanom javnom oglasu treba da se okonča u roku od četiri mjeseca od dana objave javnog oglasa, te u suprotnom poslodavac donosi odluku. Članom 3 također dodaje se stav 7. u članu 8 „Poslodavac ne može raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmet poništenog javnog oglasa u roku od šest mjeseci od dana donošenja odluke o poništenju javnog oglasa“.

Postavlja se pitanje šta je svrha navedene odredbe? Ako je namjera da se procedura prijema po javnom oglasu ograniči na rok od 4 mjeseca, zašto postoji zabrana objave javnog oglasa za isto radno mjesto na period od 6 mjeseci zbog poništenja javnog oglasa u slučaju protoka roka. Radno mjesto i dalje ostaje upražnjeno.

U članu 4. nacrta Zakona dodati stav 1. koji glasi:



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

«U članu 9. stav 1. dodaje se nova tačka f koja glasi « ako je to posebnim zakonom propisano»

U novom stavu 2. nacrtu Zakona na kraju iza riječi «oglasa» tačka se mijenja u zarez i dodaju se riječi «izuzev ako je to posebnim zakonom dozvoljeno.»

Obrazloženje: Posebnim zakonima (npr. Zakon o OSA BiH) propisano je da se pojedina mjesta zaposlenika u nekim institucijama popunjavaju bez raspisivanja konkursa, tako da je neophodno ostaviti prostor za izuzetke propisane zakonima koji su «lex speciali».

U članu 5. nacrtu Zakona izbačena je odredba «da se protiv kandidata ne vodi krivični postupak», što nije obrazloženo, i ne vidimo drugi razlog nego da se omogući zapošljavanje licima protiv kojih se vodi krivični postupak.

Članom 5. Nacrta zakona trebalo bi uzeti u obzir definiciju Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih na radu, postavlja uslov za osobe od 15 do 18 godina (maloljetnike) da nisu više na obaveznom redovnom školovanju.

Isto tako, u ovom članu se predviđa da se relevantne činjenice dokazuju „izjavom ovjerenom od strane nadležnog organa“ (što je nejasno i sporno), a korišteni termin „bezuslovna kazna“ nije jasan i precizan (tako, Krivični zakon BiH kao krivičnopravne sankcije poznaje – a) kazne (kazna zatvora, kazna dugotrajnog zatvora i novčana kazna), b) uslovnu osudu (što bi ovjede mogao biti slučaj) i c) mjere sigurnosti). Isto važi i kod izraza „krivično djelo koje ga čini nepodobnim za obavljanje poslova radnog mjesta na koje konkuriše“, odnosno koja su to krivična djela koja nekoga čine „nepodobnim“.

Član 6. Nacrta Zakona nije precizan i može stvoriti nedoumice u pogledu lica koja se ne mogu „primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu“, tj. da li se to odnosi samo na ona lica koja obavljaju „samostalnu poslovnu djelatnost ili obrt“ „stricto sensu“ (preduzetnici, lica koja obavljaju samostalne djelatnosti kao što su advokati i sl.) ili i šire, npr. lica koja su vlasnici privrednih subjekata (društava sa ograničenom odgovornošću, vlasnici akcija akcionarskog društva i sl.).

Član 8. nacrtu Zakona je izrazito nepovoljniji za zaposlenike i predviđa rok od tri godine za zasnivanje stalnog radnog odnosa, umjesto dosadašnjih dvije godine. Ni u nacrtu Zakona ni u obrazloženju nije navedeno zašto je produžen rok na koji se zaposlenici primaju na određeno vrijeme sa 2 na 3 godine. Mišljenja smo da je to suprotno svrsi i načelima Zakona, otvara prostor za zloupotrebe od strane poslodavca, te treba tražiti obrazloženje.

Članom 10. Predviđena je preraspodjela radnog vremena s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele ne može biti 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Članom 6. stav 1. Tačka b) Direktive 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. godine o određenim



**SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BIH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

vidovima organizacije radnog vremena predviđeno je da u svakom slučaju prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48. Navedena odredba člana 10. Nacrta zakona nije u skladu sa odredbom člana 6. Direktive 2003/88/EZ.

