




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

PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BiH

- Zastupnički dom -
- Dom naroda -

SARAJEVO

 **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	18

H

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

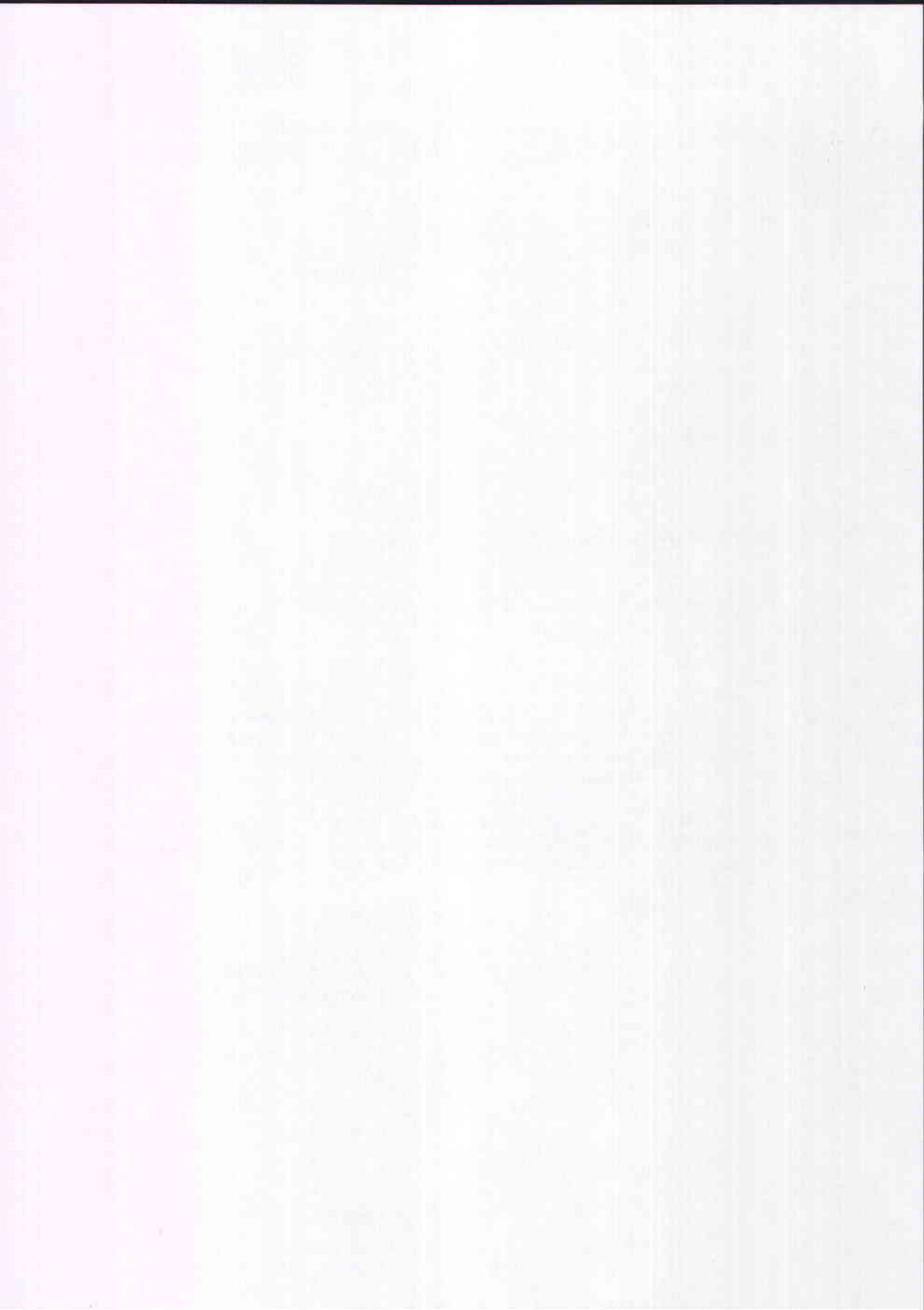
V e z a: Vaš akti broj: 01,02-02-1-377/18 od 8.2.2018. godine

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 Zakonodavnopravnog 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**

Studenj, 2017. godine

Na temelju članka IV. 4. a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, na __ sjednici Zastupničkog 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

Članak 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 članku 1. iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„4. Na reguliranje radno-pravnog statusa zaposlenih u udrugama i zakladama registriranim sukladno Zakonu o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11) ne primjenjuju se odredbe čl. 8., 9., članka 10. stavak 1. t. a), b) i c), čl. 11., 56., 60., 61., 62., 63., 64., 65., 66., 67., 68., 69., 70., članka 71. stavak 1. točka a) alineje 8 i 10 i t. e) i f), čl. 87. i 88. ovog zakona.“

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

Članak 2.

U članku 2. stavak 1. točka b) na kraju teksta, iza riječi „ugovora o radu“, dodaju se riječi „ili rješenja“.

Točka d) mijenja se i glasi:

„d) pripravnik – osoba određenog zvanja, odnosno zanimanja, koja prvi put zasniva radni odnos u tom zvanju odnosno zanimanju za koje je obrazovana, u cilju osposobljavanja za samostalan rad.“

Članak 3.

U članku 8. iza stavka 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 stavka 5. ovog članka 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.

Članak 4.

U članku 9. stavak 1. iza točke e) dodaje se nova točka f) koja glasi:

„f) ako je to posebnim zakonom propisano.“

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„2. Sa zaposlenikom iz stavka 1. točka c) ovog članka, ne može se zaključiti novi ugovor na određeno vrijeme, bez raspisivanja javnog oglasa.“

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.

Članak 5.

U članku 10. iza stavka 1. dodaju se novi st. 2. i 3., koji glase:

„2. S osobom mlađom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ona može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.

3. Izuzetno od stavka 1. ovog članka, osoba između 15 i 18 godina života (u daljnjem tekstu: maloljetnik), koja nije u postupku obveznog obrazovanja, može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se na poslovima u udrugama i zakladama koji ne ugrožavaju njenu sigurnost, zdravlje, moral ili razvoj, uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.”.

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 4.

Članak 6.

Iza članka 11. dodaje se članak 11a. koji glasi:

„Članak 11a.

1. Poslodavac je dužan voditi Knjigu evidencije o zaposlenima i Personalne dosjee zaposlenih, čiji će sadržaj i način vođenja biti propisan Naputkom o sadržaju, načinu vođenja i čuvanja Personalnih dosjea zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine i Naputkom 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 Naputak iz stavka 1. ovog članka.“.

Članak 7.

U članku 12. stavak 1. riječi „stavka 6.“ zamjenjuju se riječima „stavka 9.“.

Članak 8.

U članku 16. stavak 3. mijenja se i glasi:

„3. Za obavljanje poslova institucije propisanih pravilnikom o unutarnjoj 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.”.

Iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„4. Poslodavac može s određenom osobom, radi obavljanja poslova koji su izvan djelatnosti poslodavca, zaključiti ugovor o djelu, u skladu s općim propisima obveznog prava.“

U dosadašnjem stavku 4. koji postaje stavak 5., riječ „dvije“, zamjenjuje se riječju: „tri“.

U dosadašnjem stavku 5. koji postaje stavak 6, riječ „dvije“, zamjenjuje se riječju: „tri“.

Članak 9.

U članku 18. stavak 3. broj: „15“ zamjenjuje se brojem „sedam“.

Članak 10.

U članku 22. iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5., koji glasi:

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

Članak 11.

U članku 25. iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„3. Maloljetna osoba koja je u radnom odnosu u udrugama i zakladama ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.“.

Članak 12.

U članku 28. stavak 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 tijekom kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 13.

Članak 30. mijenja se i glasi:

„Članak 30.

1. Zaposlenik ima pravo na dopust s rada uz naknadu plaće - plaćeni dopust, 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 obitelji;
 - 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 obitelji u smislu stavka 1. točka c) ovog članka, smatra se: bračni i izvanbračni supružnik, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, roditelji supružnika, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra, kao i osobe koje žive u zajedničkom kućanstvu.
3. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, na pismeni zahtjev, neplaćeni dopust do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.
4. Ako zaposlenik ne iskoristi pravo na dopust odobren sukladno sa stavkom 1. ovog članka, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.“

Članak 14.

U članku 34. riječi: „članka 36. stavak 1.“ zamjenjuju se riječima: „članka 35. stavak 1.“.

Članak 15.

U članku 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 temelju nalaza i mišljenja ovlaštene zdravstvene ustanove, ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena radi pojačane njege i brige o djetetu.“

2. U slučaju da roditelj koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ostvaruje pravo na plaću za polovinu radnog vremena i naknadu plaće za drugu polovinu radnog vremena u istom iznosu, koja se isplaćuju na teret poslodavca.“.

Iza stavka 2. dodaje se novi stavak 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 stavka 2. ovog članka, Vijeće ministara, odnosno poslodavac svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način utvrđivanjem najpovoljnijeg rješenja za korisnike ovog prava.

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 4.

Članak 16.

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

Članak 17.

Članak 45. mijenja se i glasi:

„Članak 45.

1. Povreda na radu ili profesionalna bolest ne može štetno utjecati 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 elektronički obavijestiti poslodavca.

3. Obavijest iz stavka 2. ovog članka mogu dati i članovi uže obitelji i kućanstva 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 mirovinsko-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 izostanak s rada, u smislu odredbi ovog članka, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, sukladno zakonu.“

Članak 18.

Iza članka 46. dodaje se članak 46a. koji glasi:

„Članak 46a.

1. Poslodavac će uputiti zaposlenika nadležnom tijelu, radi utvrđivanja stupnja njegove radne sposobnosti, ukoliko kroz utvrđivanje ocjene rezultata rada zaposlenika, ocijeni da je zaposlenik zbog smanjene radne sposobnosti postigao lošije rezultate rada, kao i u slučaju kada zaposlenik izostaje s rada zbog korištenja bolovanja neprekidno godinu dana ili godinu i šest mjeseci u prekidima u razdoblju od dvije godine.

2. Od primjene odredaba stavka 1. ovog članka izuzete su odredbe ovog zakona koje se odnose na zaštitu žene i majčinstva.

3. Troškove upućivanja zaposlenika nadležnom tijelu, radi utvrđivanja stupnja njegove radne sposobnosti, snosi poslodavac“.

Članak 19.

U dijelu III, poglavlje 4., iza odjeljka b) dodaje se novi odjeljak „c) Posebna zaštita mlađih zaposlenika“.

Iza članka 47. dodaje se članak 47a. i glasi:

Članak 47a.

1. Zaposlenik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta s povećanim rizikom, ili na osobito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao i na drugim poslovima koji bi mogli predstavljati povećan rizik za njegov život, zdravlje i psiho-fizički razvoj.
2. Poslove iz stavka 1. ovog članka pravilnikom utvrđuje rukovoditelj institucije.
3. Puno radno vrijeme zaposlenog mlađeg od 18 godina ne može se utvrditi u trajanju dužem od 35 sati tjedno, niti dužem od osam sati dnevno.
4. Poslodavac je dužan zaposlenike mlađe od 18 godina, najmanje jednom tijekom kalendarske godine, o svom trošku, uputiti kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

Članak 20.

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

Članak 21.

Članak 50. mijenja se i glasi:

„Članak 50.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje izostanka s rada u sljedećem slučaju:
 - a) korištenja godišnjeg odmora;
 - b) korištenja plaćenog dopusta;
 - c) prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (stanje prirodne i druge nesreće proglašeno od strane nadležne institucije različite razine vlasti u Bosni i Hercegovini);
 - d) korištenja prava na rad s polovinom radnog vremena sukladno ovom zakonu
 - e) privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
 - f) porodijskog ili roditeljskog dopusta;
 - g) stavljanja na raspolaganje.
2. Visina, način i postupak ostvarivanja prava na naknade iz stavka 1. ovog članka, te razdoblje na koje se predmetne naknade isplaćuju na teret poslodavca utvrđuje se:
 - a) Zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća 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."

Članak 22.

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

Članak 23.

Iza članka 50. dodaje se novi članak 50a. koji glasi:

„Članak 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 obitelji i smrti člana uže obitelji zaposlenika;
 - e) jubilarne nagrade;
 - f) otpremninu pri odlasku u mirovinu;
 - g) prekovremeni rad, rad tijekom 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 obitelji ili užeg kućanstva, odnosno naknada u slučaju smrti uposlenika pripada osobi koja je snijela 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 članka, utvrđuje se:
 - a) zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća ministara BiH donesenim na temelju ovlasti propisanih zakonom – 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 članka utvrđuje se:
 - a) zakonom ili podzakonskim aktom Vijeća ministara BiH donesenim na temelju ovlasti propisanih zakonom – 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.“

Članak 24.

U članku 53a. iza stavka 5. dodaje se stavak 6. koji glasi:

„6. Ocjenjivanje rada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine vrši se sukladno 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.“.

Članak 25.

U članku 54. stavak 1. mijenja se i glasi:

„1. S pripravnikom poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme radi stručnog osposobljavanja sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru i podzakonskom aktu koji donosi Vijeće ministara za prijem pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale zaposlene.“

Iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

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

Članak 26.

