

ZAKON
O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE
(Neslužbeni pročišćeni tekst¹)

I - TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

1. Ovim se Zakonom regulira radnopravni status zaposlenika, način i postupak prijama u radni odnos, sklapanja ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i dopusti, zaštita prava iz radnoga odnosa, sklapanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca, sudjelovanje zaposlenika i sindikata u zaštiti prava zaposlenika, prestanak radnoga odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obveze koje nastaju po osnovi radnopravnog statusa zaposlenika.

2. Ovim se zakonom regulira radni odnos:

a) uposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine i njezinim 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", br. 19/02 i 35/03);

c) uposlenika koji su uposleni u javnim poduzećima Bosne i Hercegovine, udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine, pravnim osobama koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih mjerodavnosti u Bosni i Hercegovini, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

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

4. Sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika zasniva se radni odnos, u skladu s člankom 12. ovoga 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.

¹Neslužbeni pročišćeni tekst sadrži Zakon o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 26/04); Zakon o izmjeni Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 7/05)-**označen podebljanim slovima**; Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 48/05)-**označen kosim slovima**; Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 60/10)-**označen podvučenim slovima** i Zakon o izmjeni i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 32/13)-**označen podebljanim i kosim slovima**.

Ovaj neslužbeni pročišćeni tekst služi za internu upotrebu i na isti se ne može pozivati prilikom službene upotrebe.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

- a) poslodavac - institucije Bosne i Hercegovine i njezini organi i druge pravne osobe i druge institucije navedene u članku 1. stavku 2. ovoga zakona, koje zapošljavaju određene osobe na temelju ugovora o radu;
- b) zaposlenik - fizička osoba, koja je uposlena kod poslodavca na temelju ugovora o radu;
- c) ugovor o radu - pismeni ugovor između poslodavca i uposlenika u kojemu se navode uvjeti uposlenja, prava, obveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnoga odnosa, sukladno odredbama ovoga zakona i općeg akta poslodavca;
- d) pripravnik - osoba uposlena prvi put u profesiji za koju je obrazovana, sa svrhom stručne obuke ili samostalnoga rada.

Članak 3.

- 1. Uposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati svoje reprezentativne organe, suglasno zakonu, statutu ili pravilima toga sindikata.
- 2. Sindikat se može utemeljiti bez ikakvoga prethodnog odobrenja.
- 3. Uposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniju poziciju zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Članak 4.

- 1. Poslodavcima koji djeluju u svoje ime ili putem neke druge osobe, člana ili predstavnika, zabranjuje se:
 - a) miješanje u uspostavu, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
 - b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa svrhom njegove kontrole.

Članak 5.

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ili privremeno zabranjivati.

Članak 6.

Osoba koja traži uposlenje kod poslodavca, kao i uposlenik, ne može biti diskriminiran zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugoga mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, seksualne orijentacije, imovnoga stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na temelju kojega drugog razloga oprečnog 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 prijama 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 radnoga mjesta, zasniva li se radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, je li utvrđen probni rad kao poseban uvjet za zasnivanje radnoga odnosa i trajanje probnoga 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 testiranjem, te poslodavcu dostavlja popis uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.

6. Poslodavac na temelju popisa uspješnih kandidata, donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.

7. Kad postoji upražnjeno radno mjesto, poslodavac će pokušati to radno mjesto popuniti prijamom zaposlenika koji je odlukom drugoga poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod toga poslodavca i koji ispunjava opće i posebne uvjete za prijam u radni odnos.

8. Postupak prijema uposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu poslodavca (u daljnjem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.

9. Struktura uposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu pučanstva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu pučanstva.

Članak 9.

1. Javni se oglas ne raspisuje za:

- a) uposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istoga poslodavca;
- b) Zaposlenika koji se na temelju pisanog sporazuma poslodavaca i uz suglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca;
- c) prijam u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca kada zbog žurnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja opsega posla i iznenadne odsutnosti zaposlenika nije moguće pravodobno provesti javni oglas;
- d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;
- e) *zaposlenika iz članka 16. stavak 5. ovoga Zakona.*

2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stavka 1. ovoga članka provodi se u skladu s odredbama ovoga 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 počinjeno s umišljajem sukladno 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 radnoga mjesta na koje se prijavila kod poslodavca.

2. Osim uvjeta iz stavka 1. ovoga 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 stranoga 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 tvrtku.

2. O okolnostima iz stavka 1. ovoga članka, osoba koja se prima u radni odnos daje pismenu izjavu prigodom prijema u radni odnos.

3. Kada se okolnosti iz stavka 1. ovoga članka steknu tijekom uposlenja kod poslodavca, uposlenik 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 uposlenik prigodom prijema u radni odnos prešutio činjenicu iz stavka 1. ovoga članka, ili nije otklonio smetnju u roku iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac donosi odluku o prestanku radnoga odnosa uposlenika, bez prava na otkazni rok.

5. Uposlenik 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 UPOSLENIKA

1. Zaključivanje ugovora o radu

a) Sadržaj ugovora o radu

Članak 12.

1. Na temelju odluke poslodavca iz članka 8. stavak 6. ovoga zakona, između uposlenika 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 uposlenika;

c) trajanju ugovora o radu;

d) danu početka rada;

e) mjestu rada;

f) radnom mjestu na kojemu se uposlenik zapošljava i kratak opis poslova;

g) duljini i rasporedu radnoga vremena;

h) odmor tijekom radnoga dana;

i) plaći, dodacima na plaću, drugim naknadama, te razdobljima 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. točaka od g) do k) ovoga 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 radnoga odnosa nastaju na dan kada uposlenik počne raditi na temelju zaključenog ugovora o radu.

Članak 13.

Ako se uposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije njegova odlaska u inozemstvo, s uposlenikom 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 uposlenik 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 uposlenika ne mogu tražiti

Članak 14.