Član 13. predviđa izmjene člana 30. Zakona koji se odnosi na plaćeno odsustvo i u stavu 1. tačka c) propisuje da se dva dana u slučaju smrti člana uže porodice i domaćinstva ili drugih slučajeva utvrđenih „aktom poslodaca“ (ne i samim zakonom, što je već nejasno i daje velika ovlaštenja poslodavcu u pogledu ovih drugih slučajeva, npr. preseljenje) „o čemu odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika“, čime i u ovakvim teškim slučajevima „smrti člana uže porodice i domaćinstva“ ne garantuje PRAVO na plaćeno odsustvo, već se vrši nepotrebno formalizovanje (traži se eksplicitno „pismeni zahtjev zaposlenika“ koji je pogođen gubitkom bliskih) i u potpunosti prepušta poslodavcu na odluku. Po našem mišljenju ovo nije pravi način i dobro rješenje.

U članu 15. Nacrta Zakona kojim se mijenjaju odredbe člana 43. Zakona u pogledu primanja za rad sa polovinom radnog vremena, za razliku od dosadašnjeg rješenja po kojem roditelju „pripada PRAVO NA NAKNADU PLAĆE, saglasno zakonu“ (podvukao autor), predviđeno je rješenje po kojem roditelj „ostvaruje pravo na platu za polovinu radnog vremena i naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu“. Osim odredbe da ima PRAVO NA PLATU ZA POLOVINU RADNOG VREMENA, nisu jasne odredbe koje kažu da roditelj ima i pravo na „naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu“ (ko isplaćuje ovu drugu polovinu i šta znači „u istom iznosu“).

Član 19. Nacrta Zakona je apsolutno neprihvatljiv za Sindikat. Izdvajanje naknada za troškove prevoza, prehranu za vrijeme rada, regresa za godišnji odmor, troškova stručnog usavršavanja, jubilarne nagrade i pravo troškova smještaja, naknade za odvojeni život i naknade za privremeno raspoređivanje u poseban stav koji je definisan sa «može», predstavlja faktičko ukidanje naknada za troškove prevoza, prehranu za vrijeme rada, regresa za godišnji odmor, što je suština izmjene ovog člana.

Šta je svrha izmjena predviđenih članom 19. kojim se mijenja član 50. utvrđivanje prava na naknadu stavom 4. i mogućnosti za ostvarivanje prava na naknadu predviđenu članom 5. – koje su suštinske razlike utvrđivanjem prava i mogućnosti za ostvarivanje prava – da li mogućnost ostvarivanja prava za određene slučajeve će biti u ingerenciji svake pojedinačne institucije da u skladu sa planiranim sredstvima to pravo utvrđuje.

Neophodno je da se tačke a), b) i c) prebace u stav 1. istog člana, ili ako se to ne uradi možemo zaključiti i javno objaviti članstvu i javnosti da je Zakonom ukinuto pravo na topli obrok, prevoz i regres što se duže vrijeme i pokušava.



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BIH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

Takođe, stav 9. istog člana daje pravo poslodavcu, to jest Vijeću ministara BiH i Parlamentu da određuje visinu tih naknada, umjesto da to bude predmet kolektivnog ugovora i pregovaranja kao svugdje na svijetu. Imajući u vidu da je Zakonom o plaćama već dato pravo Parlamentu da određuje koeficijente plaća i Vijeću ministara da donosi visinu osnovice za plaće, ne vidim ništa bitno o čemu bi se pregovaralo u Kolektivnom ugovoru. Navedeno rješenje je van evropskih standarda i o istom je trebalo tražiti stav MOR i drugih međunarodnih organizacija.

U članu 21. Nacrta Zakona je predviđen izuzetak od opšteg režima za pripravnike iz člana 54. stav 3. po kojem „ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, i to s pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a s pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci“. Ovaj izuzetak se odnosi na pripravnike u pravosudnim institucijama kod kojih se ovaj ugovor može zaključiti na period „ne duži od dvije godine“. Ovo je na neki način privilegovanje pripravnika zaposlenih u pravosuđu u odnosu na ostale pripravnike zaposlene u privredi, javnoj upravi i sl. Pri tome, pitanje je i kakva su rješenja usvojena na entitetskom ili kantonalnom nivou i da li ovdje postoje osnovani argumenti u prilog ovakvom rješenju (pošto privilegovanje jednih u odnosu na druge u sličnoj situaciji bez valjanog razloga nije opravdano (a može se kvalifikovati i kao oblik diskriminacije).)