U članku 60. stavak 3. iza točke k) dodaje se nova točka l) koja glasi:

„l) diskriminacija, te nasilje na temelju spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na temelju spola i seksualno uznemiravanje, kao i svaki drugi oblik diskriminacije, sukladno zakonu kojim se regulira ova oblast;“.

Dosadašnja točka l) postaje točka m).

Članak 27.

Iza članka 70. dodaje se članak 70a. koji glasi:

„Članak 70a.

Institucije Bosne i Hercegovine ili pravne osobe koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, koji zbog broja zaposlenih ne mogu osigurati adekvatan broj članova povjerenstva iz članka 61. stavak 4., članka 64. stavak 2. i članka 70. st. 2. i 4., mogu imenovati za članove povjerenstva i predstavnike drugih institucija ili drugih pravnih osoba koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine.“.

Članak 28.

U članku 71. stavak 1. u točki a) iza prve alineje dodaju se druga i treća alineja koje glase:

- Izuzetno od stavka 1. točka a) alineja prva, zaposleniku koji ima 40 godina staža osiguranja zbog uplate beneficiranog radnog staža, neće po sili zakona biti raskinut ugovor o radu do navršenih 60 godina života ukoliko je to uvjet prema propisu entiteta u kojem zaposlenik ima prijavljeno prebivalište.
- Zaposlenik koji je prema propisu entiteta na kojem ima prijavljeno prebivalište stekao uvjete za odlazak u mirovinu koristeći beneficiran staž i prije onih navedenih u prvoj alineji ovog članka, može otići u mirovinu kad zadovolji te uvjete samo na osobni 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 članku 71. stavak 1. točka a) dosadašnja alineja četvrta mijenja se i glasi:

„- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zbog počinjenog kaznenog djela s umišljajem zaposlenik izostaje s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;“.

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

„- ako zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prešuti činjenice iz članka 11. stavak 1. ovog zakona ili ne otkloni smetnje u roku utvrđenom u članku 11. stavak 3. ovog zakona;

- ako je zaposlenik pravomoćno osuđen za kazneno 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.

Članak 29.

U članku 79. stavak 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, osim u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu.“.

Članak 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 udrugama i zakladama

Članak 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 organizacijskih razloga ili

b) kada zaposlenik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu.

2. Otkaz zbog nastanka okolnosti iz stavka 1. ovog članka 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 razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka 1. točka a) ovog članka, poslodavac namjerava zaposliti osobu s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja druge osobe dužan je ponuditi zaposlenje onom zaposleniku čiji je ugovor o radu otkazan.

Članak 81b.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju kada je zaposlenik odgovoran za povredu radnih obveza 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 obveze za koje 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 obveze iz ugovora o radu ponovi.

Članak 81c.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b) podnošenje priziva ili tužbe odnosno sudjelovanje 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 odgovornoj osobi ili nadležnom tijelu državne vlasti.

Članak 81d.

1. Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za povredu obveza 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 stavka 1. ovog članka zaposlenik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 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.

Članak 81f.

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

Članak 81g.

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

Članak 81h.

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

Članak 31.

Članak 83. mijenja se i glasi:

„Članak 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 daljnjem 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 stavka 1. ovog članka.

Članak 32.

U članku 86f. u stavku 1. riječi: "može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete sukladno zakonu.", zamjenjuju se riječima: „zaštitu prava ostvaruje u postupku pred nadležnim sudom, sukladno zakonu kojim je regulirana ta oblast.“.

Članak 33.

Članak 92. mijenja se i glasi:

„Članak 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.“

Članak 34.

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

„Članak 92a.

1. Ispunjenost uvjeta za dodjelu reprezentativnosti sindikata utvrđuje Ministarstvo pravde BiH na zahtjev sindikata koji zadovoljava ovim zakonom propisane uvjete.
2. Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 92. ovog zakona i izjava osobe ovlaštene za zastupanje i predstavljanje sindikata.
3. Po zahtjevu iz stavka 1. ovog članka Ministarstvo pravde BiH će sačiniti prijedlog rješenja u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva i uputiti ga Vijeću ministara na usvajanje.

Članak 92b.

1. Sindikat kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost sukladno ovom zakonu, dužno je najmanje jednom godišnje dostavljati izvješće Ministarstvu pravde BiH o broju članova, a u slučaju da mu se broj članova smanji ispod zakonom propisanog minimuma, dužno je bez odlaganja obavijestiti Ministarstvo pravde BiH.
2. Ministarstvo pravde BiH vodi evidenciju o broju članova sindikata, kome je Vijeće ministara potvrdilo reprezentativnost sukladno ovom zakonu.
2. U slučaju da Ministarstvo pravde BiH utvrdi kako se broj članova smanjio ispod propisanog minimuma sukladno stavku 1. ovog članka, dužno je odmah po saznanju predložiti Vijeću ministara da ukine status reprezentativnosti.“

Članak 35.

Iza članka 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 unutarnjoj organizaciji

Članak 97a.

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

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

3. Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor tijekom rada, naknada za troškove prijevoza na posao i s posla, naknada za prehranu za vrijeme rada pod istim uvjetima kao i za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, te druga prava sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

4. Ugovor iz stavka 1. ovog članka zaključuje se u pisanom obliku te sadrži, osobito, podatke o:

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

Članak 97b.

1. Postupak izbora osobe s kojom se zaključuje ugovor iz članka 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 osobom bez provođenja postupka utvrđenog Pravilnikom iz stavka 1. ovog članka, s tim da takav ugovor ne može trajati duže od dva mjeseca za te poslove.“

Članak 36.

U članku 99. dodaje se stavak 2. koji glasi:

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

Članak 37.

Članak 100. briše se.

Članak 38.

Članak 102. mijenja se i glasi:

„Članak 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 osobu koja traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (članak 6.);
- b) primi u radni odnos osobu, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uvjetima i ograničenjima (čl. 8., 9., 10. i 11.);
- c) ne donese odluku o poništenju javnog oglasa (članak 8. stavak 6.);
- d) ne vodi Knjigu evidencije o zaposlenima i personalne dosjee zaposlenih (članak 11a.);
- e) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članku 12. ovoga zakona;
- f) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uvjeta (članak 13.);
- g) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 14.);
- h) postupa suprotno članku 15. ovoga zakona;
- i) sklopi ugovor o radu s zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati tjedno (članak 19.);
- j) uvede prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona ili ne obavijesti nadležno tijelo o uvođenju prekovremenog rada (članak 21.);
- k) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (članak 29.);
- l) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće, porodijskog dopusta i njege djeteta (članak od 34. do 43.);
- m) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članku 44. ovog zakona;
- n) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (članak 45. stavak 4.);
- o) zaposleniku ne ponudi druge poslove (članak 46. stavak 1.);
- p) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članku 47. ovog zakona;
- r) postupi suprotno članku 52. ovog zakona;
- s) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na razdoblje duže od roka utvrđenog u članku 54. stavak 3. ovog zakona;
- t) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanom obliku (članak 55.);
- u) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno čl. 71. i 88.;
- v) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (članak 79.);
- z) ne ispuni obveze prema zaposleniku iz članka 80. stavak 1. ovog zakona;
- aa) vrši diskriminaciju (čl. 86a. i 86b.) ili seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na temelju spola, nasilje na temelju spola ili mobing, odnosno propusti poduzeti efikasne mjere sprječavanja ili poduzme mjere prema zaposleniku (članak 86e.);
- bb) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (članak 95.);
- cc) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 97. stavak 2.);
- dd) s osobom koja obavlja privremene i povremene poslove i poslove na temelju ugovora o djelu nije zaključio ugovor sukladno čl. 97a. i 97b.

2. Novčanom kaznom u iznosu od 500 KM do 3.000 KM kaznit će se odgovorna osoba kod poslodavca ako učini prekršaj iz stavka 1. ovog članka.“.

Članak 39.

U članku 104. stavak 3. mijenja se i glasi:

„3. Ukoliko je propisima entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine propisana obveza zaposlenika posjedovanje radne knjižice, 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 članku 104. st. 4., 5. i 6. se brišu.

Dosadašnji stavak 7. postaje stavak 4.

U članku 104. dosadašnji stavak 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 istih, 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.“

Članak 40.

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

PS BiH, broj ____/17

____ 2017. godine

Sarajevo

Predsjedatelj
Zastupničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH

Predsjedatelj
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH

OBRAZLOŽENJE

1. USTAVNA OSNOVA

Ustavna osnova za donošenje ovog zakona sadržana je u članku IV 4. a) Ustava Bosne i Hercegovine, prema kojoj 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 daljnjem 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 daljnjem tekstu: Zakon o radu), kao i na temelju inicijative institucija Bosne i Hercegovine, i to: Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine, Ministarstva financija i trezora Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine i Tužiteljstva Bosne i Hercegovine, te određenog broja nevladinih organizacija.

3. CILJ DONOŠENJA ZAKONA

Cilj izmjena i dopuna Zakona o radu je unaprjeđenje postojećih procedura, te prevazilaženje pojedinih nedorečenosti u postojećim odredbama, koje su identificirane u postupku primjene Zakona o radu, a kojima bi se omogućila dosljednija provedba njegovih odredaba.

4. NAČELA NA KOJIMA SE ZAKON TEMELJI

Ovim zakonom unaprijeđena su postojeća zakonska rješenja u skladu s temeljnim načelima koji se odnose na zaštitu prava na rad, slobodu rada, jednakost, transparentnost, zaštitu ljudskih prava i temeljnih 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.

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

Člankom 2. U institucijama postoji veći broj zaposlenika na koji se odnosi predmetni zakon, a koji radni odnos zasnivaju na temelju rješenja rukovoditelja institucije.

Nadalje, propisuje se nova definicija pripravnika zbog preciziranja norme, zbog usuglašavanja teksta norme s 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.

Člankom 3. propisane su nove odredbe koje se odnose na okončanje procedure prijema zaposlenika po javnom oglasu, kako bi se spriječila zlouporaba instituta „javni oglas“, iz kog razloga je predložena obveza poslodavca da donese odluku o poništenju istog, ukoliko se

procedura ne okonča u propisanom roku, kao i rok kada poslodavac može ponovno raspisati javni oglas za popunjavanje radnih mjesta koja su bila predmetom poništenja javnog oglasa.

Člankom 4. Na inicijativu Samostalnog sindikata državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH, sudbenoj vlasti i javnim ustanovama Bosne i Hercegovine dodana je nova točka 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 članka 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 u cilju onemogućavanja zlouporabe primjene Zakona o radu u ovom dijelu.

Člankom 5. su u članku 10. Zakona o radu iza stavka 1. dodati novi st. 2. i 3. kojima se definira nemogućnost zasnivanja radnog odnosa s osobom mlađom od 15 godina, odnosno mogućnost zasnivanja radnog odnosa u udrugama i zakladama 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 suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje, kojim dokazuje opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Člankom 6. dodan je novi članak 11 a. kojim se propisuje obveza vođenja evidencija zaposlenih u tijelima uprave i institucijama s javnim ovlastima 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.

Člankom 7. Izvršena je izmjena radi pravilnog pozivanja, a radi usklađivanja s člankom 3. ovih izmjena i dopuna.

Člankom 8. je precizirana odredba članka 16. stavak 3., u smislu utvrđivanja uvjeta pod kojim se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju kada se za određeni posao, koji je već propisan pravilnikom o unutarnjoj organizaciji, obim poslova nepredviđeno povećao ili je riječ o zamjeni duže vrijeme odsutnog zaposlenika u skladu sa zakonom, kao i iz razloga razdvajanja, kroz predložene odredbe čl. 97a. i 97b., poslova koji po svojoj prirodi traju određeno vremensko razdoblje, a koji nisu obuhvaćeni poslovima iz osnovne nadležnosti rada tijela 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 razinama vlasti unutar Bosne i Hercegovine kao i zemalja u okruženju.

Člankom 9. mijenja se odredba članka 18. stavak 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 zasnuje radni odnos s drugom osobom, koja će se u što kraćem roku moći kvalitetno uključiti u proces rada, kao i radi usuglašavanja ove odredbe s propisima na ostalim razinama vlasti u Bosni i Hercegovini.

Člankom 10. je u članku 22. iza stavka 4. dodan novi stavak 5. kojim se trudnicama, počevši od šestog mjeseca trudnoće i majkama s djetetom do dvije godine života zabranjuje noćni rad.

Ovom odredbom je izvršeno usuglašavanje odredaba Zakona o radu s odredbama Europske socijalne povelje, koju je Bosna i Hercegovina ratificirala 2008. godine, a u cilju zabrane noćnog rada trudnicama počevši od šestog mjeseca trudnoće i majkama s djetetom do dvije godine života.

Člankom 11. dopunjuje se članak 25. i propisuje se minimalno trajanje godišnjeg odmora maloljetnika koji su u radnom odnosu u udrugama i zakladama, a u skladu s preporukama Svjetske banke.

Člankom 12. izmijenjen je članak 28., te je predviđeno da se godišnji odmor može koristiti u jednom ili u više dijelova. Ova izmjena članka 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 tijekom 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 dva radna tjedna neprekidno predložena je izmjena Zakona u navedenom smislu.