1. Prigodom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od uposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s naravi radnih aktivnosti koje uposlenik obavlja.

2. Od žene koja se prijavila na raspisani javni oglas poslodavca ili koja je već uposlena kod poslodavca zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće.

Članak 15.

Osobni podaci uposlenika 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 radnoga odnosa.

c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 16.

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

2. Osim ako Zakonom nije drukčije regulirano, ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

3. Za obavljanje izvanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijega karaktera, kao i radi zamjene dulje 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 najdulje 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 razdoblje dulje od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

²*Iznimno od odredaba stavka 4. ovoga članka, radni odnos na određeno vrijeme na poslovima vezanim za mandat izabranoga zvaničnika ili nositelja izvršnih dužnosti u institucijama Bosne i Hercegovine može se zasnivati na razdoblje dulje od dvije godine, a najviše do isteka mandata izabranoga nositelja izvršnih dužnosti.*

Članak 17.

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

- a) godišnjega odmora;
- b) bolovanja;
- c) porodijskog **i roditeljskog** dopusta;
- d) odsutnosti 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 drugoga organa, suglasno ugovoru o radu i zakonu;
- f) plaćene odsutnosti s posla uz suglasnost poslodavca;
- g) vremenskoga razdoblja do pet dana između ugovora o radu s istim ili drugim poslodavcem.

d) Probni rad

Članak 18.

1. Prigodom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje 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.

²Izmjenama i dopunama nije naznačen redni broj stava (nedostaje broj 5. kao oznaka stava).

4. Dok je na probnom radu, uposlenik ima prava iz radnog odnosa, koja se odnose na poslove koje uposlenik obavlja tijekom probnoga rada.

2. Radno vrijeme

Članak 19.

Prosječno radno vrijeme uposlenika je 40 sati tjedno.

2. Zaposlenik može sklopiti 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. Uposlenik, koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora i na taj način ostvariti puno radno vrijeme, ako to ne šteti interesima poslodavca i ako ne stvara sukob interesa, o čemu će poslodavac i uposlenik zaključiti pismeni sporazum.

3. Uposlenik, koji radi s nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao uposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja ovise o duljini radnoga vremena (plaća, naknada i sl.), suglasno zakonu ili ugovoru o radu u kojem slučaju se takva prava utemeljuju na proporcionalnoj osnovi.

Članak 21.

1. U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnoga povećanja opsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima nužne potrebe, uposlenik, na zahtjev poslodavca, obavezan je raditi dulje od punoga radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

2. Ako prekovremeni rad uposlenika traje dulje 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. Uposlenik može dragovoljno 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 dragovoljnom pristanku na takav rad.

5. Upravni inspektorat zabranit će prekovremeni rad uveden oprečno stavcima 1, 2, 3. i 4. ovoga članka.

Članak 22.

1. Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od punoga radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti dulje od 40 sati tjedno.
2. Ako je uvedena preraspodjela radnoga vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne može biti dulje od 40 sati tjedno.
3. Ako je uvedena preraspodjela radnoga vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
4. Rad u vremenu između 22.00 sata navečer i 6.00 sati sljedećega dana, smatra se noćnim radom.

3. Odmori i odsutnosti

a) Odmori

Članak 23.

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

Članak 24.

Uposlenik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je nužno da radi na dan svoga tjednog odmora kao i u slučaju preraspodjele iz članka 22. ovoga Zakona, osigurava mu se jedan slobodan dan u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i uposlenika.

Članak 25.

1. U svakoj kalendarskoj godini uposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najdulje 30 radnih dana.
2. Aktom ili odlukom poslodavca utvrdit će se kriteriji trajanja godišnjega odmora duljeg od 18 radnih dana.

Članak 26.

1. Uposlenik, koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od pet dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

2. Ako uposlenik nije stekao pravo iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjega odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, suglasno ovomu zakonu i ugovoru o radu.

3. Odsutnost s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodijskog *i roditeljskog* dopusta, vojne vježbe i druge odsutnosti koja nije uvjetovana voljom uposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovoga 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 odsutnosti s rada koje se uposleniku priznaje u staž osiguranja.

2. Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u tjednu, pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, ako Zakonom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 28.

1. Godišnji se odmor može 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 godišnjega odmora.

4. Poslodavac odobrava korištenje odmora, izdavanjem rješenja o godišnjemu odmoru.

5. Vremenska razdoblja korištenja godišnjega odmora odobrava poslodavac.

6. Uposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjega odmora kada god on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja.

Članak 29.

Uposlenik 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 neiskorištenoga godišnjeg odmora.

2. Sva pitanja koja se odnose na uvjete, kriterije i način korištenja godišnjeg odmora, a koja nisu propisana ovim ili drugim zakonom, propisat će se odlukom Vijeća ministara za proračunske korisnike odnosno odlukom poslodavca za ostale zaposlenike.

b) Odsutnosti s rada

Članak 30.

1. Uposlenik ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćena odsutnost u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana uže obitelji i zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeni dopust odlučuje poslodavac na pisani zahtjev zaposlenika.

2. Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatra se: bračni i izvanbračni supružnik, dijete (bračno, izvanbračno, 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 odsutnost do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsutnost od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćena odsutnost.

4. Ako uposlenik ne iskoristi odsutnost iz stavka 4. ovoga članka, nema pravo u zamjenu iskoristiti neke druge dane kao i tražiti novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Članak 31.

1. Poslodavac može uposleniku, za njegov zahtjev, odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće - neplaćena odsutnost, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu poslodavca.

2. Za vrijeme odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, prava i obveze uposlenika, koja se stječu na radu i temeljem rada, miruju.

4. Zaštita uposlenika

Članak 32.

1. Poslodavac je dužan omogućiti uposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz područja zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja uposlenika na rad.

2. Poslodavac je dužan osposobiti uposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja uposlenika, te sprječava nastanak nesreće.

