

ЗАКОН

О РАДУ У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

(Незванични пречишћени текст¹⁾)

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

1. Овим законом регулише се радноправни статус запосленика, начин и поступак пријема у радни однос, закључивања уговора о раду између запосленика и послодавца, радно вријеме, плате и накнаде, одмори и одсуства, заштита права из радног односа, закључивање и примјена колективног уговора, рјешавање спорова између запосленика и послодавца, учешће запосленика и синдиката у заштити права запосленика, престанак радног односа, надзор над примјеном закона и друга права и обавезе које настају на основу радноправног статуса запосленика.

3². Овим законом регулише се радни однос:

а) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине и њеним органима који нису државни службеници;

б) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине који су изричито изузети из Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број 19/02 и 35/03);

ц) запосленика који су запослени у јавним предузећима Босне и Херцеговине, удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине, правним субјектима које оснивају институције Босне и Херцеговине међуентитетским корпорацијама и другим институцијама за обављање додатних надлежности у Босни и Херцеговини, ако другим законом није другачије одређено.

3. Овај закон примјењује се и на државне службенике, уколико није у супротности са Законом о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине.

4. Закључивањем уговора о раду између послодавца и запосленика заснива се радни однос, у складу са чланом 12. овог закона.

¹Незванични пречишћени текст садржи Закон о раду у институцијама БиХ ("Службени гласник БиХ" број 26/04); Закон о измјени Закона о раду у институцијама БиХ ("Службени гласник БиХ" број 7/05)-**означен подељаним словима**; Закон о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама БиХ ("Службени гласник БиХ" број 48/05)-**означен косим словима**; Закон о измјенама и допунама Закона о раду у институцијама БиХ ("Службени гласник БиХ" број 60/10)-**означен подвученим словима** и Закон о измјени и допунама Закона о раду у институцијама БиХ ("Службени гласник БиХ" број 32/13)-**означен подељаним и косим словима**.

Овај незванични пречишћени текст служи за интерну употребу и на исти се не може позивати приликом званичне употребе.

²У штампаним објавама основног текста предметног закона, те на новој и старој веб страници Службеног гласника БиХ, начињена је грешка: слово е) испред прве тачке, на српском језику.

5. На сва питања у вези с уговором о раду, а која нису уређена овим или другим законом, примјењују се општи прописи облигационог права.

Члан 2.

Изрази који се користе у овом закону имају сљедеће значење:

³е) послодавац - институције Босне и Херцеговине и њени органи и друга правна лица и друге институције наведене у члану 1. ставу 2. овог закона, које запошљавају одређено лице на основу уговора о раду;

б) запосленик - физичко лице, које је запослено код послодавца на основу уговора о раду;

ц) уговор о раду - писмени уговор између послодавца и запосленика у којем се наводе услови запослења, права, обавезе и остала питања која произилазе из радног односа, у складу са одредбама овога закона и општег акта послодавца;

д) приправник - лице запослено први пут у професији за коју је образовано, у циљу стручне обуке или самосталног рада.

Члан 3.

1. Запосленици имају право, по свом слободном избору, организовати синдикат, у њега се учланити, тј. удруживати у сложеније облике, бирати своје репрезентативне органе, сагласно закону, статуту или правилима тог синдиката.

2. Синдикат се може основати без икаквог претходног одобрења.

3. Запосленик не може бити стављен у неповољнији положај због чланства или не чланства у синдикату.

Члан 4.

Послодавцима који дјелују у своје име или путем неког другог лица, члана или заступника, забрањује се:

а) мијешање у успостављање, функционисање или управљање синдикатом;

б) заговарање или пружање помоћи синдикату с циљем његове контроле.

Члан 5.

Законита дјелатност синдиката не може се трајно или привремено забрањивати.

³У штампаним објавама основног текста предметног закона, те на новој и старој веб страници Службеног гласника БиХ, начињена је грешка: слово е) испред прве тачке, на српском језику.

Члан 6.

Лице које тражи запослење код послодавца, као и запосленик, не може бити дискриминисан због расе, боје коже, пола, језика, вјере, политичког или другог мишљења или опредјељења, националног или социјалног поријекла, сексуалне оријентације, имовног стања, рођења или какве друге околности, чланства или не чланства у политичкој странци, тјелесних потешкоћа или на основу којег другог разлога супротног основним људским правима и слободама утврђеним Уставом Босне и Херцеговине и законом.

Члан 7.

Одлуком Савјета министара Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Савјет министара), актом послодавца или уговором о раду, не могу се прописати мања права и неповољнији услови рада од права и услова прописаних овим законом.

II - ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 8.

1. Одлуку о потреби пријема запосленика у радни однос доноси послодавац, у оквиру потреба и слободних радних мјеста утврђених актом послодавца, односно Правилником о унутрашњој организацији.