Člankom 13. izmijenjen je članak 30. Zakona o radu na način da je predloženom normom pojašnjeno i precizirano trajanje i uvjeti za korištenje prava zaposlenika na plaćeni dopust, jer je nepreciznost norme u praksi dovodila u dilemu koji je maksimalan broj radnih dana plaćenog dopusta za određene slučajeve koje zaposleni može koristiti. Također, precizirano je tko se smatra članom uže obitelji i kućanstva u smislu odredaba ovog zakona, kao i pravo na neplaćeni dopust za zadovoljavanje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba tijekom kalendarske godine. Predloženim izmjenama okvirno je izvršeno usuglašavanje odredaba ovog članka s odredbama propisa iz ove oblasti na ostalim razinama vlasti u Bosni i Hercegovini.

Člankom 14. izmijenjen je članak 34. kojim je ispravljena tehnička greška.

Člankom 15. na inicijativu Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Udruženja za podršku osobama s intelektualnim teškoćama na području Županije Sarajevo „Oaza“ i Udruženja oboljelih od cerebralne dječje paralize Županije Sarajevo izmijenjen je stavak 1. članka 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 izmjenу dana je mogućnost da pravo na skraćeno radno vrijeme ima i jedan od oba zaposlena roditelja, a ne samo samohrani roditelj. U cilju omogućavanja provedbe ove norme predloženo je i donošenje podzakonskog akta od strane nadležnog tijela kako bi prava po ovoj osnovi zaposleni u institucijama Bosne i Hercegovine odnosno kod poslodavca ostvarivali na identičan način, te kako bi se promovirala zaštita ostvarivanja, pod istim uvjetima, osobnih 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, tijekom kojeg zaposlenik de facto neće raditi bit će mu isplaćena naknada plaće ali ne i plaća jer isti nije radio cijelo radno vrijeme i nije stekao zakonske uvjete da mu bude isplaćena plaća po toj osnovi.

Člankom 16. izbrisana je riječ „trajno“ iz naslova poglavlja 4. odjeljak b) jer se odredbama ovog odjeljka reguliraju prava zaposlenika privremeno nesposobnih za rad, dok je trajna nesposobnost za rad osnova za ostvarivanje prava za mirovinu, odnosno prestanak radnog odnosa.

Člankom 17. izmijenjen je članak 45. Zakona o radu radi preciziranja odredaba istog i propisivanja postupka o načinu obavješćavanja poslodavca od strane zaposlenika ili članova njegove uže obitelji ili kućanstva u slučaju nastupanja privremene nesposobnosti za rad.

Člankom 18. dodan je novi članak 46a. kojim je propisana mogućnost poslodavca da uputi zaposlenika nadležnom tijelu 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 razdoblju od dvije godine. Također, odredbama stavka 2. izuzeta je primjena odredaba ovog zakona koje se odnose na zaštitu žena i majčinstva.

Člankom 19. je u dijelu III, poglavlje 4., iza odjeljka b) dodan odjeljak c) Posebna zaštita mlađih radnika, na način da je iza članka 47. dodan članak 47a. i glasi kojim se propisuje da radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta s povećanim rizikom, ili na osobito 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 psiho-fizički razvoj. Nadalje se stavkom 2. propisuje da poslove iz stavka 1. ovog članka pravilnikom utvrđuje rukovoditelj institucije, dok se stavkom 3. propisuje da se puno radno vrijeme zaposlenog mlađeg od 18 godina ne može utvrditi u trajanju dužem od 35 sati tjedno, niti dužem od osam sati dnevno. Stavkom 4. propisuje se da je poslodavac dužan radnike mlađe od 18 godina, najmanje jednom tijekom kalendarske godine, o svom trošku uputiti kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

Navedenim odjeljkom izvršeno je usuglašavanje odredaba ovog zakona s Europskom socijalnom poveljom.

Čl. 20. – 23. jasnije je definirano pravo na naknadu plaće i ostale naknade prema napatku Ministarstva financija i trezora.

Člankom 24. izmijenjen je članak 53a. na način da se dodaje stavak 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.

Člankom 25. izmijenjen je članak 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 osobama koje su već odradile pripravnički staž.

Člankom 26. izmijenjen je članak 56. na način da su precizirane odredbe navedenog članka u cilju lakše i jednostavnije primjene, a u skladu s praktičnim potrebama rada.

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

Člankom 26. je u članku 60. stavak 3. iza točke k) dodana nova točka l) kojom se diskriminacija, te nasilje na temelju spola ili spolne orijentacije, uznemiravanje na temelju 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.

Člankom 27. je u cilju omogućavanja dosljedne primjene i provedbe odredaba zakona koje se odnose na imenovanje članova disciplinskih povjerenstava i povjerenstava za utvrđivanje odgovornosti za štetu, a na prijedlog pojedinih institucija Bosne i Hercegovine koje imaju manji broj zaposlenih predložena je odredba članka 70a.

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

kojem ima prijavljeno prebivalište ranije stekne uvjete za mirovinu u odnosu na uvjete navedene u ovom članku, može otići u mirovinu kada zadovolji te uvjete samo na osobni zahtjev, a u cilju usuglašavanja 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 kaznenog djela s umišljajem, izostaje s rada duže od tri mjeseca, danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;

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

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

Člankom 29. izmijenjen je članak 79. Zakona o radu kojim je izvršeno usklađivanje odredaba stavka 1. ovog članka sa zahtjevima i potrebama rada.

Člankom 30. iza članka 81. dodana su nova poglavlje 14a. i čl. 81a. - 81h. kojima je reguliran otkaz ugovora o radu u udrugama i zakladama koje su registrirane u skladu sa Zakonom o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine.

Člankom 31. izmijenjen je članak 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 u cilju otklanjanja određenih nedostataka unutar same institucije. Pored navedenog, skraćivanje rokova koji se odnose na ostvarivanje zaštite prava pred nadležnim sudom je predviđeno zbog nastupanja eventualnih pravnih posljedica koje se odnose na implementaciju Zakona o Proračunu institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obveza Bosne i Hercegovine, a samim time i na izvršenje ostalih zakonskih obveza institucije, odnosno poslodavca, te radi pravne sigurnosti.

Člankom 32. izmijenjen je članak 86f. stavak 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.

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

Člankom 34. odredbama novih članaka 92a. i 92b. definiran je način dodjele reprezentativnosti, kao i obveza sindikata kome je dodijeljena reprezentativnost da dostavlja izvješće 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.

Člankom 35., iza članka 97. dodan je novi dio „IIIa- POSEBNE VRSTE UGOVORA“ i čl. 97a., 97b. i 97c. kojima je dana mogućnost poslodavcu da zaključi ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova, kao i ugovor o djelu s određenim osobama 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 uvjeti za propisivanje tih poslova u pravilniku o unutarnoj 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 određeno vremensko razdoblje do okončanja projekta odnosno do isteka financiranja projekta. U praksi se često dešavalo da se zbog ograničenja trajanja radnog angažiranja na određeno vremensko razdoblje onemogućavala realizacija projekta. Dakle, navedenim izmjenama radno angažiranje se vezuje isključivo za trajanje projekta odnosno do isteka financiranja projekta.

Predložena izmjena je uslijedila na prijedlog Visokog sudbenog i tužiteljskog vijeća Bosne i Hercegovine. Odredbama članka 97c. je propisano da će se postupak izbora osoba 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.

Člankom 36. dopunjen je članak 99. na način što se dodaje stavak 2. kojim je propisano da će se na postupak inspekcijskog nadzora od strane Upravne inspekcije primjenjivati odredbe Zakona o upravi, kojima je precizno propisana nadležnost Upravne inspekcije.

Člankom 37. brisan je članak 100., jer 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.

Člankom 38. izmijenjene su odredbe članka 102. koje se odnose na kaznene 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 odgovornu osobu 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 utjecati na poslodavce kako bi što dosljednije provodili odredbe ovog zakona, a u skladu s predloženim izmjenama ovog zakona.

Člankom 39. izmijenjena je odredba članka 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 kako 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.

Člankom 40. propisano je stupanje na snagu ovog zakona.

6. USKLAĐENOST ZAKONA S EUROPSKIM ZAKONODAVSTVOM

Prema potpisanom SSP-u postoji obveza usklađivanja propisa BiH s *acquis-em*, 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 u cilju poboljšanja pojedinih odredbi koje su se pokazale kao sporne u praksi, ovim izmjenama se ne radi usuglašavanje teksta Zakona o radu u institucijama BiH s *acquis-em*, jer je to planirano u 2016. godini, nakon sveobuhvatne analize kako odredbi postojećeg zakona tako i *acquisa*. Ovaj tekst Nacrta je usuglašen sa sugestijama Svjetske banke.

Međutim, bez obzira na to što se u ovom trenutku ne radi usuglašavanje s *acquis-em*, u dijelu kojim je to obuhvaćeno ovim nacrtom, usuglašen je s direktivama EU iz te oblasti.

7. PROVEDBENI MEHANIZMI I NAČIN OSIGURANJA POŠTIVANJA 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. FINACIJSKA 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 provedba istog ne zahtijeva posebna sredstva iz Proračuna institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obveza Bosne i Hercegovine.

9. OPIS KONZULTACIJA VOĐENIH U PROCESU IZRADE ZAKONA

U skladu s odredbama članka 6. Pravila za konzultacije 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 konzultacija, a nakon utvrđivanja teksta Prednacrt zakona, postavljen na internetskoj stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, radi dostave komentara zainteresiranih strana u roku od 15 dana od dana stavljanja Prednacrt zakona na internetsku stranicu.

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

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

U razdoblju trajanja javnih konzultacija dostavljeni su pojedinačni komentari kao i komentari institucija, kako slijedi:

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

„U članku 1. Nacrta zakona je predviđeno da se određene odredbe ne primjenjuju „na reguliranje radno-pravnog statusa zaposlenih u udrugama i zakladama“, 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 vrijedi i za odredbe članka 28. kojim se dodaje cijeli set odredbi, odnosno posebno poglavlje za ove zaposlene („14a. Otkaz ugovora o radu u udrugama i zakladama“) i za odredbe članka 11. stavak 3. po kojima „maloljetna osoba koja je u radnom odnosu u udrugama i zakladama 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 udrugama i zakladama 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 udrugama i zakladama je učinjeno jer je ovaj zakon napisan kako bi uredio radno-pravni status osoba koje su u radnom odnosu u tijelima uprave i uvelike se razlikuje od odredbi istog zakona u općem režimu, a primjenjuje se na radne odnose u udrugama i zakladama. Upravo zbog toga ovaj zakon predviđa uvijek javni natječaj prilikom prijema zaposlenika, otkaz samo kao posljedicu disciplinske odgovornosti i utvrđene sankcije što nije u duhu radno pravnog odnosa u udrugama i zakladama, zbog čega se odredbe ovog zakona koje nisu komplementarne s odredbama zakona u općem režimu izuzimaju od primjene na radne odnose u udrugama i zakladama. Upravo zbog toga je i uvedeno da maloljetnici mogu zaključiti ugovor o radu u udrugama i zakladama jer je to dozvoljeno u općem režimu, ali takva odredba nije prihvatljiva u institucijama, jer se tu uvijek traži visoka razina stručnosti i znanja.

„U članku 2. Zakona dodati:

U točki 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 temelju rješenja rukovoditelja institucije (npr. OSA BiH).“

Sugestija na članak 2. je uvažena.

„Člankom 3. Nacrta zakona dodaje se stavak 5. i 6. u članku 8. Zakona o radu kojim se propisuje da procedura prijema zaposlenika u radni odnos po raspisanom javnom oglasu treba se okončati u roku od četiri mjeseca od dana objave javnog oglasa, te u suprotnom poslodavac donosi odluku. Člankom 3. također dodaje se stavak 7. u članku 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 što 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 razdoblje od 6 mjeseci zbog poništenja javnog oglasa u slučaju isteka roka. Radno mjesto i dalje ostaje upražnjeno.“

Sugestija na članak 3. nije prihvaćena jer je ograničenje raspisivanja poništenog oglasa uvedeno zbog zaštite od zloupotrebe ovog institucija i nije u vezi s rokom od četiri mjeseca u kojem se natječajna procedura mora završiti. Naime, rok od godinu dana u kojem institucija ne može ponovno raspisati poništen oglas propisan je kako institucija ne bi poništavala i raspisivala jedan te isti oglas ovisno o prijavljenim kandidatima.

U članku 4. Nacrta zakona dodati stavak 1. koji glasi:

„U članku 9. stavak 1. dodaje se nova točka koja glasi „ako je to posebnim zakonom propisano“.

U novom stavku 2. Nacrta zakona na kraju iza riječi „oglasa“ točka se mijenja u zarez i dodaju se riječi „osim 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 natječaja, tako da je neophodno ostaviti prostor za izuzetke propisane zakonima koji su „lex specialis“.

Sugestija na članak 4. je prihvaćena.

„U članku 5. Nacrta zakona izbačena je odredba „da se protiv kandidata ne vodi kazneni postupak“, što nije obrazloženo, i ne vidimo drugi razlog nego da se omogućiti zapošljavanje osobama protiv kojih se vodi kazneni postupak.