3. Poslodavac je dužan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje uposlenika, 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 osoba od posljedica nesretnog slučaja. Visinu premije utvrđuje Vijeće ministara za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine odnosno poslodavac za ostale zaposlenike.

Članak 33.

Uposlenik ima pravo odbiti raditi na svojem radnom mjestu ili obavljati svoje uobičajene dužnosti ako mu izravno 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 tomu slučaju poslodavac može uposlenika rasporediti na druge poslove, dok se ne potvrdi da su mjere zaštite na radu na zadovoljavajućem standardu.

a) Zaštita žene i materinstva

Članak 34.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz članka 36. stavak 1. ovoga 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 njezina zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
2. Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 1. ovoga članka, žena ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće.
3. Privremeni raspored iz stavka 1. ovoga članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
4. Ženu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njezin pismeni pristanak.

Članak 36.

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

Članak 37.

- 1. Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da dopust ili dio dopusta iz članka 36. stavka 1. ovoga Zakona, nakon proteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti otac djeteta.*
- 2. Otac djeteta može koristiti neiskorišteno pravo žene iz članka 36. stavka 1. ovoga Zakona u slučaju: smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili kada je iz opravdanih razloga spriječena koristiti to pravo.*

Članak 38.

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

Članak 39.

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

Članak 40.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajne odsutnosti, ima pravo produljiti porođajnu odsutnost za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkoga stanja prouzročenog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava temeljem porođajne odsutnosti.

Članak 41.

1. Po isteku porođajnog dopusta iz članka 36. stavka 1. ovoga zakona, jedan od roditelja može odsustvovati s rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno aktom poslodavca.
2. Za vrijeme odsutnosti s rada, u smislu stavka 1. ovoga članka, prava i obveze iz radnoga odnosa uposlenika miruju.

Članak 42.

1. Za vrijeme korištenja porođajne **i roditeljske** odsutnosti, uposlenik ima pravo na naknadu na ime porođajne **i roditeljske** odsutnosti, sukladno važećim zakonom.
2. Za vrijeme rada s polovicom punoga radnog vremena iz članka 38. ovoga zakona, uposlenik ima pravo primiti naknadu plaće za polovicu punoga 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 polovicu punoga radnog vremena, u slučaju ako se radi o samohranom roditelju,

pod uvjetom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene institucije.

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

3. Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga 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.

b) Zaštita uposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Članak 44.

Uposleniku 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 neovisno o tome ima li zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 45.

1. Ozljeda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.

2. Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, pisano ili usmeno telefonom, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u skladu s ugovorom o radu.

3. Zaposlenik koji je bio privremeno nesposoban za rad uslijed ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega 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, pisanu obavijest iz stavka 3. ovoga članka, umjesto zaposlenika, poslodavcu mogu dostaviti članovi uže obitelji ili druge osobe s kojima živi u obiteljskom kućanstvu.

5. Ako zaposlenik živi sam, pisanu 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 odsutnost s rada u smislu odredaba ovoga članka, može podnijeti zahtjev nadležnome tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Članak 46.

1. Ako mjerodavna zdravstvena institucija ocijeni da kod uposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili izravna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanom obliku ponuditi druge poslove za koje je uposlenik sposoban.

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

Članak 47.

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

5. Plaće i naknade

a) Plaće

Članak 48.

1. Uposlenik ima pravo na plaću radnoga mjesta na koje je raspoređen sukladno ugovoru o radu, koja ovisi o složenosti poslova koje obavlja, stupnju stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugim kriterijima utvrđenim Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 50/08 i 35/09) ili aktom poslodavca.

³2. 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%.

2. Plaće se određuju tako što se osnova za obračun plaće množi s koeficijentom, te se ukupan iznos uvećava za 0,5% za svaku godinu započetoga radnog staža, a najviše 20%.

3. Plaće uposlenika, koji su proračunski korisnici, uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a plaće ostalih uposlenika određuju se aktom poslodavca, ako zakonom nije drukčije određeno.

4. Uposlenici imaju pravo na dodatak na osnovnu plaću za:

a) uvećanje po osnovi 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.

³Izmjenama i dopunama je dodan novi stav 2., bez naznake da se prethodno postojeći stav 2. briše ili mijenja.

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 uposlenike koji su proračunski korisnici uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, a za ostale uposlenike određuje se aktom poslodavca, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 49.

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

b) Naknade

Članak 50.

1. Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojemu ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca.
2. Visina naknade i razdoblje iz stavka 1. ovoga 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 kojega je došlo zbog okolnosti za koje uposlenik 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) slučaj teške ozljede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili člana njegove 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 uslijed bolesti do 42 dana,

k) porodiljni **i roditeljski** dopust,

l) prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika,

m) pravo na troškove smještaja, naknada za odvojeni život i naknada za privremeno raspoređivanje,

n) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.

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

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

Članak 51.

Poslodavac ne može, bez suglasnosti uposlenika ili konačne odluke mjerodavnoga suda, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekoga njezina dijela, uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće uposlenika.

Članak 52.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće uposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obveze sudski naređenog izdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće uposlenika.

6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Članak 53.

1. Poslodavac može, suglasno potrebama rada, omogućiti uposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

2. Uposlenik je obvezan, suglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način kako to poslodavac smatra nužnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.

3. Poslodavac je obvezan, prigodom promjena ili uvođenja novoga načina ili organiziranja rada, omogućiti uposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad koje smatra nužnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.

4. Način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad uposlenika, vrijeme trajanja, naknada, obveze uposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom poslodavca.

Članak 53a.

1. Rad zaposlenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obvezno se provodi u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu, s tim što se ne ocjenjuju zaposlenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.

2. Ocjena rada temelji se na rezultatima rada koje zaposlenik postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnoga mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je utvrdio poslodavac za dano vremensko razdoblje.

3. U slučaju da zaposlenik nije radio uslijed opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca te stoga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u razdoblju od šest mjeseci prije odlaska na opravdani dopust s posla. Odredbe ovoga stavka ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.