2. На основу одлуке из става 1. овога члана, расписује се јавни оглас који се објављује најмање у једном високотиражном дневном листу који се дистрибуира на цијелој територији Босне и Херцеговине.

3. Јавни оглас садржи: назив и сједиште послодавца, назив радног мјеста, опште и посебне услове за пријем у радни однос, односно за то радно мјесто, кратак опис послова и задатака радног мјеста, да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено вријеме, да ли је утврђен пробни рад као посебан услов за заснивање радног односа и трајање пробног рада те рок за подношење пријава на расписани јавни оглас.

4. Рок за подношење пријава не може бити краћи од осам дана.

5. Послодавац именује Комисију за избор запосленика која разматра пристигле пријаве кандидата у смислу испуњавања општих и посебних услова, спроводи поступак испитивања кандидата тестирањем, те послодавцу доставља листу успјешних кандидата ради даљег поступања.

6. Послодавац на основу листе успјешних кандидата доноси одлуку о пријему кандидата у радни однос.

7. Кад постоји слободно радно мјесто, послодавац ће покушати то радно мјесто попунити пријемом запосленика, који је одлуком другог послодавца стављен на

располагање, а који је радио на сличном радном мјесту код тог послодавца и испуњава опште и посебне услове за пријем у радни однос.

8. Поступак пријема запосленика у радни однос детаљније се уређује Правилником о унутрашњој организацији послодавца (у даљем тексту: Правилник) или другим актом послодавца.

9. Структура запосленика код послодавца оквирно одражава националну структуру становништва Босне и Херцеговине према посљедњем попису становништва.

Члан 9.

1. Јавни оглас не расписује се за:

а) запосленика који се распоређује на слободно радно мјесто код истог послодавца;

б) запосленика који се на основу писменог споразума послодаваца и уз сагласност запосленика распоређује на рад код другог послодавца;

ц) пријем у радни однос запосленика на одређено вријеме до три мјесеца, када због хитности обављања посла, изненадног повећања обима посла и изненадног одсуства запосленика није могуће благовремено спровести јавни оглас;

д) запосленика који је одлуком послодавца стављен на располагање;

е) запосленика из члана 16. став 5. овог закона;

2. Интерни премјештај и распоређивање из става 1. овог члана врши се у складу с одредбама овог закона и одредбама Правилника о интерним премјештајима и распоређивањима запосленика у институцијама Босне и Херцеговине који доноси Савјет министара на предлог Министарства правде Босне и Херцеговине, односно актом послодавца.

Члан 10.

1. У радни однос код послодавца може се примити лице које испуњава следеће опште услове:

а) да има навршених 18 година живота;

б) да је држављанин Босне и Херцеговине, што се доказује увјерењем, не старијим од шест мјесеци;

ц) да против њега није покренут кривични поступак за кривично дјело за које је предвиђена казна затвора три и више година или да му није изречена затворска казна за кривично дјело учињено с умишљајем у складу са кривичним законима у Босни и Херцеговини;

д) да није обухваћено одредбом члана IX. став 1. Устава Босне и Херцеговине;

е) да је физички и психички способно за обављање послова радног мјеста на које се пријавило код послодавца.

2. Осим услова из става 1. овог члана, законом и другим прописом или Правилником, могу се прописати посебни услови за пријем у радни однос запосленика на поједино радно мјесто (стручна спрема, радно искуство, посебна психофизичка способност, стручни испит, рад на рачунару, познавање страног језика и др.).

Члан 11.

1. Не може се примити у радни однос нити бити у радном односу лице које у мјесту живљења обавља самосталну професионалну дјелатност, односно које има занатску радњу или властиту фирму.

2. О околностима из става 1. овог члана, лице која се прима у радни однос даје писмену изјаву приликом пријема у радни однос.

3. Кад се околности из става 1. овог члана стекну током запослења код послодавца, запосленик је дужан да се у року петнаест дана од дана настанка тих околности изјасни о томе хоће ли отклонити разлоге сметње или напустити радни однос код послодавца.

4. Ако је запосленик приликом пријема у радни однос прешутио чињеницу из става 1. овог члана, или није отклонио сметњу у року из става 3. овог члана, послодавац доноси одлуку о престанку радног односа запосленика, без права на отказни рок.

5. Запосленик може ван редовног радног времена и по претходно прибављеном писменом одобрењу послодавца радити код другог правног или физичког лица, само ако такав рад није забрањен посебним законом.

III - ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИКА

1. Закључивање уговора о раду

а) Садржај уговора о раду

Члан 12.

1. На основу одлуке послодавца из члана 8. става 6. овога закона, између запосленика и послодавца закључује се уговор о раду.

2. Уговор о раду закључује се у писменој форми.