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

Isto tako, u ovom članku se predviđa da se relevantne činjenice dokazuju „izjavom ovjerenom od strane nadležnog tijela“ (što je nejasno i sporno), a korišteni termin „bezuvjetna kazna“ nije jasan i precizan (tako, Kazneni zakon BiH kao kaznenopravne sankcije poznaje -a) kazne (kazna zatvora, kazna dugotrajnog zatvora i novčana kazna), b) uvjetna osuda (što bi ovdje mogao biti slučaj) i c) mjere sigurnosti). Isto vrijedi i kod izraza „kazneno djelo koje

ga čini nepodobnim za obavljanje poslova radnog mjesta na koje konkurira", odnosno koja su to kaznena djela koja nekoga čine „nepodobnim“.

Sugestija na članak 5. je prihvaćena, ime se zadržava kao opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa da protiv osobe nije pokrenut kazneni postupak za kazneno djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina, ili da joj nije izrečena zatvorska kazna za kazneno djelo učinjeno s umišljajem u skladu s kaznenim zakonima u Bosni i Hercegovini.

„Članak 6. Nacrta zakona nije precizan i može stvoriti nedoumice glede osoba koje se ne mogu „primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu“, tj. odnosi li se to samo na one osobe koje obavljaju „samostalnu poslovnu djelatnost ili obrt“ „stricto sensu“ (poduzetnici, osobe koje obavljaju samostalne djelatnosti kao što su odvjetnici i sl.) ili i šire, npr. osobe koje su vlasnici gospodarskih subjekata (društava s ograničenom odgovornošću, vlasnici dionica dioničkog društva i sl.)“

Sugestija koja se odnosi na članak 6. je uvažena.

„Članak 8. Nacrta zakona je izrazito nepovoljniji za zaposlenike i predviđa rok od tri godine za zasnivanje stalnog radnog odnosa, umjesto dosadašnjih dviju godina. 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 zlouporabe od strane poslodavca, te treba tražiti obrazloženje.“

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

„Člankom 10. predviđena je preraspodjela radnog vremena s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne može biti 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najduže 60 sati tjedno. Člankom 6. stavak 1. tačka b) Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. godine o određenim 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 članka 10. Nacrta zakona nije u skladu s odredbom članka 6. Direktive 2003/88/EZ.“

Sugestija na članak 10. je uvažena.

„Članak 13. (u dostavljenom Nacrtu članak 14.) predviđa izmjene članka 30. Zakona koji se odnosi na plaćeni dopust i u stavku 1. točka c) propisuje da se dva dana u slučaju smrti člana uže obitelji i kućanstva ili drugih slučajeva utvrđenih „aktom poslodavca“ (ne i samim zakonom, što je već nejasno i daje velike ovlasti poslodavcu glede ovih drugih slučajeva, npr. preseljenje) „o tomu odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika“, čime i u ovakvim teškim slučajevima „smrti članka uže obitelji i kućanstva“ ne jamči PRAVO na plaćeni dopust, 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 članak 14. je prihvaćena. Na navedenu odredbu prihvaćena je i sugestija koju je ministar Dragan Mektić istaknuo na sjednici Vijeća ministara, a odnosi se na točku c.

„U članku 15. Nacrta zakona kojim se mijenjaju odredbe članka 43. Zakona glede primanja za rad s polovinom radnog vremena, za razliku od dosadašnjeg rješenja po kojem roditelju „pripada PRAVO NA NAKNADU PLAĆE, suglasno 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“ (tko isplaćuje ovu drugu polovinu i što znači „u istom iznosu“).“

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

„Članak 19. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona –članak 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 stavak koji je definiran s „može“, predstavlja faktičko ukidanje naknada za troškove prijevoza, prehranu za vrijeme rada, regresa za godišnji odmor, što je suština izmjene ovog članka.

Što je svrha izmjena predviđenih člankom 21. kojim se mijenja članak 50. utvrđivanje prava na naknadu stavkom 4. i mogućnosti za ostvarivanje prava na naknadu predviđenu člankom 5.- koje su suštinske razlike utvrđivanjem prava i mogućnosti za ostvarivanja prava - hoće li mogućnost ostvarivanja prava za određene slučajeve biti u ingerenciji svake pojedinačne institucije da u skladu s planiranim sredstvima to pravo utvrđuje.

Neophodno je da se točke a), b) i c) prebace u stavak 1. istog članka 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, stavak f. istog članka 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 dano 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 izvan europskih standarda i o istom je trebalo tražiti stav MOR i drugih međunarodnih organizacija.

U članku 23. Nacrta zakona je predviđen izuzetak od općeg režima za pripravnike iz članka 54. stavak 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 razdoblje „ne duže od dvije godine“. Ovo je na neki način privilegiranje pripravnika zaposlenih u pravosuđu u odnosu na ostale pripravnike zaposlene u gospodarstvu, javnoj upravi i sl. Pri tome, pitanje je i kakva su rješenja usvojena na entitetskoj ili županijskoj razini i postoje li ovdje 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, članak 23. Nacrta zakona predviđa izmjenu članka 56. Zakona koji se odnosi na stručni upravni ispit. U stavku 1. predloženog rješenja stoji da „zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno sveučilišnu diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sustavom 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 sustavom studiranja“ (tj. oni koji su studirali po Bolonjskom sustavu)!?“

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

„U članku 26. stavak 1. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona –članak 28) formulacija je nejasna i pravno konfuzna i pogrešna. Članak 71. Zakona govori o razlozima prestanka radnog odnosa po sili zakona, a pravo na mirovinu se ostvaruje na osobni zahtjev i po entitetskim propisima, te je nemoguće kao što je to predloženo, miješati prestanak radnog odnosa i ostvarivanje prava na mirovinu. Ako je predlagač htio vezati prestanak radnog odnosa s ostvarenjem uvjeta za mirovinu u entitetima, što je opravdano, morao je to sasvim drugačije formulirati, jer ovako stvara pravnu nesigurnost. U stavku 2. ovog članka 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. Znači li to da nekom tko bude osuđen na dvije ili pet godina zatvora za kazneno djelo u prometu ili ubojstva na mah, ne prestaje radni odnos tih tri ili pet godina? Kvalifikacija je li kazneno djelo učinjeno s umišljajem ili iz nehaja nema nikakav utjecaj na dužinu trajanja dopusta (duže od tri mjeseca), te ne treba ni da stoji ova izmjena. U praksi će izazvati kaos i tužbe kod svake osuđene osobe. U obrazloženju nije naveden razlog izmjene, ali je očito da je namjera predlagača da se sačuva radno mjesto osuđenim kriminalcima.“

Primjedba na članak 28. nije uvažena iz sljedećih razloga:

Zakonom je propisan odlazak u mirovinu po sili zakona kada se steknu uvjeti iz zakona (odlazak po sili zakona) ovdje se propisuje izuzetak od toga pravila kako bi se usuglasio ovaj dio zakona sa zakonima o osiguranju koji su na entitetskoj razini pa je nejasna sugestija Sindikata u tom dijelu, i cijenimo da samo pojašnjava odlazak u mirovinu, 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 kaznenog djela s umišljajem zaposlenik izostane s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;“, i prognoziiranja tužbi u tom segmentu, moramo istaknuti da je kaznenopravno zakonodavstvo BiH prihvatilo načelo da se za sva djela sudi za umišljaj a za izvršenje kaznenog djela iz nehaja 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 kaznenom djelu radi i što je u postupku utvrđeno (prije svega se tu misli na postojanje umišljanja odnosno da se u tom slučaju kažnjava i za nehaj), pa se sve može zaključiti prostim čitanjem presude i eventualno uvidom u odredbe Kaznenog zakona. Ovo je naime uvedeno kako bi se zaštitili zaposlenici koji budu osuđeni na kaznu zatvora za počinjenje kaznenih djela u prometu koja su uglavnom iz nehaja, kako ne bismo zaposlenike u takvim situacijama još ostavljali bez posla.

„U članku 27. (u dostavljenom tekstu Nacrta zakona - članak 29) Nacrta zakona skraćeni su otkazni rokovi bez obrazloženja osim ušteta na račun zaposlenika koji ostaju bez posla.“

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

„U članku 28. u dostavljenom tekstu Nacrta zakona-članak 30), u predloženom članku 81. c. neophodno je dodati i stavak d. koji bi glasio „drugi razlozi koje kao neopravdane utvrdi nadležno tijelo 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 reduciran popis neopravdanosti otkaza, poslodavac bi imao ogroman broj načina za zlouporabu otkaza, važno je da samo ne bude jedan od tri nabrojana razloga, a sve ostalo je opravdano.“

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

„U članku 29. (članak 31. dostavljenog Nacrta zakona) skraćeni su rokovi za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa s 1 godine na 30 dana, što je nedovoljno za podnošenje tužbe.

Obrazloženje: Upravni postupak za podnošenje zahtjeva rukovoditelju 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 neravnotežan položaj, jer oni koji imaju status državnih službenika imaju pravo na tužbu u roku od godinu dana, a zaposlenik s istim uvjetima i poslovima zaštitu u roku od 30 dana što je diskriminacija. Ukoliko se usvoji ovakav rok nitko 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 rukovoditelj koji je nezakonitim postupanjem izazvao štetu i zaposleniku i instituciji.“

Sugestija na članak 31. nije prihvaćena zbog toga 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 neovisno 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 članku 30. Nacrta zakona skraćanje roka zastare neprihvatljivo iz razloga navedenim u obrazloženju prethodnog članka.“

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

„U članku 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 polovica zaposlenika uopće nisu

članovi sindikata. Koliko nam je poznato, ne mora većina zaposlenih biti članovi sindikata da bi sindikat mogao biti partner poslodavcu. Tu je trebalo tražiti mišljenje i podršku MOR ili slično.

Također, odredbe članka 33. nisu u skladu s postojećim člankom 94. stavkom 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 obveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se aktima nadležnog tijela reprezentativnog sindikata”. “

Sugestija u članku 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 članka 34. Nacrta zakona dodaje se novi dio IIIa i čl. 97a., 97b. i 97c. Odredbom članka 97a. stavak 1. propisuje se da za obavljanje izvanrednih poslova koji nisu propisani pravilnikom o unutarnjoj organizaciji može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uvjetom da ti poslovi ne traju duže od 60 radnih dana u kalendarskoj godini. U stavku 2. navodi se da izuzetno od odredaba stavka 1. privremeno na poslove implementacije projekata koje financiraju 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 financiranja projekta. Projekti mogu trajati duže vremensko razdoblje i 5 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 koje nemaju karakter privremenih i povremenih poslova, već po svom sadržaju predstavljaju radni odnos onemogućava zaključivanje ugovora o radu. “

Sugestija koja se odnosi na članak 34. je prihvaćena.

„U članku 94. Zakona treba dodati stavak da „sindikat organizira štrajk i druge zakonom propisane proteste“, a članak 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 članak 94. nije prihvaćena, jer je isto regulirano člankom 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 financija i trezora Bosne i Hercegovine broj: 08-02-2-9038-2/15 od 9. 12. 2015. godine, te Direkcije za europske integracije, broj: 03/B-06-2-LBK-1585-2/15 od 18. 11. 2015. godine.

Ministarstvo pravde BiH nije pristupilo usuglašavanju Zakona o radu s *acquis-om* što je planirano u 2016. godini putem sveobuhvatne analize cijelog zakona. Međutim, što je i prepoznato od strane Direkcije za europske integracije u njihovom mišljenju od 18. 12. 2015.

godine, odredbe Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH je usuglašen s direktivama koje reguliraju ovu materiju.

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

- Sugestiju da se jasnije u članku 8. Nacrta zakona propiše što 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 članak 14. Nacrta zakona kojim se vrši izmjena u članku 43. osnovnog teksta nije uvažena jer je ocijenjeno da je odredba dovoljno jasna i da iz iste proizlazi da osoba koja radi s polovinom radnog vremena ima pravo i na naknade iz radnog odnosa kao što je topli obrok.
- Sugestija da se briše odredba članka 27. kojom se vrši izmjena članka 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 osoba koje temeljem beneficiranog radnog staža steknu 40 godina staža osiguranja bez da imaju 60 godina starosti, a mjesto prebivališta im je u Republici Srpskoj, gdje je uvjet za odlazak u starosnu mirovinu 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, odnosno osiguranik koji nema navršenih 65 godina života ima pravo na starosnu mirovinu kada navrš 60 godina života i 40 godina mirovinskog staža, odnosno staža osiguranja. S obzirom na zakonsku odredbu koja je trenutno na snazi, osoba koja napuni 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine starosti ide po sili zakona u mirovinu što je stvaralo poteškoće osobama koje 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 mirovinsko invalidskom osiguranju („Službene novine RS“, broj 103/15), kojim je priznato pravo na mirovinu osobama koje su s beneficiranim stažem stekli 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života ali su primjenu ograničili na policijske službenike Republike Srpske.
- Sugestija koja se odnosi na članak 35. Nacrta kojim se dodaje novi članak 97a. stavak (3), nije uvažena jer osobe koje zaključuju ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zasnivaju radni odnos.
- Primjedba koja se odnosi na isti članak ali kojim se dodaje novi čl. 97b i 97c. nije uvažena jer nije ovim zakonom niti 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 ODREDBA KOJE SE MIJENJAJU

Članak 1.