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

5. Ocjena ne zadovoljava mora biti posebno obrazložena.

Članak 53b.

1. Ocjenu rada rješenjem utvrđuje poslodavac na prijedlog neposredno nadređenog šefa jedinice, a ako jedinica ne postoji, ocjenu rada daje poslodavac samostalno. Ocjena rada utvrđuje se prema rezultatima rada koje je zaposlenik postigao tijekom godine u pravodobnom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova svoga radnog mjesta.

2. Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u personalni dosje zaposlenika, a drugi primjerak dostavlja se zaposleniku.

Članak 53c.

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 koje prvi puta zasniva radni odnos poslodavac može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktom koji

donosi Vijeće ministara za prijam pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale zaposlenike.

2. Prava, obveze i odgovornosti koje se odnose na zaposlenika, propisane odredbama ovoga zakona, odnose se i na pripravnika a utvrđuju se ugovorom o radu između poslodavca i pripravnika.

3. Ugovor o radu s pripravnikom sklapa 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. ovoga članka računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

3. Volonterski rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najdulje godinu dana.

4. Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pisanom obliku i jedna se preslika dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog sklapanja radi evidencije i kontrole.

5. Način i trajanje volonterskog rada kao i druga prava volontera uređuju se zakonom i ugovorom o volonterskom radu.

6. Osobi se, za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za uposlenika u radnom odnosu i prava temeljem 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 i uvjeti za njihovo obavljanje u institucijama Bosne i Hercegovine, podliježu obvezi polaganja stručnog ispita.

2. Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka polaže stručni upravni ispit pred Povjerenstvom za polaganje stručnog upravnog ispita koje imenuje ministar pravde Bosne i Hercegovine.

3. Stručni upravni ispit sastoji se iz provjere znanja iz oblasti koje su potrebne za obavljanje poslova iz nadležnosti tijela uprave.

4. Zaposlenik koji u vrijeme prijama u radni odnos nema položen stručni odnosno stručni upravni ispit dužan je taj ispit položiti najkasnije u roku od šest mjeseci od dana prijama u radni odnos u tijelo državne službe.

5. Zaposleniku koji ne položi stručni odnosno stručni upravni ispit u roku iz stavka 4. ovoga članka prestaje radni odnos u instituciji, o čemu se donosi rješenje.

6. Iznimno, ako zaposlenik iz stavka 4. ovoga članka iz opravdanih razloga nije mogao izaći na polaganje stručnog odnosno stručnog upravnog ispita u predviđenom roku, na njegov zahtjev može mu se produljiti 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 utvrđuje 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 kojima zaposlenici moraju imati stručni odnosno stručni upravni ispit, kao i uvjet i način polaganja stručnog odnosno stručnog upravnog ispita.

10. Izumi i tehnička unapređenja uposlenika

Članak 57.

1. Uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju ili drugomu otkriću koje je ostvario na radu ili u svezi s radom o tomu obavijestiti poslodavca i ponuditi mu da to otkupi sukladno pravu prečeg otkupa, osim ako ugovorom o radu nije drukčije 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 sa izumom uz uvjet da izum čuva kao poslovnu tajnu u tomu razdoblju i tijekom pregovora s poslodavcem.

11. Zabrana takmičenja uposlenika s poslodavcem

Članak 58.

1. Poslodavac i uposlenik mogu zaključiti ugovor kojim se uposlenik obvezuje da ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

2. Poslodavac i uposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najdulje dvije godine od dana prestanka toga ugovora, uposlenik ne može uposliti 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. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 59.

1. Ugovorena zabrana takmičenja obvezuje uposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će uposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene uposleniku u razdoblju od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

2. Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti uposleniku krajem svakoga kalendarskog mjeseca.

3. Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka usuglašava se na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom ili ugovorom o radu.

12. Stegovna odgovornost

a) Povrede službene dužnosti

Članak 60.

1. Uposlenik će stegovno odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove osobne 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 uposlenika nepodobnim za rad kod poslodavca;

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

c) zloraba 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 opreci s interesima poslodavca;
- g) prouzročenje 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 stege;
- j) nepravodobno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova;
- k) neprimjereno ponašanje prema građanima, suradnicima i drugim osobama u obnašanju službene dužnosti;
- l) svaka druga povreda koja se posebnim zakonom utvrdi kao teža povreda.

4. Pravilnikom o stegovnoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika (u daljnjem tekstu: Pravilnik o stegovnoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.

5. Odgovornost za izvršenje kaznenoga djela, odnosno prekršaja, ne isključuje stegovnu i materijalnu odgovornost uposlenika, pod uvjetom da takvo djelo istodobno predstavlja i povredu službene dužnosti.

6. Pravilnik iz stavka 4. ovoga članka donosi Vijeće ministara za proračunske korisnike, a poslodavac za ostale uposlenike.

b) Stegovni postupak

Članak 61.

1. Svaki uposlenik može poslodavcu podnijeti stegovnu prijavu, protiv bilo kojeg uposlenika, kako bi inicirao stegovni 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 stegovnoga postupka protiv uposlenika.

3. Pokretanje stegovnoga 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 stegovno povjerenstvo imenuje poslodavac, na određeno razdoblje, koje ne može biti dulje od četiri godine, a ono se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u stegovnom povjerenstvu.

5. Prvostupanjsko stegovno povjerenstvo provodi stegovni postupak na način i sukladno postupku reguliranom Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti iz članka 60. stavak 4. ovoga zakona. Povjerenstvo izriče stegovne kazne propisane Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti.