Slično, član 23. Nacrta Zakona predviđa izmjenu člana 56. Zakona koji se odnosi na stručni upravni ispit. U stavu 1. predloženog rješenja stoji da „zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno univerzitetsku diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja, dužan je polagati stručni upravni ispit“ (podvukao autor). Ovakva formulacija je nejasna i dvosmislena i doslovnim tumačenjem proizilazi da su stručni upravni ispiti dužni polagati samo oni koji imaju odgovarajuću diplomu i kvalifikacije „u skladu s Bolonjskim sistemom studiranja“ (tj. oni koji su studirali po Bolonjskom sistemu)!

U članu 26. stav 1. formulacija je nejasna i pravno konfuzna i pogrešna. Član 71. Zakona govori o razlozima prestanka radnog odnosa po sili zakona a pravo na penziju se ostvaruje na lični zahtjev i po entitetskim propisima, te je nemoguće kao što je to predloženo, miješati prestanak radnog odnosa i ostvarivanje prava na penziju. Ako je predlagač htio vezati prestanak radnog odnosa sa ostvarenjem uslova za penzionisanje u entitetima, što je opravdano, morao je to sasvim drugačije formulisati jer ovako stvara pravnu nesigurnost.

U stavu 2. ovog člana nije jasno zašto formulacija «sa umišljajem», jer će to stvoriti probleme u praksi, gdje će se svaka presuda Suda o izrečenoj kazni morati tumačiti, a poslodavac nije ovlašten da tumači presude Suda o izrečenoj zatvorskoj kazni. Da li to znači da nekom ko bude osuđen na 2 ili 5 godina zatvora za krivično djelo u saobraćaju ili ubistva na mah, ne prestaje radni odnos tih 3 ili 5 godina? Kvalifikacija da li je kazneno djelo učinjeno sa umišljajem ili iz nehata nema nikakav uticaj na dužinu trajanja odsustva (duže od tri mjeseca) te ne treba ni da stoji ova izmjena. U praksi će izazvati kaos i tužbe kod svakog osuđenog lica. U obrazloženju nije naveden razlog izmjene, ali je očito da je namjera predlagača da se sačuva radno mjesto osuđenim kriminalcima.



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE

U članu 27. nacrtu Zakona skraćeni su otkazni rokovi bez obrazloženja izuzev ušteta na račun zaposlenika koji ostaju bez posla.

U članu 28. nacrtu Zakona, u predloženom članu 81. c. neophodno je dodati i stav d. koji bi glasio « **drugi razlozi koje kao neopravdane utvrdi nadležni organ ili Sud**»

Obrazloženje: Na navedeni način amnestiran je poslodavac od svih drugih kršenja prava zaposlenika i preuzeo bi pravo suda ili inspekcije da cijene zakonitost otkaza. Pozivanjem na ovako reducirani spisak neopravdanosti otkaza, poslodavac bi imao ogroman broj načina za zloupotrebu otkaza, važno je da samo ne bude jedan od tri nabrojana razloga, a sve ostalo je opravdano.

U članu 29. nacrtu Zakona skraćeni su rokovi za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sa 1 godine na 30 dana, što je nedovoljno za podnošenje tužbe.

Obrazloženje: Upravni postupak za podnošenje zahtjeva rukovodiocu institucije gdje je zaposlenik zaposlen i rok za podnošenje i rješavanje po žalbi, kada se saberu rokovi iz ZUP-a traje više od 30 dana, a sudska zaštita se može tražiti samo protiv konačnih upravnih akata. Također, zaposlenici u institucijama BiH se stavljaju u neravnopravan položaj, jer oni koji imaju status državnih službenika imaju pravo na tužbu u roku od godinu dana, a zaposlenik sa istim uslovima i poslovima zaštitu u roku od 30 dana što je diskriminacija. Ukoliko se usvoji ovakav rok niko neće moći ostvariti prava putem suda. **Obrazloženje o uštedama je čista zamjena teza, jer postavlja da je za problem sudskih presuda protiv institucija kriv zaposlenik koji je tužio za neisplaćenu zaradu i prekršena prava a ne rukovodioc koji je nezakonitim postupanjem izazvao štetu i zaposleniku i instituciji.**

U članu 30. nacrtu Zakona skraćanje roka zastare neprihvatljivo iz razloga navedenim u obrazloženje prethodnog člana.