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

2. Ovim zakonom regulira se radni odnos:

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

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

c) uposlenika koji su uposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udrugama i zakladama 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 uposlenika zasniva se radni odnos, sukladno članku 12. ovog zakona.

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

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju slijedeće značenje:

a) poslodavac - institucije Bosne i Hercegovine i njeni organi i druga pravna lica i druge institucije navedene u članku 1. stavak 2. ovog zakona, koje upošljavaju određenu osobu na osnovu ugovora o radu;

b) uposlenik – fizička osoba, koja je uposlena kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;

c) ugovor o radu - pismeni ugovor između poslodavca i uposlenika u kojem se navode uvjeti zaposlenja, prava, obveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, sukladno odredbama ovog zakona i općeg akta poslodavca;

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

Članak 8.

1. Odluku o potrebi prijema uposlenika u radni odnos donosi poslodavac, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom poslodavca, odnosno Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji.
2. Na osnovu odluke iz stavka 1. ovoga članka, 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 uvjete 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 uvjet 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 uposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uvjeta, 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 uposlenika, koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos.
8. Postupak prijema uposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.
9. Struktura uposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Članak 9.

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

Članak 10.

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti osoba koja ispunjava sljedeće opće uvjete:
 - 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 kazneni postupak za kazneno djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za kazneno djelo učinjeno s umišljajem sukladno kaznenim zakonima u Bosni i Hercegovini;
 - d) da nije obuhvaćeno odredbom članka IX. stavak 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 uvjeta iz stavka 1. ovog članka, zakonom i drugim propisom ili Pravilnikom, mogu se propisati posebni uvjeti za prijem u radni odnos uposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računalu, poznavanje stranog jezika i dr.).

Članak 12.

1. Na osnovu odluke poslodavca iz članka 8. stavak 6. ovog zakona, između uposlenika 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 uposlenika;
 - c) trajanju ugovora o radu;
 - d) danu početka rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na kojem se uposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena;
 - h) odmoru u tijeku radnog dana;
 - i) plaći, dodacima na platu, drugim naknadama, te periodima isplate;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;
 - k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati uposlenik i poslodavac;
 - l) druge podatke, prava i obveze u svezi s radom i uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
4. Umjesto podataka, prava i obveza iz stavka 2. toč. od g) do k) ovog članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, odluka Vijeća ministara, kolektivni ugovor, pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.
5. Prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa nastaju na dan kada uposlenik počne raditi na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Članak 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 uposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog uposlenika, a najduže dvije godine.

4. Ako uposlenik 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 stavka 4. ovog članka, radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranog zvaničnika ili nosioca izvršnih funkcija u institucijama Bosne i Hercegovine može se zasnivati na period duži od dvije godine, a najviše do isteka mandata izabranog nosioca izvršnih funkcija

Članak 18.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati duže od šest mjeseci.
3. Ako uposlenik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac otkazuje uposleniku 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, uposlenik ima prava iz radnog odnosa, koja se odnose na poslove koje zaposlenik obavlja tijekom probnog rada.

Članak 22.

1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog perioda traje duže, a tijekom 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 tijekom 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.

Članak 25.

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

Članak 28.

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili dva dijela.
2. Ako uposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.
3. Uposlenik 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. Uposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 30.

1. Uposlenik ima pravo na odsustvo sa 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 uposlenika.
2. Članom užeg domaćinstva, u smislu stavka 1. ovog članka, 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 uposleniku 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 plate - plaćeno odsustvo.
4. Ako uposlenik ne iskoristi odsustvo iz stavka 4. ovog članka, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Članak 34.

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

Članak 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 stavka 1. ovog članka, pripada pravo na naknadu plaće, suglasno zakonu.
3. Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

III - PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI UPOSLENIKA

b) Zaštita uposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Članak 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava uposlenika iz radnog odnosa.

2. Uposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad pismeno ili usmeno telefonom obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, sukladno ugovoru o radu.
3. Uposlenik 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 mirovinsko-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 uposlenika, pismeno obavještenje iz stavka 3. ovog članka poslodavcu mogu dostaviti članovi uže obitelji ili druga lica s kojima živi u obiteljskom domaćinstvu.
5. Ako uposlenik 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 odredbi ovog članka, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti uposlenika, sukladno zakonu.

Članak 50.

1. Uposlenik 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 stavka 1. ovog članka, za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se aktom Vijeća ministara, zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.
3. Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.
4. Uposlenik ima pravo na naknadu za:
 - a) troškove prijevoza na posao i s posla;
 - b) prehranu za vrijeme rada;
 - c) regres za godišnji odmor;
 - d) slučaju teške povrede na radu uposlenika, teške bolesti i invalidnosti uposlenika ili njegovog člana njegove uže obitelji i smrti člana uže obitelji uposlenika;
 - e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;
 - f) jubilarne nagrade;
 - g) otpremninu pri odlasku u mirovinu;
 - h) slučaj stavljanja na raspolaganje;
 - i) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;
 - j) privremena nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;
 - k) porodijsko odsustvo;
 - l) prekovremeni rad, rad tijekom 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 uposlenika.

5. Uposlenik ima pravo na naknadu troškova u svezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza, i slično.
6. Visina naknade iz st. 3., 4. i 5. ovoga članka utvrđuje se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

Članak 53.a

1. Rad uposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obvezno se vrši u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju uposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.
2. Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje uposlenik 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 uposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen sukladno stavku 1. ovog članka, u obzir će se uzeti rezultati rada uposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stavka ne mogu se primijeniti na štetu uposlenika 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.

Članak 54.

1. S osobom 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, obveze i odgovornosti koje se odnose na uposlenog, 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.

Članak 60.

1. Uposlenik će stegovno 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 kazneno djelo protiv službene dužnosti, ili drugo kazneno djelo, odnosno prekršaj, kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca, što čini uposlenika 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 stegovnoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o stegovnoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.
5. Odgovornost za izvršenje kaznenog djela, odnosno prekršaja, ne isključuje stegovnu i materijalnu odgovornost uposlenika, pod uvjetom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti;
6. Pravilnik iz stavka 4. ovog članka donosi Vijeće ministara za budžetske korisnike, a poslodavac za ostale uposlenike.

Članak 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kada uposlenik navrší 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, neovisno od godina života - danom donošenja rješenja;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod uposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugog nadležnog tijela, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravomoćne odluke o zabrani obavljanja tih poslova;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora uposlenik 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 sukladno zakonu - danom donošenja odluke o stečaju ili likvidaciji, odnosno prestanku rada;
- smrću zaposlenika;
- gubitkom državljanstva Bosne i Hercegovine - na dan pravomoćnosti rješenja o gubitku državljanstva;

- sticanjem državljanstva druge države suprotno Ustavu Bosne i Hercegovine i njenim zakonima - na dan pravomoćnosti akta o sticanju tog državljanstva;
 - ako je konačnom odlukom stegovne komisije izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom prijema konačne odluke stegovne komisije;
 - odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- b) sporazumom u pisanoj formi između uposlenog i poslodavca;
- c) otkazom ugovora o radu od uposlenika, 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 uposleniku osigura jedno od prava po osnovu stavljanja uposlenika na raspolaganje iz čl. 87. i 88. ovog zakona te ako uposlenik 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 uposlenika, njegovo ponašanje na radu i potrebe poslodavca, i to:
- ako je uposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku šest mjeseci;
 - ako se uposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u smislu članka 81. ovog zakona;
 - ako uposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
 - ako uposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu - na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;
 - ako se uposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana, u smislu člana 31. stava 1. ovog zakona;
 - ako je zaposleniku izrečena kaznena 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 članka 11. stavak 5. ovog zakona;
 - ako uposlenik za svoj ili tuđi račun, bez suglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);
 - ako uposlenik ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u utvrđenom roku;
 - ako uposlenik ne zadovolji na probnom radu.

2. U slučajevima iz stavka 1. točke f) ovog članka poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu u pisanoj formi upozoriti uposlenika 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 članka donosi poslodavac u formi rješenja koje dostavlja uposleniku sukladno zakonu.

Članak 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da uposlenik 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 uručjenja otkaza uposleniku, odnosno poslodavcu.
3. Aktom poslodavca može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.
4. U slučaju da je uposlenik zatečen u vršenju kaznenog djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Članak 83.

1. Uposlenik, 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 stavka 1. ovog članka ne sprečava uposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom Bosne i Hercegovine.
4. Uposlenik 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 stavka 2. ovog članka.
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.

Članak 86.f

1. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredbe čl. 6, 86.c, 86.d i 86.e ovog zakona, osoba koje traži zaposlenje, kao i uposlenik, može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete sukladno zakonu.
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 kaznenog ili građanskog postupka.
3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 1. ovog članka osnovana, naredit će poslodavcu da tužiocu uspostavi i osigura ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

Članak 92.

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

Članak 99.

Uposlenik, 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.

Članak 100.

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

- b) saslušati i uzeti izjave uposlenika, 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 uposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine u roku od 15 dana od prijema rješenja.
4. Odluka Ministarstva iz prethodnog stavka je konačna i obvezujuća, ali protiv nje se može podnijeti tužba Upravnom odjelu Suda Bosne i Hercegovine.

Članak 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 osobu koje traži uposlenje kod poslodavca, od uposlenika (članak 6.);
 - b) primi u radni odnos osobu, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uvjetima i ograničenjima (čl. 8., 10. i 11.);
 - c) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članku 12. ovoga zakona;
 - d) uputi uposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uvjeta (članak 13.);
 - e) od uposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 14.);
 - f) postupa suprotno članku 15. ovoga zakona;
 - g) sklopi ugovor o radu sa uposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati tjedno (članak 19.);
 - h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (članak 21.);
 - i) uposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (članak 29.);
 - j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodiljnog dopusta (čl. 34. do 43.);
 - k) otkáže uposleniku ugovor o radu suprotno članku 44. ovog zakona;
 - l) ne vrati uposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (članak 45. stavak 2.);
 - m) uposleniku ne ponudi druge poslove (članak 46. stavak 1.);
 - n) otkáže ugovor o radu uposleniku suprotno članku 47. ovog zakona;
 - o) postupi suprotno članku 52. ovog zakona;
 - p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članku 54. stavak 3. ovog zakona;
 - r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (članak 55.);
 - s) donese odluku o prestanku radnog odnosa uposlenika suprotno članku 71. i 88.;
 - š) uposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (članak 79.);
 - t) ne ispuni obveze prema uposleniku iz članka 80. stavak 1. ovog zakona;
 - u) uposleniku onemogući pravo na štrajk (članak 95.);
 - v) uposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (članak 97. stavak 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 stavka 1. ovog članka.

Članak 104.

1. Do donošenja zakona Bosne i Hercegovine kojima se propisuje zdravstvena zaštita uposlenika, mirovinsko i invalidsko osiguranje i druge vrste socijalne zaštite uposlenika primjenjivat će se zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine prema mjestu prebivališta uposlenika.
2. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine na različiti način reguliraju pitanje prava po osnovu porodiljnog dopusta, Vijeće ministara svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način, i to tako što će se primjenjivati rješenje onog nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnice ovog prava. Sredstva potrebna za ovo osigurati će se u proračunu 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 sadržina, 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, uposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje uposleniku pismenu potvrdu.
5. Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti uposleniku radnu knjižicu, a uposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 3. ovog članka.
6. Vraćanje radne knjižice iz stavka 4. ovog članka ne može se uslovljavati potraživanjima koje poslodavac eventualno ima prema uposleniku.
3. Osim radne knjižice iz stavka 4. ovog članka, poslodavac je dužan uposleniku 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 uposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.

ZAKON
O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE
- PROČIŠĆENI TEKST -

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

I - OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

1. Ovim zakonom regulira se radnopravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i dopusti, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca, sudjelovanje zaposlenika i sindikata u zaštiti prava zaposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obveze koje nastaju na temelju radnopravnog 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", broj 19/02 i 35/03);
- c) zaposlenika koji su zaposleni u javnim poduzećima Bosne i Hercegovine, udrugama i zakladama 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 s člankom 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 obveznog prava.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

- a) poslodavac - institucije Bosne i Hercegovine i njena tijela i druge pravne osobe i druge institucije navedene u članku 1. stavku 2. ovog zakona, koje zapošljavaju određenu osobu na temelju ugovora o radu;
- b) zaposlenik - fizička osoba, koja je zaposlena kod poslodavca na temelju ugovora o radu;
- c) ugovor o radu - pismeni ugovor između poslodavca i zaposlenika u kojem se navode uvjeti zapošljavanja, prava, obveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, u skladu s odredbama ovog zakona i općeg akta poslodavca;
- d) pripravnik - osoba zaposlena prvi put u profesiji za koju je obrazovana, u cilju stručne obuke ili samostalnog rada.

Članak 3.

1. Zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati svoja reprezentativna tijela, suglasno 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.

Članak 4.

1. Poslodavcima, koji djeluju u svoje ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

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

Članak 5.

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ili privremeno zabranjivati.

Članak 6.

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

Članak 7.