6. Svi stegovni postupci moraju biti pravični i transparentni. U tijeku cijelog stegovnoga postupka uposlenik ima prava koja su mu zagaranirana podzakonskim aktom iz članka 60. stavak 4. ovoga zakona, a osobito pravo:

a) biti pravodobno obaviješten o navodima o povredi službene dužnosti, te dokazima koji to potkrepljuju kao i pravo na pismeni odgovor ili usmenu izjavu koja će se onda pismeno evidentirati;

b) na pravično i javno saslušanje u razumnom roku pred tijelima koja se uspostavljaju ovim zakonom. Javnost može biti isključena iz cijeloga ili dijela saslušanja u interesu morala, javnoga reda ili nacionalne sigurnosti u demokratskom društvu, kada su u pitanju interesi malodobnika ili ako to zahtijeva zaštita osobnoga života stranaka, ili javnost može biti isključena do nužne 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 svojem izboru;

d) na javno izricanje odluke;

e) na priziv protiv svake štetne odluke stegovnoga povjerenstva utemeljenog prema ovom zakonu.

c) Disciplinske mjere i disciplinske kazne

Članak 62.

1. Za učinjene povrede službene dužnosti iz članka 60. ovoga 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 najviše do dvije godine;
- degradiranje na niže radno mjesto;
- prestanak radnog odnosa.

Članak 63.

1. Uposlenik, protiv kojega je pokrenut stegovni postupak zbog teže povrede službene dužnosti, može se suspendirati do konačnosti stegovnog postupka, što u svakom konkretnom slučaju cijeni poslodavac.
2. Odluku o suspenziji donosi poslodavac.
3. Za vrijeme suspenzije uposlenik ima pravo na 70% plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.
4. Ako uposleniku bude izrečena stegovna kazna za lakšu povredu službene dužnosti, ili bude oslobođen, ima pravo na razliku do punog iznosa plaće iz stavka 3. ovoga članka.
5. Protiv odluke o suspenziji uposlenik ima pravo priziva drugostupanjskom stegovnom povjerenstvu u roku od 8 dana od dana prijema odluke.
6. Priziv uložen na odluku o suspenziji ne odgađa izvršenje odluke o suspenziji.

Članak 64.

1. Protiv odluke prvostupanjskog stegovnog povjerenstva uposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti priziv drugostupanjskom stegovnom povjerenstvu u roku od osam dana od dana prijema odluke.
2. Drugostupanjsko stegovno povjerenstvo imenuje poslodavac, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u drugostupanjskom stegovnom povjerenstvu.
3. Mandat povjerenstva iz prethodnoga stavka ne može biti dulji od četiri godine.
4. Drugostupanjsko stegovno povjerenstvo provodi postupak i donosi odluku sukladno Pravilniku o stegovnoj odgovornosti.
5. Poslodavac izvršava konačne odluke stegovnoga povjerenstva.

Članak 65.

1. Svi pokrenuti stegovni postupci obustavljaju se u slučaju ako je protiv uposlenika pokrenut kazneni postupak zbog istih razloga.
2. U slučaju da uposlenik bude oslobođen optužbi, bit će vraćen na svoje radno mjesto i njegov osobni dosje ne smije sadržavati nikakvu informaciju o kaznenomu postupku ili relevantnoj preventivnoj suspenziji.

3. U slučaju da optužbe budu odbačene protiv uposlenika, poslodavac može pokrenuti stegovni postupak zbog istih činjenica, sukladno članku 61. ovoga zakona.

Članak 66.

1. Kada se pokrene postupak iz članka 65. ovoga zakona, uposlenika poslodavac odmah suspendira s dužnosti u slučaju ako je:

a) pokrenut kazneni postupak protiv uposlenika za djelo učinjeno na dužnosti;

b) uposlenik u pritvoru.

2. Kada se pokrene postupak iz članka 65. ovoga zakona, poslodavac može suspendirati uposlenika s dužnosti u slučaju, ako je:

a) kazneni postupak pokrenut protiv uposlenika za djelo za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina; ili

b) uposlenik uhićen u činjenju kaznenog djela za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina.

3. U slučaju suspenzije, uposlenik prima 60% plaće, koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

13. Naknada štete

Članak 67.

1. Uposlenik, koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzroči štetu poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.

2. Ako štetu prouzroči više uposlenika, svaki uposlenik odgovara za dio štete koju je prouzročio.

3. Ako se za svakog uposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzročio, smatra se da su svi uposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

4. Ako je više uposlenika prouzročilo 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 njezina iznosa prouzročilo nesrazmjerne troškove, Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u svezi s ovom naknadom.

2. Ako je prouzročena šteta mnogo veća od utvrđenoga paušalnog iznosa naknadne štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzročene štete.

Članak 69.

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

Članak 70.

1. Visinu pričinjene štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, namjeru ili krajnju nepažnju uposlenika koji je pričinio štetu, kao i ostale okolnosti, utvrđuje prvostupanjsko povjerenstvo za štete.

2. Prvostupanjsko povjerenstvo za štete imenuje poslodavac na mandatno razdoblje ne dulje od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika.

3. Protiv odluke prvostupanskog povjerenstva za štete, uposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti priziv drugostupanjskom povjerenstvu za štete.

4. Drugostupanjsko povjerenstvo za štete imenuje poslodavac na mandatno razdoblje, koje ne može biti dulje od četiri godine, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika.

5. Način i postupak rada prvostupanskog i drugostupanskog povjerenstva za štete, donošenje odluke, izvršenje odluke, uvjeti smanjenja ili oslobađanja uposlenika od obveze naknade prouzročene štete i ostalo, regulirat će se Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti.

6. Ako uposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan uposleniku naknaditi štetu po općim propisima obligacijskoga prava.