U članu 33. nacrtu Zakona Ministarstvo pravde preuzima ulogu inspekcije, Suda i upravljača i kontrolora Sindikata. Promjena je trebala ići u pravcu da se većina za reprezentativnost definiše kao «**većina članova sindikata**», a ne «većina zaposlenih», jer će se desiti da veliki broj institucija uopšte nema reprezentativni sindikat jer polovica zaposlenika uopšte nisu članovi sindikata. Koliko nam je poznato, ne moraju većina zaposlenih biti članovi sindikata da bi sindikat mogao biti partner poslodavcu. Tu je trebalo tražiti mišljenje i podršku MOR ili slično.

Takode, odredbe člana 33. nisu u skladu sa postojećim članom 94. stavom 2. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) koji propisuje da se



**SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH I POLICIJSKIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BiH, SUDSKOJ VLASTI I JAVNIM
USTANOVAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

„Prava i obaveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se aktima nadležnog organa reprezentativnog sindikata“

Odredbom člana 34. Nacrta zakona dodaje se novi dio IIIa i čl. 97a, 97b. i 97c. Odredbom člana 97a. stav 1. Propisuje se da za obavljanje vanrednih poslova koji nisu propisani pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uslovom da ti poslovi ne traju duže od 60 radnih dana u kalendarskoj godini. U stavu 2. navodi se da izuzetno od odredaba stava 1. privremeno na poslove implementacije projekata koje finansiraju donatori, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova koji se odnose na obavljanje poslova projektnog zadatka do okončanja projekta, odnosno do isteka finansiranja projekta. Projekti mogu trajati duži vremenski period i 5 godina, te se na taj način stvara posebna vrsta ugovora koja nije u skladu sa definicijom privremenih i povremenih poslova u drugim zakonima o radu u BiH, te za poslove koje nemaju karakter privremenih i povremenih poslova već po svom sadržaju predstavljaju radni odnos onemogućava zaključivanje ugovora o radu.

U članu 94. Zakona treba dodati stav da «sindikat organizuje štrajk i druge zakonom propisane proteste», a član 95. Zakona brisati jer govori o tematici koja je šire i detaljnije regulisana prijedlogom Zakona o štrajku, a koji je sačinjen prije dvije godine i čeka na parlamentarnu proceduru. Ako bude usvojen u predloženom obliku, ove odredbe će biti u koliziji sa zakonom koji je «lex specijalis».

Napominjemo da smo u skladu sa članom 94. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) imali pravo da budemo konsultovani prilikom donošenja jednog ovakvog opšteg akta.



Broj: 03-1-02-1-1145-2/17
Sarajevo: 05.12.2017. godine

**MINISTARSTVO PRAVDE
BOSNE I HERCEGOVINE
Trg BiH 1
71000 Sarajevo**



Đjanc

PREDMET: Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, mišljenje – dostavlja se,

VEZA: Vaš akt broj: 09-02-1-10614-7/15 od 09.11.2017. godine

Agenciji za zaštitu ličnih podataka u Bosni i Hercegovini (u daljem tekstu: Agencija) u prilogu akta broj i datum Veze, dostavili ste na mišljenje Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Nacrt). Agencija shodno članu 40. stav (1) tačka d) Zakona o zaštiti ličnih podataka („Sl. glasnik BiH“, broj: 49/06, 76/11 i 89/11) daje sljedeće:

MIŠLJENJE

Zakon o zaštiti ličnih podataka (u daljem tekstu: Zakon) je opšti propis koji reguliše obradu i zaštitu ličnih podataka i primjenjuje se na lične podatke koje obrađuju svi javni organi, fizička i pravna lica, osim ako drugi zakon ne nalaže drugačije. Cilj Zakona je da se na teritoriji Bosne i Hercegovine svim licima, bez obzira na njihovo državljanstvo ili prebivalište, osigura zaštita ljudskih prava i osnovnih sloboda, a naročito pravo na privatnost i zaštitu podataka u pogledu obrade ličnih podataka koji se na njih odnose.

U članu 4. Zakona propisani su osnovni principi zakonite obrade ličnih podataka kojih su se obavezni pridržavati svi kontrolori. To su principi: pravičnosti i zakonitosti, svrhe, mjere i obima, tačnosti i autentičnosti, mogućnosti ispravke netačnih ličnih podataka, vremenskog perioda obrade ličnih podataka, forme u kojoj se čuvaju lični podaci te da se ne objedinjuju lični podaci prikupljeni u različite svrhe.