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

II - PRIJEM U RADNI ODNOS

Članak 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 unutarnjoj organizaciji.
2. Na temelju odluke iz stavka 1. ovoga članka, raspisuje se javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu koji se distribuira na cijelom teritoriju Bosne i Hercegovine.
3. Javni oglas sadrži: naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos, odnosno za to radno mjesto, kratak opis poslova i zadataka radnog mjesta, zasniva li se radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, je li utvrđen probni rad kao poseban uvjet 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 Povjerenstvo za izbor zaposlenika koje razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uvjeta, provodi postupak ispitivanja kandidata obavljanjem testiranja, te poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.
6. Poslodavac na temelju 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 uvjete za prijem u radni odnos.
8. Postupak prijema zaposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji poslodavca (u daljnjem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.
9. Struktura zaposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Članak 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 temelju pismenog sporazuma poslodavaca i uz suglasnost 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 dopusta zaposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas;
- d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;
- e) zaposlenika iz članka 16. stavak 5 ovog zakona.

2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stavka 1. ovog članka 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.

Članak 10.

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti osoba koja ispunjava sljedeće opće uvjete:

- 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 nje nije pokrenut kazneni postupak za kazneno djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da joj nije izrečena zatvorska kazna za kazneno djelo učinjeno s umišljajem u skladu s kaznenim zakonima u Bosni i Hercegovini;
- d) da nije obuhvaćena odredbom članka IX. stavak 1. Ustava Bosne i Hercegovine;
- e) da je fizički i psihički sposobna za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavila kod poslodavca.

2. Osim uvjeta iz stavka 1. ovog članka, zakonom i drugim propisom ili Pravilnikom, mogu se propisati posebni uvjeti za prijem u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računalu, poznavanje stranog jezika i dr.).

Članak 11.

1. Ne može se primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu osoba koja u mjestu življenja obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost, odnosno koja ima zanatsku radnju ili vlastitu firmu.
2. O okolnostima iz stavka 1. ovog članka osoba koja se prima u radni odnos daje pismenu izjavu prilikom prijema u radni odnos.
3. Kad se okolnosti iz stavka 1. ovog članka steknu tijekom 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 stavka 1. ovog članka, ili nije otklonio smetnju u roku iz stavka 3. ovog članka, poslodavac donosi odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika, bez prava na otkazni rok.
5. Zaposlenik može izvan redovitog radnog vremena i po prethodno pribavljenom pismenom odobrenju poslodavca raditi kod druge pravne ili fizičke osobe, samo ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom.

III - PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaključivanje ugovora o radu

a) Sadržaj ugovora o radu

Članak 12.

1. Na temelju odluke poslodavca iz članka 8. stavka 6. ovog zakona, između zaposlenika i poslodavca zaključuje se ugovor o radu.
2. Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku.
3. Ugovor o radu sadrži, osobito, 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 tijekom radnog dana;
 - i) plaći, dodacima na plaću, drugim naknadama, te razdobljima isplate;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;

k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati zaposlenik i poslodavac;

l) druge podatke, prava i obveze u vezi s radom i uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

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

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

Članak 13.

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije njegovog odlaska u inozemstvo, sa zaposlenikom se mora postići pismena suglasnost glede sljedećih uvjeta 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) uvjetima odlaska zaposlenika iz zemlje i povratka zaposlenika s rada iz inozemstva.

b) Podaci koji se od zaposlenika ne mogu tražiti

Članak 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.

Članak 15.

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

c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 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 izvanrednih, 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 razdoblje duže od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

5. Izuzetno od odredbi stavka 4. ovog članka, radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranog dužnosnika ili nositelja izvršnih funkcija u institucijama Bosne i Hercegovine može se zasnivati na razdoblje duže od dvije godine, a najviše do isteka mandata izabranog nositelja izvršnih funkcija

Članak 17.

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

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

d) Probni rad

Članak 18.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad iz stavka 1. ovog članka 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 tijekom probnog rada.

2. Radno vrijeme

Članak 19.

1. Prosječno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.
2. Zaposlenik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo s jednim poslodavcem.

Članak 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 ovise o dužini radnog vremena (plaća, naknada i sl.), suglasno zakonu ili ugovoru o radu u kojem slučaju se takva prava zasnivaju na proporcionalnoj osnovi.

Članak 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, obvezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

2. Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac pismeno obavještava Upravni inspektorat Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Upravni inspektorat).

3. Zaposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati tjedno.

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 članka.

Članak 22.

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

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

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 dopusti

a) Odmori

Članak 23.

1. Zaposlenik, koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

2. Odmor tijekom 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.

Članak 24.

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

Članak 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 utvrdit će se kriteriji trajanja godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana.

Članak 26.

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

Članak 27.

1. U godišnji odmor ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme izostanka s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.
2. Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u tjednu, 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.

Članak 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 tijekom kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja sljedeće 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. Razdoblje korištenja godišnjeg odmora odobrava poslodavac.
6. Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 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 uvjete, kriterije i način korištenja godišnjeg odmora, a koja nisu propisana ovim ili drugim zakonom, bit će propisana odlukom Vijeća ministara za proračunske korisnike, odnosno odlukom poslodavca za ostale zaposlenike.

b) Dopusti s rada

Članak 30.

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

Članak 31.

1. Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti dopust s rada bez naknade plaće - neplaćeni dopust, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu poslodavca.
2. Za vrijeme dopusta iz stavka 1. ovog članka, prava i obveze zaposlenika, koja se stječu na radu i po osnovi rada, miruju.

4. Zaštita zaposlenika

Članak 32.

1. Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku upoznavanje 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 sprječava nastanak nesreće.
3. Poslodavac je dužan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje zaposlenika, kao i svake druge osobe s kojom dođe u dodir tijekom trajanja ugovora, suglasno zakonu.

4. Poslodavac može osigurati zaposleniku kolektivno osiguranje u skladu s općim uvjetima za osiguranje osobe od posljedica nesretnog slučaja. Visinu premije utvrđuje Vijeće ministara za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine, odnosno poslodavac za ostale zaposlenike.

Članak 33.

Zaposlenik ima pravo odbiti rad na svom radnom mjestu ili obavljanje svoje uobičajene dužnosti ako mu neposredno prijeti 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 majčinstva

Članak 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 članka 36. stavak 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Članak 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 liječnik.
2. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene, u smislu stavka 1. ovog člana, žena ima pravo na dopust s rada uz naknadu plaće.
3. Privremeni raspored iz stavka 1. ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
4. Ženu iz stavka 1. ovog članka poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Članak 36.

1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na rodiljni dopust od dvanaest mjeseci neprekidno.
2. Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika, žena može otpočeti rodiljni dopust 28 dana prije porođaja.
3. Žena može koristiti kraći rodiljni dopust, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Članak 37.

1. Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da dopust ili dio dopusta iz članka 36. stavak 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 članka 36. stavak 1. ovog zakona u slučaju: smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Članak 38.

1. Nakon isteka rodiljnog dopusta, žena s djetetom do jedne godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena ukoliko dijete, prema nalazima ovlaštene zdravstvene institucije, zahtijeva intenzivnu njegu.
2. Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i zaposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu ili osoba koja se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko roditelji napuste dijete ili ako nisu u stanju brinuti se o djetetu.

Članak 39.

1. Žena, koja nakon korištenja rodiljnog dopusta radi puno radno vrijeme, ima pravo izostajati s posla jednom dnevno po sat vremena radi dojenja djeteta, na temelju nalaza ovlaštenog liječnika.
2. Pravo iz stavka 1. ovog članka žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
3. Vrijeme dopusta iz stavka 1. ovog članka računa se u puno radno vrijeme.

Članak 40.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka rodiljnog dopusta, ima pravo produžiti rodiljni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, 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 osnovi rodiljnog dopusta.

Članak 41.

1. Po isteku rodiljnog dopusta iz članka 36. stavka 1. ovoga zakona, jedan od roditelja može izostati s rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno aktom poslodavca.
2. Za vrijeme izostanka s rada, u smislu stavka 1. ovog članka, prava i obveze iz radnog odnosa zaposlenika miruju.

Članak 42.

1. Za vrijeme korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime rodiljnog i roditeljskog dopusta, u skladu s važećim zakonom.
2. Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz članka 38. ovog zakona, zaposlenik ima pravo primiti naknadu plaće za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, suglasno zakonu.

Članak 43.

1. Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta), ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, u slučaju ako se radi o samohranom roditelju, pod uvjetom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na temelju nalaza nadležne zdravstvene institucije.

2. Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, suglasno zakonu.

3. Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ne može se narediti rad noću, prekovremeni 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

Članak 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 ima li zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno utjecati 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 telefonski 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 mirovinsko-invalidskog osiguranja aktom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

4. U slučaju teže bolesti, umjesto zaposlenika, pismenu obavijest iz stavka 3. ovog članka poslodavcu mogu dostaviti članovi uže obitelji ili druge osobe s kojima živi u obiteljskom kućanstvu.

5. Ako zaposlenik živi sâm, pismenu obavijest 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 izostanak s rada, u smislu odredbi ovog članka, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Članak 46.

1. Ako nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenom obliku ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

2. Dodatno i sveobuhvatno će se razmotriti mogućnosti zaposlenika, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, glede odgovarajućih oblika obrazovanja, obuke i programa usavršavanja, koji bi mu omogućili reintegraciju njegove radne sposobnosti.

3. Ako poslodavac nema mogućnosti da zaposlenika iz st. 1. i 2. ovog članka rasporedi na drugi odgovarajući posao, poslodavac ga proglašava osobom za čijim je radom prestala potreba, odnosno osobom koja se stavlja na raspolaganje u skladu s odredbama čl. 87. i 88. ovog zakona.

Članak 47.

Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost 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

Članak 48.

1. Zaposlenik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je raspoređen u skladu s ugovorom o radu, koja ovisi o složenosti poslova koje obavlja, stupnja 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 proračunski korisnici, uređuje 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 temelju 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 uvjete 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. Visinu dodatka na osnovnu plaću iz stavka 4. ovoga članka za zaposlenike koji su proračunski korisnici uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale zaposlenike određuje se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 49.

1. Zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu određuju se razdoblja isplate plaće koja ne mogu biti duža od 30 dana.

2. Prilikom isplate plaće, poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.

3. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

b) Naknade

Članak 50.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca.
2. Visina naknade i razdoblje iz stavka 1. ovog članka, za koje 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 njegovog člana uže obitelji i smrti člana uže obitelji zaposlenika;
 - e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;
 - f) jubilarne nagrade;
 - g) otpremninu pri odlasku u mirovinu;
 - h) slučaj stavljanja na raspolaganje;
 - i) godišnji odmor i plaćeni dopust;
 - j) privremena nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;
 - k) rodiljni i roditeljski dopust;
 - l) prekovremeni rad, rad tijekom 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 članka utvrđuje se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

Članak 51.

Poslodavac ne može, bez suglasnosti 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.

Članak 52.

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

6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Članak 53.

1. Poslodavac može, suglasno potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
2. Zaposlenik je obvezan, suglasno 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 obvezan, 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, obveze zaposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom poslodavca.

Članak 53.a

1. Rad zaposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obvezno se vrši u siječnju 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 određeno vremensko razdoblje 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 stavkom 1. ovog članka, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u razdoblju od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdani dopust s posla. Odredbe ovog stavka ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika koji je opravdano izostao s posla.
4. Ocjena rada može biti: "ne zadovoljava", "zadovoljava", "uspješan" i "osobito uspješan".
5. Ocjena "ne zadovoljava" mora biti posebno obrazložena.

Članak 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 tijekom godine na pravovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova u okviru svog radnog mjesta.
2. Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u osobni dosje zaposlenika, a drugi primjerak dostavlja se zaposleniku.

Članak 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

Članak 54.

1. S osobom određenog stupnja školske spreme, odnosno razine obrazovanja i zanimanja, koja 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, obveze 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

Članak 55.

1. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radnim odnosima, ili drugim pravilnikom, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).
2. Razdoblje volonterskog rada iz stavka 1. ovog članka računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.
3. Volonterski rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže godinu dana.
4. Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenom obliku 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. Osobi, za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava se odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za zaposlenika u radnom odnosu i prava po osnovi naknade osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, suglasno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

9. Stručni ispit

Članak 56.

1. Zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, odnosno sveučilišnu diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sustavom studiranja, što se utvrđuje propisom kojim se reguliraju poslovi osnovnih djelatnosti i pomoćno-tehnički poslovi te uvjeti za njihovo obavljanje u institucijama Bosne i Hercegovine, podliježe obvezi polaganja stručnog ispita.
2. Zaposlenik iz stavka 1. ovog članka stručni upravni ispit polaže pred Povjerenstvom za polaganje stručnog upravnog ispita, koje imenuje ministar pravde Bosne i Hercegovine.
3. Stručni upravni ispit sastoji se iz provjere znanja iz područja koja su potrebna za obavljanje poslova iz nadležnosti tijela 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 tijelo državne službe.
5. Zaposleniku koji ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u roku iz stavka 4. ovog članka prestaje radni odnos u instituciji, o čemu se donosi rješenje.
6. Izuzetno, ako zaposlenik iz stavka 4. ovog članka 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 rukovoditelj institucije donosi posebno rješenje.
7. Uvjeti i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita, pripravnika i zaposlenika na razini Bosne i Hercegovine utvrđuju se odlukom Vijeća ministara, na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.
8. Kada je riječ o poslodavcima koji nisu proračunski korisnici, aktom poslodavca utvrđuju se radna mjesta na kojim zaposlenici moraju imati stručni, odnosno stručni upravni ispit, te uvjeti i način polaganja stručnog, odnosno stručnog upravnog ispita.