14. Prestanak ugovora o radu

a) Način prestanka radnog odnosa

Članak 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kad zaposlenik navrší 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 dostave pravomoćnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti,

- ako je prema zakonu odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugoga nadležnog tijela zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostave pravomoćne odluke o zabrani obavljanja tih poslova,
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zaposlenik odsustvuje s rada dulje od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora,
- ako mu je izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od šest mjeseci i zbog toga mora biti odsutan s rada - danom početka primjene 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 njezinim zakonima - na dan pravomoćnosti akta o stjecanju toga državljanstva,
- ako je konačnom odlukom disciplinskog povjerenstva izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom primitka konačne odluke disciplinskog povjerenstva,
- odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja za posljedicu ima prestanak radnog odnosa;

b) sporazumom u pisanom obliku između zaposlenika i poslodavca;

c) otkazom ugovora o radu od strane 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 sklopljenog na određeno vrijeme;

e) ako se zaposleniku osigura jedno od prava po osnovi stavljanja zaposlenika na raspolaganje iz članaka 87. i 88. ovoga Zakona i ako zaposlenik odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovi stavljanja na raspolaganje;

f) otkazom ugovora o radu od strane 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 uzastopce odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku od šest mjeseci,
- ako se zaposlenik ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu u smislu članka 81. ovoga 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. stavak 1. ovoga 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 dva puta uzastopno u razdoblju od godinu dana,
- ako zaposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama članka 11. stavak 5. ovoga 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. točka f) ovoga članka poslodavac je dužan, prije otkaza ugovora o radu, pisanim putem upozoriti zaposlenika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i ostaviti rok od najmanje pet radnih dana od dana dostave upozorenja, radi dostave izjašnjenja o navodima upozorenja.

3. Odluku o otkazu ugovora o radu iz ovoga članka donosi poslodavac u obliku rješenja i dostavlja ga zaposleniku u skladu sa zakonom.

b) Otkaz ugovora o radu

Članak 72.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku 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. ovoga članka moguć je samo ako poslodavac, imajući u vidu veličinu, kapacitet i ekonomsku situaciju poslodavea i radne sposobnosti uposlenika, ne može uposlenika rasporediti na drugo radno mjesto ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Članak 73.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku, bez obveze poštivanja otkaznoga roka, u slučaju kada je zaposlenik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu službene dužnosti, odnosno ako su ispunjeni uvjeti iz članka 95. stavak 4. ovoga zakona, ili povredu radnih obveza iz ugovora o radu, koje su takve naravi da ne bi bilo utemeljeno očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos.

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

3. Pismeno upozorenje uposleniku sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se uposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkazanog roka za slučaj da se takav prijestup ili povreda radne obveze iz ugovora o radu ponovi.

4. Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 74.

1. Uposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve naravi da ne bi bilo utemeljeno očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos kod poslodavca.

2. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, uposlenik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 75.

Ugovor o radu, u slučaju iz članka 72. i članka 73. ovog zakona, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, odnosno od dana prijema prethodnog pismenog upozorenja.

Članak 76.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada uposlenika, obvezan je omogućiti uposleniku da iznese svoju obranu.

Članak 77.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu članka 72. st. 1. i 2. ovoga zakona, poslodavac je dužan, u slučaju spora pred Sudom Bosne i Hercegovine, dokazati postojanje razloga za otkaz.

e) Oblik i trajanje otkaznoga roka

Članak 78.

1. Otkaz se daje u pisanom obliku, a može ga dati poslodavac i uposlenik.

2. Poslodavac je obvezan, u pisanom obliku, obrazložiti otkaz uposleniku.

3. Otkaz se dostavlja uposleniku, odnosno poslodavcu kojemu se otkazuje.

Članak 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu, niti kraći od 30 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
2. Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza uposleniku, odnosno poslodavcu.
3. Aktom poslodavca može se utvrditi dulje trajanje otkaznoga roka.
4. U slučaju da je uposlenik zatečen u vršenju kaznenoga djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Članak 80.

1. Ako uposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanoga otkaznog roka, poslodavac je obvezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
2. Ako Sud Bosne i Hercegovine utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obvezati da:
 - a) vrati uposlenika 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 uposlenik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu; ili
 - b) isplati uposleniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio;
 - naknadu na ime pretrpljene štete;
 - otpremninu na koju uposlenik ima pravo sukladno aktu poslodavca ili ugovorom o radu;
 - druge naknade na koje uposlenik ima pravo sukladno aktu poslodavca, ili ugovoru o radu.
3. Uposlenik, 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 radnog procesa 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. ovoga članka dostavlja se u pisanom obliku i sadrži razlog za ponudu, rok u kojemu se druga strana treba izjasniti o ponudi i pravne posljedice koje mogu nastati odbijanjem ponude. Ponuđena strana dužna je izjasniti se o ponudi za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji ne može biti kraći od osam radnih dana od dana učinjene ponude. Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu ako se ne izjasni u naprijed navedenom roku. Ako ponuđena strana prihvati ponudu, sklapa se izmijenjeni ugovor o radu koji čini sastavni dio ugovora o radu.

3. Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor o radu i istodobno ponudi zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

15. Prava, obveze i zaštita prava 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 osnovi ovoga, drugih zakona, kolektivnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavac, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

2. O pravima, obvezama i odgovornostima iz stavka 1. ovoga članka odlučuje se rješenjem.

3. Na postupak donošenja rješenja iz stavka 2. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o upravnom postupku ("Službeni glasnik BiH", br. 29/02, 12/04, 88/07 i 93/09).

b) Zaštita prava iz radnoga odnosa

Članak 83.

1. Uposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnoga odnosa može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga 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. ovoga članka ne sprječava 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. ovoga 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 radnoga odnosa.

Članak 84.

1. Rješavanje nastaloga 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 njegove pravne pozicije, ugovori o radu prenose se na novoga poslodavca, uz suglasnost uposlenika.
2. Novi poslodavac i uposlenik mogu otkazati ugovor na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom.

Članak 86.

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

c) Zabrana diskriminacije

Članak 86a.

1. Diskriminacija zaposlenika može biti neposredna i posredna.
2. Neposredna diskriminacija, u smislu ovoga Zakona, jest svako postupanje kojim se osoba koja traži zaposlenje kao i zaposlenik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji, po nekoj od osnova iz članka 6. ovoga Zakona.
3. Posredna diskriminacija, u smislu ovoga Zakona, postoji kada određena odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljan položaj u odnosu na druge osobe - osobu koja traži zaposlenje kao i zaposlenika, zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz članka 6. ovoga Zakona.