Navedeni principi se moraju na adekvatan način primijeniti kod donošenja zakonskih i podzakonskih akata, kojima se reguliše obrada ličnih podataka.

Nadalje, svaki kontrolor je dužan uspostaviti evidenciju sa osnovnim informacijama o zbirkama ličnih podataka shodno članu 13. Zakona, iz čega prizilazi da se propisima iz prethodnog stava trebaju regulisati svi elementi obrade počev od naziva zbirke pa do drugih elemenata obrade, kao što su: vrste ličnih podataka, kategorije nosilaca ličnih podataka, prenosa ličnih podataka trećoj strani, vremenskog perioda čuvanja ličnih podataka i drugo.

U cilju ocjene predloženog zakonskog rješenja u članu 6. Nacrta, koje se odnosi na obradu ličnih podataka zaposlenih, u skladu sa osnovnim zahtjevima Zakona, osvrnućemo se na princip pravičnosti i zakonitosti.

Princip pravičnosti i zakonitosti, podrazumijeva obradu ličnih podataka na osnovu zakona s tim da pojedina pitanja obrade, zavisno od konkretnih okolnosti, mogu biti regulisana podzakonskim aktom za čije donošenje mora postojati ovlaštenje u zakonu.

Naime, članom 6. Nacrta dodaje se novi član 11a. koji propisuje obavezu poslodavca da vodi Knjigu evidencije o zaposlenima i personalne dosjee zaposlenih, čija će sadržina i način vođenja biti propisan Uputstvom o sadržini, načinu vođenja i čuvanja personalnih dosjeka zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine i Uputstvom o sadržini i načinu vođenja Knjige evidencije o zaposlenima.

Predloženo rješenje, utvrđuje obavezu vođenja Knjige evidencije i personalnih dosjeka zaposlenih, ali se na taj način suštinski ne propisuje niti uređuje uspostava i vođenje evidencije od strane poslodavaca.

Navedena odredba uopšte ne propisuje naziv evidencije, iako je u obrazloženju istaknuto da „... se propisuje obaveza vođenja evidencija zaposlenih u organima uprave i institucijama sa javnim ovlaštenjima kako bi se na jednom mjestu na brz i efikasan način mogli utvrditi kadrovski kapaciteti zaposlenih u instituciji, kao i status zaposlenih.“.

Stoga, mišljenja smo da je potrebno predmetnom normom obezbijediti adekvatan zakonski okvir, tj. zakonom propisati naziv evidencije, svrhu, način vođenja evidencije (elektronskoj i/ili materijalnoj formi) te propisati vrste ličnih podataka i rok čuvanja.

Propisivanjem evidencije i obrade ličnih podataka u zakonskoj normi, obezbijedio bi se valjan pravni osnov, postigla usaglašenost sa članom 12. te omogućila lakša i preciznija primjena člana 15. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine. Takođe, ostvario bi se neophodan uslov za zakonitu obradu pojedinih vrsta ličnih podataka za čiju obradu je potreban izričit zakonski osnov.

Izričit zakonski pravni osnov, osim za uspostavu evidencije zaposlenih, neophodan je i za obradu pojedinih vrsta ličnih podataka, što je slučaj kod obrade JMB ili elektronske obrade posebne kategorije ličnih podataka.

Zaključno, potrebno je propisati jasan pravni osnov kao i način vođenja evidencije, uključujući vrste podataka i druge elemente iz člana 13. Zakona, te izričit i jasan pravni osnov za eventualno donošenje podzakonskog akta kao i predmet njegovog regulisanja.

Imajući u vidu da evidencija zaposlenih u oblasti radnopravnih odnosa do sada nije bila propisana konkretnom normom, odnosno da se osnov za istu zasnivao uopšteno na odredbama zakona ili preuzetim propisima iz ranijeg uređenja, Agencija podržava nastojanje da se ovaj segment obrade ličnih podataka uredi ali na adekvatan način.

Shodno navedenom, mišljenja smo da propisivanje sadržaja i načina vođenja dosjeka i evidencije Uputstvom, kao podzakonskim aktom, nije prihvatljivo.

S poštovanjem,

Dostavljeno

- Naslovu
- Spis predmeta



Sarajevo-Capajevo, Vilsonovo šetalište broj 10. / Билтонско шеталиште број 10.,
Tel/ Тел ++387 33 726 250, fax/ Факс 726 251