10. Izumi i tehnička unaprjeđenja zaposlenika

Članak 57.

1. Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unaprjeđenju 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 s izumom uz uvjet da izum čuva kao poslovnu tajnu u tom razdoblju i tijekom pregovora s poslodavcem.

11. Zabrana takmičenja zaposlenika s poslodavcem

Članak 58.

1. Poslodavac i zaposlenik mogu zaključiti ugovor kojim se zaposlenik obvezuje 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 druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može, za svoj ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem.
3. Ugovor iz stavka 1. ovog članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 59.

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

12. Disciplinska odgovornost

a) Povrede službene dužnosti

Članak 60.

1. Zaposlenik će disciplinski odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove vlastite krivnje.
2. Povrede službenih dužnosti mogu biti teže i lakše.
3. Teže povrede službenih dužnosti su:
 - a) vršenje radnje koja je definirana kao kazneno djelo protiv službene dužnosti, ili drugo kazneno 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) zlouporaba ili prekoračenje službenih ovlasti;
 - d) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno vršenje povjerenih poslova;
 - e) bavljenje djelatnostima kojima se onemogućava ili otežava građanima ili drugim osobama da ostvaruju svoja prava kod poslodavca;
 - f) bavljenje djelatnostima ili radom koji je izravno ili neizravno u suprotnosti s interesima poslodavca;

- g) prouzrokovanje poslodavcu veće materijalne štete na imovini ili aktivi namjerno ili iz krajnje neopreznosti;
 - 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, suradnicima i drugim osobama 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 daljnjem tekstu: Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.
5. Odgovornost za izvršenje kaznenog djela, odnosno prekršaja, ne isključuje disciplinsku i materijalnu odgovornost zaposlenika, pod uvjetom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti;
6. Pravilnik iz stavka 4. ovog članka donosi Vijeće ministara za proračunske korisnike, a poslodavac za ostale zaposlenike.

b) Disciplinski postupak

Članak 61.

1. Svaki zaposlenik može poslodavcu podnijeti disciplinsku prijavu, protiv bilo kojeg zaposlenika, kako bi inicirao disciplinski postupak. Prijava mora biti potpisna, obrazložena i, po mogućnosti, potkrijepljena dokazima.
2. Na temelju podnesene prijave, poslodavac ili osoba koju 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 počinitelja, a za težu povredu službene dužnosti za 12 mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu, odnosno počinitelja.
4. Prvostupanjsko disciplinsko povjerenstvo imenuje poslodavac, na određeno razdoblje, koje ne može biti duže od četiri godine, a ono se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u disciplinskom povjerenstvu.
5. Provostupanjsko disciplinsko povjerenstvo provodi disciplinski postupak na način i u skladu s postupkom reguliranim Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti iz članka 60. stavak 4. ovoga zakona. Povjerenstvo izriče disciplinske kazne propisane Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.
6. Svi disciplinski postupci moraju biti pravedni i transparentni. Tijekom cijelog disciplinskog postupka, zaposlenik ima prava koja su mu zajamčena podzakonskim aktom iz članka 60. stavak 4. ovog zakona, a osobito 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 pravedno i javno saslušanje u razumnom roku pred tijelima koja 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 tijela utvrđenih ovim zakonom;

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

d) na javno izricanje odluke;

e) na žalbu protiv svake štetne odluke disciplinskog povjerenstva ustanovljene prema ovom zakonu.

c) Disciplinske mjere i disciplinske kazne

Članak 62.

1. Za učinjene povrede službene dužnosti iz članka 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 razdoblju od najmanje dva do najviše 30 dana;
- novčana kazna do 30% od osnovne plaće zaposlenika na razdoblje do šest mjeseci;
- suspenzija prava na povećanje plaće u razdoblju najduže do dvije godine;
- degradiranje na niže radno mjesto;
- prestanak radnog odnosa.

Članak 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 stavka 3. ovog članka.

5. Protiv odluke o suspenziji zaposlenik ima pravo žalbe drugostupanjskom disciplinskom povjerenstvu u roku od 8 dana od dana primitka odluke.

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

Članak 64.

1. Protiv odluke prvostupanjskog disciplinskog povjerenstva zaposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostupanjskom disciplinskom povjerenstvu u roku od osam dana od dana primitka odluke.
2. Drugostupanjsko disciplinsko povjerenstvo imenuje poslodavac, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u drugostupanjskom disciplinskom povjerenstvu.
3. Mandat povjerenstva iz prethodnog stavka ne može biti duže od četiri godine.
4. Drugostupanjsko disciplinsko povjerenstvo provodi postupak i donosi odluku u skladu s Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.
5. Poslodavac izvršava konačne odluke disciplinskog povjerenstva.

Članak 65.

1. Svi pokrenuti disciplinski postupci obustavljaju se u slučaju ako je protiv zaposlenika pokrenut kazneni postupak zbog istih razloga.
2. U slučaju da zaposlenik bude oslobođen optužbi, bit će vraćen na svoje radno mjesto i njegov osobni dosje ne smije sadržavati nikakvu informaciju o kaznenom 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 člankom 61. ovog zakona.

Članak 66.

1. Kad se pokrene postupak iz članka 65. ovog zakona, poslodavac zaposlenika odmah suspendira s dužnosti u slučaju ako je:
 - a) pokrenut kazneni postupak protiv zaposlenika za djelo učinjeno na dužnosti;
 - b) zaposlenik u pritvoru.
2. Kada se pokrene postupak iz članka 65. ovog zakona, poslodavac može suspendirati zaposlenika s dužnosti u slučaju, ako je:
 - a) kazneni postupak pokrenut protiv zaposlenika za djelo za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina; ili
 - b) zaposlenik uhvaćen u činjenju kaznenog 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

Članak 67.

1. Zaposlenik, koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnom neoprežnošću 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 nadoknađuju u jednakim dijelovima.
4. Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 68.

1. Ako se naknada štete ne može utvrditi u točnom 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 tijelo koje tu visinu utvrđuje i 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.

Članak 69.

Zaposlenik, koji na radu ili vezano za rad, namjerno ili iz krajnje neopreznosti, nanese štetu trećoj osobi i ako je štetu nadoknadio poslodavac, obavezan je nadoknaditi poslodavcu iznos naknade koji je isplaćen trećoj osobi.

Članak 70.

1. Visinu pričinjene štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, namjeru ili krajnju neopreznost zaposlenika koji je pričinio štetu, kao i ostale okolnosti, utvrđuje prvostupanjsko povjerenstvo za štete.
2. Prvostupanjsko povjerenstvo za štete imenuje poslodavac na mandatno razdoblje ne duže od četiri godine, a ono se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika.
3. Protiv odluke prvostupanjskog povjerenstva za štete, zaposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostupanjskom povjerenstvu za štete.
4. Drugostupanjsko povjerenstvo za štete imenuje poslodavac na mandatno razdoblje koje ne može biti duže od četiri godine, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika.
5. Način i postupak rada prvostupanjskog i drugostupanjskog povjerenstva za štete, donošenje odluke, izvršenje odluke, uvjeti smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obveze naknade prouzrokovane štete i ostalo, regulirat će se Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.
6. Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

14. Prestanak ugovora o radu

a) Način prestanka radnog odnosa

Članak 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, neovisno o godinama života - danom donošenja rješenja;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugog nadležnog tijela, zabranjeno obavljati određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravomoćne odluke o zabrani obavljanja tih poslova;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zaposlenik izostane s rada duže od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;
- ako mu je izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci te zbog toga mora biti odsutan s rada - danom početka primjenjivanja izrečene mjere;
- uslijed 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 pravomoćnosti rješenja o gubitku državljanstva;
- stjecanjem državljanstva druge države suprotno Ustavu Bosne i Hercegovine i njenim zakonima - na dan pravomoćnosti akta o stjecanju tog državljanstva;
- ako je konačnom odlukom disciplinskog povjerenstva izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom primitka konačne odluke disciplinskog povjerenstva;
- odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

b) sporazumom u pisanom obliku 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 osnovi stavljanja zaposlenika na raspolaganje iz čl. 87. i 88. ovog zakona te ako zaposlenik odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovi 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 članka 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 toj osnovi;
- ako se zaposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana, u smislu članka 31. stavka 1. ovog zakona;
- ako je zaposleniku izrečena kaznena suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plaće ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obveza uzastopno dva puta u razdoblju jedne godine;

- ako zaposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama članka 11. stavka 5. ovog zakona;
- ako zaposlenik za svoj ili tuđi račun, bez suglasnosti 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 stavka 1. točke f) ovog članka poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu u pisanom obliku 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 članka donosi poslodavac u obliku rješenja koje dostavlja zaposleniku u skladu sa zakonom.

b) Otkaz ugovora o radu

Članak 72.
(brisan članak)

Članak 73.
(brisan članak)

Članak 74.
(brisan članak)

Članak 75.
(brisan članak)

Članak 76.
(brisan članak)

Članak 77.
(brisan članak)

c) Forma i trajanje otkaznog roka

Članak 78.
(brisan članak)

Članak 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 teći 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 kaznenog djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Članak 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 obvezati 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

Članak 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 organizacijskog dijela;

c) i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

2. Ponuda iz stavka 1. ovog članka dostavlja se u pisanom obliku i sadrži razlog za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu nastati odbijanjem ponude. Ponudena 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 ponudena strana odbila ponudu ako se ne izjasni u navedenom roku. Ako ponudena 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 otkaze ugovor o radu i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

15. Prava, obveze i zaštita iz radnog odnosa

a) Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 82.

1. O pravima, obvezama i odgovornostima zaposlenika iz radnog odnosa na temelju ovog, drugih zakona, kolektivnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavac, osim ako zakonom nije drugačije određeno.
2. O pravima, obvezama i odgovornostima iz stavka 1. ovog članka odlučuje se rješenjem.
3. Na postupak donošenja rješenja iz stavka 2. ovog članka 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

Članak 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 obvezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen.
3. Podnošenje zahtjeva iz stavka 1. ovog članka ne sprječava 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 stavka 2. ovog članka.
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.

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Članak 86.

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

c) Zabrana diskriminacije

Članak 86.a

1. Diskriminacija zaposlenika može biti neposredna i posredna.
2. Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje, kojim se osobu koja traži zaposlenje i zaposlenik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji, po nekoj od osnova iz članka 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 druge osobe, osobu koje traži zaposlenje te zaposlenik zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz članka 6. ovog zakona.

Članak 86.b

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

Članak 86.c

1. Diskriminacija iz članka 6. ovog zakona nije dozvoljena u odnosu na:
 - a) uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
 - b) uvjete 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 nekoj od osnova iz članka 6. ovog zakona, ništavne su.

Članak 86.d

1. Sve osobe u postupku zapošljavanja ravnopravne su na temelju 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 poduzetim nužnim i opravdanim mjerama;
 - b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova, na temelju biološkog određenja.

Članak 86.e

1. Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje na temelju spola te sustavno zlostavljanje zaposlenika od poslodavca i drugih zaposlenih (u daljnjem tekstu: mobing).

2. Uznemiravanje, u smislu stavka 1. ovog članka, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 6. ovog zakona, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
3. Seksualno uznemiravanje u smislu stavka 1. ovog članka jeste svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili skupine ljudi, ili kojim se postiže takvo djelovanje, osobito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
4. Nasilje na temelju 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 osobu ili skupinu ljudi da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života.
5. Mobing je specifična vrsta ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna ili više osoba sustavno, u dužem vremenskom razdoblju, psihički zlostavlja ili ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.
6. Poslodavac je dužan poduzeti efikasne mjere s ciljem sprječavanja nasilja na temelju spola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije poduzimati nikakve mjere prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Članak 86.f

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

16. Stavljanje zaposlenika na raspolaganje

Članak 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 istoj razini.

Članak 88.

1. Zaposlenik, koji ne bude postavljen na drugo radno mjesto u skladu s člankom 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 članka 87. stavak 1., ili ako ne bude postavljen na upražnjeno radno mjesto kod drugog poslodavca, u smislu članka 87. stavak 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

Članak 89.

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

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

3. Pravilnik iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

18. Kolektivni ugovor

Članak 90.

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

3. Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata, odnosno više poslodavaca ili udruga 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 pisanom obliku.

5. Kolektivni ugovor iz stavka 4. ovog članka objavljuje se u "Službenom glasniku BiH".

Članak 91.

1. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga zaključile, te prava i obveze 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

Članak 92.

1. "Reprezentativni sindikat" označava sindikat registriran na razini 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.

Članak 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.

Članak 94.