Članak 86b.

Diskriminacijom u smislu članka 6. ovoga Zakona ne smatra se pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uvjete pod kojima se obavlja, kao i pružanje posebne zaštite određenim kategorijama zaposlenika u skladu s ovim Zakonom, kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktom i ugovorom o radu.

Članak 86c.

1. Nije dozvoljena diskriminacija iz članka 6. ovoga Zakona po osnovi:
 - a) uvjeta za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenoga posla,

- b) uvjeta rada i svih prava iz radnoga odnosa,
- c) obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja,
- d) napredovanja u poslu i
- e) otkaza ugovora o radu.

2. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekim od osnova iz članka 6. ovoga Zakona ništave su.

Članak 86d.

- 1. Sve su osobe ravnopravne po osnovi spola u postupku zapošljavanja.
- 2. Nije dozvoljen nejednak tretman po osnovi spola u postupku zapošljavanja, trajanja radnoga odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:
 - a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitoga cilja koji je razmjeran poduzetim nužnim i opravdanim mjerama,
 - b) uspostavljanje specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova po osnovi biološkog određenja.

Članak 86e.

- 1. Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovi spola kao ni sustavno zlostavljanje zaposlenika od poslodavca i drugih zaposlenika (u daljnjem tekstu: mobing).
- 2. Uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka jest svako neželjeno ponašanje prouzročeno nekom od osnova iz članka 6. ovoga Zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje kao i zaposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.
- 3. Seksualno uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka jest svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili skupine osoba, ili kojim se postiže takvo djelovanje, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.
- 4. Nasilje po osnovi spola jest 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 osoba da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života.

5. Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnome mjestu kojim jedna ili više osoba sustavno, tijekom duljeg vremenskog razdoblja, psihički zlostavlja ili ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

6. Poslodavac je dužan poduzeti učinkovite mjere s ciljem sprječavanja nasilja po osnovi 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 86f.

1. U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba članaka 6., 86c., 86d. i 86e. ovoga Zakona osoba koja traži zaposlenje kao i zaposlenik mogu pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.

2. U slučajevima nasilja po osnovi spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i mobinga, nijedna odredba ovoga 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. ovoga članka utemeljena, naložit će poslodavcu da uspostavi i osigura tužitelju ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

16. Stavljanje uposlenika na raspolaganje

Članak 87.

1. Uposlenik 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 ukinutoga poslodavca, preuzima uposlenike od ukinutoga 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, uposlenik koji je radio na tom radnom mjestu, bez javnog oglasa se postavlja na drugo upražnjeno radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi kod drugoga poslodavca na istoj razini.

Članak 88.

1. Uposlenik koji ne bude postavljen na drugo radno mjesto, sukladno članku 87. stavak 2. i 3. ovoga zakona, stavlja se na raspolaganje na vrijeme od:

a) dva mjeseca, do navršenih 15 godina radnoga staža;

b) četiri mjeseca, do navršenih od 15 do 25 godina radnoga staža;

c) šest mjeseci, preko navršenih 25 godina radnoga staža.

2. Odluku o stavljanju uposlenika na raspolaganje donosi poslodavac.

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

4. Ako uposlenik na raspolaganju ne bude preuzet od drugoga poslodavca, u smislu članka 87. stavak 1, ili ako ne bude postavljen na upražnjeno radno mjesto kod drugoga poslodavca u smislu članka 87. stavak 2. ovoga zakona, prestaje mu radni odnos, uz otkazni rok od 15 dana.

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

17. Pravilnik o radu

Član 89.

1. Poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim se uređuje organizacija rada i druga pitanja značajna za uposlenika i poslodavca, sukladno zakonu.

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

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

18. Kolektivni ugovor

Članak 90.

1. Kolektivni ugovor može se zaključiti za određenu djelatnost jednoga ili više poslodavaca ili udruge poslodavaca.

2. Na strani uposlenika 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 kolektivnoga ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati, odnosno poslodavci, koji imaju punomoć od svakoga pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, sukladno njihovom statutu.

4. Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku.

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

Članak 91.

1. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su ga zaključile, te prava i obveze iz radnoga odnosa, ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima.
2. Kolektivnim ugovorom uređuju se pravila o postupku kolektivnoga pregovaranja.
3. Kolektivni ugovor obvezatan je za stranke koje su ga zaključile ili koje su mu naknadno pristupile.
4. Izmjene i dopune kolektivnoga ugovora obavljaju 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 uposlenika jednoga poslodavca u sjedištu poslodavca.
2. Reprezentativni sindikat može zastupati uposlenike 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 priziv Sudu Bosne i Hercegovine.

Članak 94.

1. Reprezentativni sindikat uposlenika, sukladno zakonu, ima pravo:
 - a) biti konzultiran prije donošenja općeg akta koji se tiče radnoga statusa i plaća njegovih članova;
 - b) pratiti postupa li poslodavac sukladno ovom zakonu i drugom propisu koji se tiče radnih odnosa;
 - c) prijaviti svaku povredu propisa iz prethodne točke Upravnom inspektoratu;
 - d) pomagati i zastupati uposlenika na njegov zahtjev u slučajevima povrede njegovih prava ili stegovnoga postupka ili postupka za naknadu štete.
2. Prava i obveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se aktima nadležnoga tijela reprezentativnog sindikata.

20. Štrajk

Članak 95.

Svaki reprezentativni sindikat ima pravo, sukladno Zakonu o štrajku i drugim propisima koji su na snazi, pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa uposlenika 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 spornoga pitanja;
- d) je poslodavcu dana pismena obavijest o početku štrajka, najkasnije 48 sati unaprijed.