1. Reprezentativni sindikat zaposlenika, u skladu sa zakonom, ima pravo da:
 - a) bude konzultiran prije donošenja općeg akta koji se tiče radnog statusa i plaća njegovih članova;
 - b) prati postupa li poslodavac u skladu s ovim zakonom i drugim propisom koji se tiče radnih odnosa;
 - c) prijavi svaku povredu propisa iz prethodne točke 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 obveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se aktima nadležnog tijela reprezentativnog sindikata.

20. Štrajk

Članak 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 dana pismena obavijest o početku štrajka, najkasnije 48 sati unaprijed.

Članak 96.

1. Izuzetno od članka 95. ovog zakona, zaposlenik ne može sudjelovati 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 konzultacije s reprezentativnim sindikatima.

Članak 97.

1. Sudjelovanjem u štrajku, u smislu članka 95. ovog zakona, zaposlenik ne vrši povredu službene dužnosti.
2. Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 95. ovog zakona.
3. Zaposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan sudjelovati u štrajku.
4. Ako se zaposlenik ponaša suprotno članku 96. stavak 1. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka, organiziranog u skladu s člankom 95. ovog zakona, namjerno ili krajnom neoprežnošću nanese štetu poslodavcu, čini težu povredu službene dužnosti i na temelju toga mu se može dati otkaz ugovora o radu, bez poštivanja otkaznog roka u skladu s ovim zakonom, a poslodavcu je dužan namiriti prouzrokovanu štetu u cjelokupnom iznosu.

IV - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članak 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 financija i trezora Bosne i Hercegovine.

Članak 99.

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

Članak 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) poduzeti i druge mjere i radnje predviđene zakonom.

2. O izvršenom pregledu Upravni inspektorat sačinjava zapisnik, i na temelju 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 primitka rješenja.

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

Članak 101. (brisan članak)

V - KAZNE NE ODREDBE

Članak 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 osobu koja traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (članak 6.);

b) primi u radni odnos osobu, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uvjetima i ograničenjima (čl. 8., 10. i 11.);

c) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članku 12. ovoga zakona;

d) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uvjeta (članak 13.);

e) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 14.);

f) postupa suprotno članku 15. ovoga zakona;

g) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati tjedno (članak 19.);

h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležno tijelo o uvođenju prekovremenog rada (članak 21.);

i) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (članak 29.);

j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i rodiljnog dopusta i prava roditelja za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta (članak od 34. do 43.);

k) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članku 44. ovog zakona;

l) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (članak 45. stavak 2.);

m) zaposleniku ne ponudi druge poslove (članak 46. stavak 1.);

n) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članku 47. ovog zakona;

o) postupi suprotno članku 52. ovog zakona;

p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na razdoblje duže od roka utvrđenog u članku 54. stavak 3. ovog zakona;

r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanom obliku (članak 55.);

- s) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno članku 71. i 88.;
 - š) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (članak 79.);
 - t) ne ispuni obveze prema zaposleniku iz članka 80. stavak 1. ovog zakona;
 - u) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (članak 95.);
 - v) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 97. stavak 2.).
2. Ako zakonom nije drukčije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 300 KM do 800 KM kaznit će se odgovorna osoba kod poslodavca ako učini prekršaj iz stavka 1. ovog članka.

VI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 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 uvjeti pod kojima se zasniva radni odnos od uvjeta predviđenih ovim zakonom;
 - b) svi poslodavci, koji nisu nabrojani u članku 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 uvjetima koji ne mogu biti nepovoljniji od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, osim ako odredbama ovog zakona neka pitanja nisu drugačije uređena;
 - b) svi poslodavci koji nisu nabrojani u članku 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 stavku 1. točka b) ovog članka,
 - 2) na određeno vrijeme, u skladu s ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stavka 1. točka b) ovog članka, a trenutačno 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 stavka 1. točka b) ovog zakona, a trenutačno 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 utjecaja.
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 stavkom 2. ovog članka, može pred Sudom Bosne i Hercegovine osporiti valjanost ponude poslodavca u roku od trideset dana od dana prihvatanja ponude.

Članak 104.

1. Do donošenja zakona Bosne i Hercegovine kojima se propisuje zdravstvena zaštita zaposlenika, mirovinsko 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 osnovi roditeljnog i roditeljskog dopusta, Vijeće ministara svojom odlukom uredit će ovo pitanje na jedinstven način, i to tako što će se primjenjivati rješenja one razine vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnice ovog prava. Sredstva potrebna za ovo osigurati će se u Proračunu 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 izdanih 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 stavka 3. ovog članka.

6. Vraćanje radne knjižice iz stavka 4. ovog članka ne može se uvjetovati potraživanjima koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.

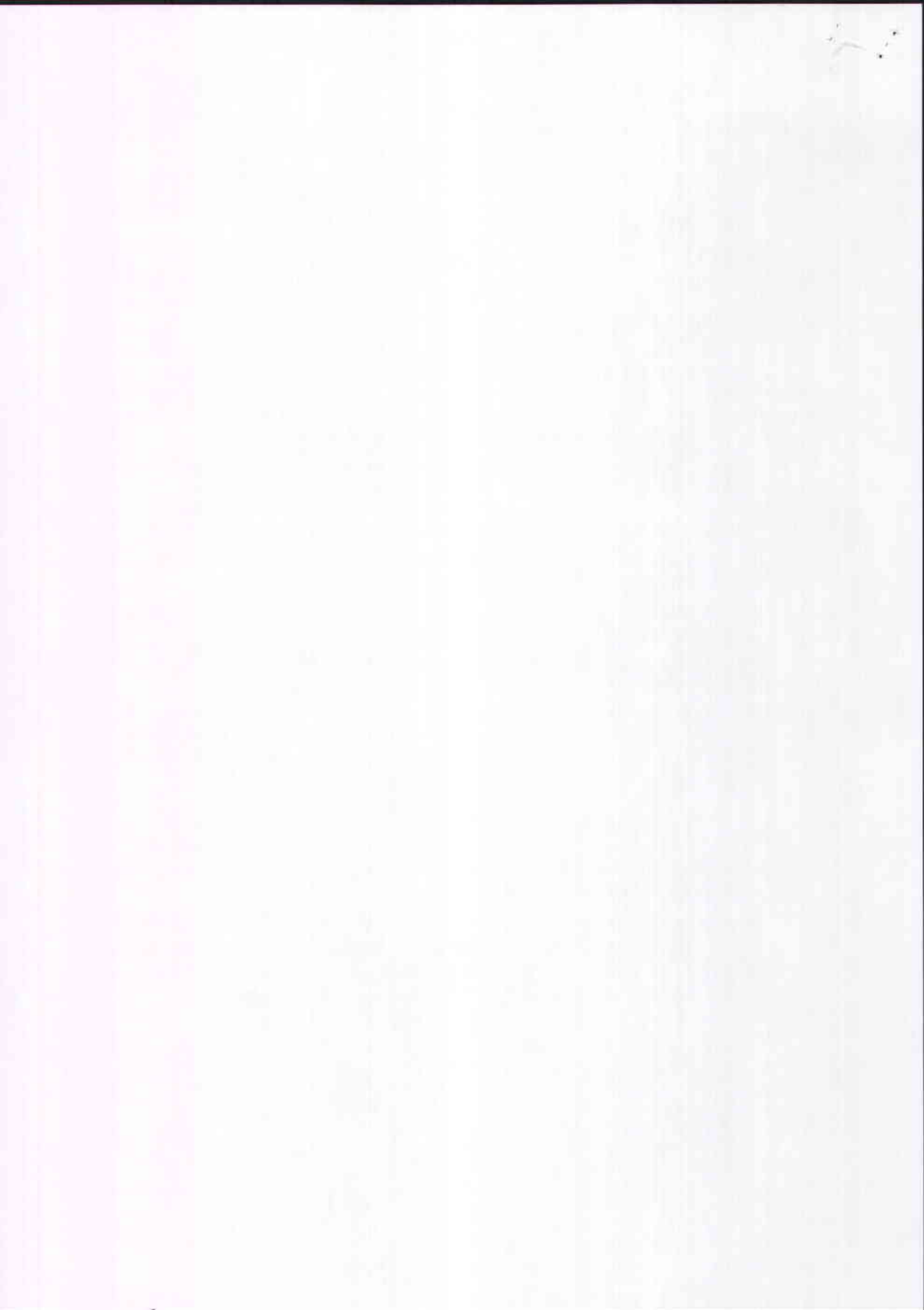
7. Osim radne knjižice iz stavka 4. ovog članka, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežali zaključivanje novog ugovora o radu.

Članak 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 vrijediti 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 temelju navedenih zakona.





Na osnovu članka 24. Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“, broj 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

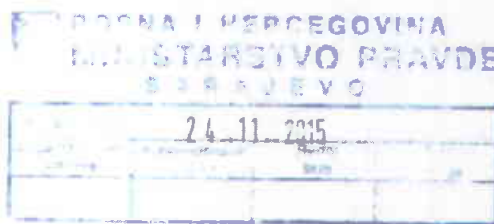
1.	Minimalne obaveze u pogledu konsultacija	Objavljeno na Internetskoj stranici Ministarstva pravde BiH i konsultacije trajale 15 dana u periodu od 11.11.2015. do 25.11.2015. godine
2.	Obrazloženje zaključka da li pravni propis ima značajnog uticaja na javnost ili ne	Pravni propis ima uticaja na javnost obzirom da je riječ propisu koji definiše materiju koja se odnosi na radno pravni status uposlenih na koje se ovaj zakon primjenjuje.
3.	Obrazloženje odluke o obliku izvršenih konsultacija	Obavljene su konsultacije sukladno Pravilima za konzultacije u izradi pravnih propisa.
4.	Nevladine organizacije sa kojima su izvršene konsultacije	Spisak nevladinih organizacija sa 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 informisanja javnosti i mišljenje javnosti	Sektor za upravu je istovremeno sa upućivanjem zahtjeva za objavljivanje Prednacrta zakona na web. stranici Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, dostavio i obrazloženje radi informisanja javnosti i dostavljanja eventualnih sugestija javnosti na tekst Prednacrta zakona.
7.	Konsultacije sa domaćim i međunarodnim konsultantima	Pristup na web. stranicu Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine je omogućen svim osobama, pa i domaćim i

		međunarodnim konsultantima, koji se u ovoj prilici nisu oglasili sa svojim stavovima.
8.	Izjava da je institucija postupila sa primljenim komentarima u skladu s ovim postupkom i dostavila potrebni izvještaj u skladu sa člankom 23. stavak (3) Pravila	U konkretnoj situaciji, razmotreni su prispjeli komentari zainteresovanih 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

2

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

Уред за законодавство Вјече министара Босне и Херцеговине размотрио је Насрт Закона о измјенама и допунама Закона о рад у институцијама Босне и Херцеговине, те на основу члана 25. став 1. Закона о Вјечу министара Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 30/03, 42/03, 81/06, 76/07, 81/07, 94/07 и 24/08), даје

MIŠLJENJE

Уставни основ за доношење предметног закона садржан је у члану IV 4.a) Устава Босне и Херцеговине, према којем је Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине надлежна за доношење закона потребних за спровођење одлука Предсједништва Босне и Херцеговине или за вршење функција Парламентарне скупштине према Уставу Босне и Херцеговине.

У Образложењу закона, као разлоге за његово доношење, између осталог, наводе се стварне потребе рада проишле из практичне примјене Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 и 32/13) и иницијативе институција Босне и Херцеговине, те одређеног броја невладиних организација, а све са циљем унапређења постојећих процедура и превазилажења појединих недорећености у постојећим одредбама.

Такође, у дијелу – Финансијска средства за спровођење Закона – наведено је да provedba овог закона не захтијева посебна средства из Budžeta институција Босне и Херцеговине и међународних институција Босне и Херцеговине.

У погледу достављеног текста Насрта предметног закона, Уред за законодавство указује на одредбу члана 46. став (3) Јединствених правила за израду правних прописа у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 11/05, 58/14 и 60/14), којом је propisano да, уколико се мијења или допуњује више од половине чланова основног прописа, потребно је приступити доношењу новог прописа. У складу са citiranom одредбом, Уред за законодавство сугерише доношење новог Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине.

Kada su u pitanju primjedbe pravnotehničkog i nomotehničkog karaktera, Ured za zakonodavstvo sugeriše 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. – sugeriše 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 brojčano 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 uskladenosti 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	Klasifikacija	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 šta se podrazumijeva pod nepredviđenim povećanjem obima poslova, te u tom smislu sugeriramo predlagачu 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 pripravnčkog sraža 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" zamjeniti 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. Lice 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**

PRIMLJENO: 26.11.2015.			
Organizaciona jedinica	Klasirano	Datum	Priloga

09
26.11.15
B

**BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE
SARAJEVO**

**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 specialis».

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 sabiru 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 skraćenje 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**



Đijana B.

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 dosjea 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 dosjea 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 dosjea i evidencije Uputstvom, kao podzakonskim aktom, nije prihvatljivo.

S poštovanjem,

Dostavljeno

- Naslovu
- Spis predmeta



Sarajevo-Capajevo, Vilsonovo šetalište broj 10. - Bulevar u ulaznom ulazu broj 10.,
Tel/ Ten ++387 33 726 250, fax/fax ++387 33 726 251