Članak 96.

1. Iznimno od članka 95. ovoga zakona, uposlenik ne može sudjelovati u štrajku ako:

- a) se radi o uposleniku s kojim je postignut sporazum da se sporno pitanje riješi arbitražom;
- b) se radi o uposleniku koji je uposlen 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. ovoga zakona, uposlenik ne vrši povredu službene dužnosti.

2. Uposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniju poziciju od drugih uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 95. ovoga zakona.

3. Uposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

4. Ako se uposlenik ponaša oprečno članku 96. stavak 1. ovoga zakona ili ako za vrijeme štrajka, organiziranog sukladno članku 95. ovoga zakona, namjerno ili krajnom nepažnjom nanese štetu poslodavcu, čini težu povredu službene dužnosti i na temelju toga mu se može dati otkaz ugovora o radu, bez poštivanja otkaznog roka sukladno ovom zakonu, a poslodavcu je dužan namiriti prouzročenu štetu u cjelokupnom iznosu.

IV - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članak 98.

Upravni nadzor i inspekcijski nadzor nad primjenom ovoga Zakona provodi Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine, a nadzor nad odredbama ovoga Zakona koje se odnose na plaće i naknade provodi Ministarstvo financija i trezora Bosne i Hercegovine.

Članak 99.

Uposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredaba ovoga Zakona od strane nadležnoga tijela i provođenjem inspekcijskog nadzora od strane 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) 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 uposlenik mogu uložiti priziv Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine u roku od 15 dana od prijema rješenja.

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

Članak 101.

1. Upravni inspektorat obavijestit će poslodavca i uposlenika o svakoj povredi propisa donesenih na temelju ovoga zakona.

2. Upravni inspektorat može dati poslodavcu i uposleniku preporuke za ispravljanje povrede iz stavka 1. ovoga zakona.

3. Ako poslodavac ili uposlenik ne ispravi povredu, Upravni inspektorat ima pravo pokrenuti sudski postupak kod Upravnog odjela Suda Bosne i Hercegovine, ili mjerodavne institucije ili organa.

V - KAZNE NE ODREDBE

Članak 102.

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

- a) stavlja u nepovoljniju poziciju osobu koja traži uposlenje kod poslodavca, od uposlenika (članak 6);
- b) primi u radni odnos osobu, oprečno 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 vezi s radnim odnosom (članak 14);
- f) postupa oprečno članku 15. ovoga zakona;
- g) sklopi ugovor o radu s uposlenikom u kojemu je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju duljem od 40 sati tjedno (članak 19);
- h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti mjerodavni organ o uvođenju prekovremenoga rada (članak 21);
- i) uposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenoga godišnjeg odmora (članak 29);
- j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodijskoga dopusta **i prava roditelja za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta** (članak od 34. do 43);
- k) otkáže uposleniku ugovor o radu oprečno članku 44. ovoga 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 oprečno članku 47. ovoga zakona;
- o) postupi oprečno članku 52. ovoga zakona;
- p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na razdoblje dulje od roka utvrđenog u članku 54. stavak 3. ovoga Zakona;
- r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanom obliku (članak 55);
- s) donese odluku o prestanku radnog odnosa uposlenika oprečno čl. 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. ovoga zakona;
- u) uposleniku onemogući pravo na štrajk (članak 95);
- v) uposlenika stavi u nepovoljniju poziciju 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. ovoga članka.

VI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 103.

1. U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga 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 uposliti uposlenike.

2. U roku od 90 od dana stupanja na snagu ovoga zakona:

a) svaki poslodavac dužan je ponuditi uposleniku zaključivanje ugovora o radu pod uvjetima koji ne mogu biti nepovoljniji od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, osim ako odredbama ovoga zakona neka pitanja nisu drukčije uređena;

b) svi poslodavci koji nisu nabrojani u članku 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine će osobito ponuditi ugovor:

1) na neodređeno vrijeme uposleniku koji se nalazi na radnom mjestu utvrđenom u stavku 1. točka b) ovoga članka,

2) na određeno vrijeme, sukladno ovom zakonu, uposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stavka 1. točka b) ovoga članka, a trenutačno je uposlen po ugovoru o radu na određeno vrijeme, a ako je takav uposlenik u neprekidnom radnom odnosu po ugovoru o radu na određeno vrijeme koji traje dulje od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme,

3) na određeno vrijeme, sukladno ovom zakonu, uposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stavka 1. točka b) ovoga zakona, a trenutačno obavlja poslove po ugovoru o obavljanju povremenih i privremenih poslova u neprekidnom trajanju dulje 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 uposlenik 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. Uposlenicima koji se stavljaju na raspolaganje, otkazuje se ugovor o radu sukladno odredbama ovoga zakona.

6. Ako uposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavkom 2. ovoga 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 drugi oblici socijalne skrbi 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 porodičnog **i roditeljskog** dopusta, Vijeće ministara svojom će odlukom urediti ovo pitanje na jedinstveni način, i to tako što će se primjenjivati rješenja one razine vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnike ovoga prava. Sredstva potrebna za to 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, kao i druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.

4. Na dan kada počne raditi zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pisanu potvrdu.

5. Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 3. ovoga članka.

6. Povrat radne knjižice iz stavka 4. ovoga članka ne može uvjetovati tražbinama koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.

7. Osim radne knjižice iz stavka 4. ovoga 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 otežavali sklapanje novog ugovora o radu.

Članak 105.

1. Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenom glasniku BiH".

2. Danom stupanja na snagu ovoga zakona prestaje važiti Zakon o temeljnim pravima iz radnoga 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.

*

Član 2.

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

"Službeni glasnik BiH" broj 48/05

Članak 4.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Službenom glasniku BiH".

"Službeni glasnik BiH" broj 60/10

Članak 43.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Službenom glasniku BiH".

"Službeni glasnik BiH" broj 32/13

Članak 8.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Službenom glasniku BiH".