3. Уговор о раду садржи, нарочито, податке о:

а) називу и сједишту послодаваца;

б) имену, презимену, пребивалишту, односно боравишту запосленика;

- ц) трајању уговора о раду;
 - д) дану почетка рада;
 - е) мјесту рада;
 - ф) радном мјесту на којем се запосленик запошљава и кратак опис послова;
 - г) дужини и распореду радног времена;
 - х) одмору у току радног дана;
 - и) плати, додацима на плату, другим накнадама, те периодима исплате;
 - ј) трајању годишњег одмора;
 - к) отказним роковима којих се морају придржавати запосленик и послодавац;
 - л) друге податке, права и обавезе у вези са радом и условима рада утврђеним колективним уговором.
4. Умјесто података, права и обавеза из става 2. тачака од г) до к) овог члана, може се у уговору о раду назначити одговарајући закон, одлука Савјета министара, колективни уговор, правилник или акт којим су уређена та питања.
5. Права, обавезе и одговорности из радног односа настају на дан, када запосленик почне радити на основу закљученог уговора о раду.

Члан 13.

Ако се запосленик упућује на рад у иностранство, прије његовог одласка у иностранство, са запослеником се мора постићи писмена сагласност у погледу слиједећих услова уговора:

- а) трајању рада у иностранству;
- б) валути у којој ће се исплаћивати плата и друга примања у новцу и натури на која запосленик има право за вријеме боравка у иностранству;
- ц) условима одласка запосленика из земље и повратка запосленика с рада из иностранства.

- б) Подаци који се од запосленика не могу тражити

Члан 14.

1. Приликом закључивања уговора о раду, послодавац не може тражити од запосленика податке који нису у непосредној вези са природом радних активности које запосленик обавља.

2. Од жене која се пријавила на расписани јавни оглас послодавца, или која је већ запослена код послодавца, забрањено је тражити да уради тест за утврђивање трудноће.

Члан 15.

Лични подаци запосленика не могу се прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећим лицима, осим ако је то одређено законом или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа.

ц) Уговор о раду на неодређено и одређено вријеме

Члан 16.

1. Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено вријеме.
2. Осим ако Законом није другачије регулисано, уговор о раду закључује се на неодређено вријеме.
3. За обављање ванредних, привремених или повремених послова или послова чији се обим привремено и непредвиђено повећао, а који нису трајнијег карактера, као и ради замјене дуже вријеме одсутног запосленика, може се закључити уговор о раду на одређено вријеме док трају потребе за обављањем тих послова, односно до повратка одсутног запосленика, а најдуже двије године.
4. Ако запосленик изричито или прешутно обнови уговор о раду на одређено вријеме са истим послодавцем, односно изричито или прешутно закључи са истим послодавцем узастопне уговоре о раду на одређено вријеме на период дужи од двије године без прекида, такав уговор сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

⁴*Изузетно од одредаба става 4. овог члана радни однос на одређено вријеме на пословима везаним за мандат изабраног функционера или носиоца извршних функција у институцијама Босне и Херцеговине може се заснивати на период дужи од двије године, а највише до истека мандата изабраног носиоца извршних функција.*

Члан 17.

Прекидима уговора о раду не сматрају се прекиди рада настали због:

- а) годишњег одмора;
- б) боловања;
- ц) породилског **и родитељског** допуста;
- д) одсуства са рада сагласно закону или уговору о раду;

⁴Измјенама и допунама није назначен редни број става (недостаје број 5. као ознака става).

е) периода између отказа уговора о раду и дана повратка на радно мјесто на основу одлуке Суда Босне и Херцеговине или другог органа, сагласно уговору о раду и закону;

ф) плаћеног одсуства с посла уз сагласност послодавца;

г) временског периода до пет дана између уговора о раду с истим или другим послодавцем.

д) Пробни рад

Члан 18.

1. Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.

2. Пробни рад из става 1. овог члана не може трајати дуже од шест мјесеци.

3. Ако запосленик не задовољи на пробном раду, послодавац отказује запосленику уговор о раду и прије истека пробног рока на начин утврђен овим законом, а отказни рок је 15 дана.

4. Док је на пробном раду, запосленик има права из радног односа, која се односе на послове које запосленик обавља током пробног рада.

2. Радно вријеме

Члан 19.

Просјечно радно вријеме запосленика је 40 сати седмично.

2. Запосленик може закључити уговор о раду с пуним радним временом само с једним послодавцем.

Члан 20.

1. Уговор о раду може се закључити и за рад са непуним радним временом.

2. Запосленик, који је закључио уговор о раду са непуним радним временом, може закључити више таквих уговора и на тај начин остварити пуно радно вријеме, уколико то не штети интересима послодавца и уколико не ствара сукоб интереса, о чему ће послодавац и запосленик закључити писмени споразум.

3. Запосленик, који ради са непуним радним временом, остварује сва права из радног односа као запосленик са пуним радним временом, осим права која зависе од дужине радног времена (плата, накнада и сл.), сагласно закону или уговору о раду у којем случају се таква права заснивају на пропорционалној основи.

Члан 21.

1. У случају више силе (пожар, потрес, поплава и сл.), изненадног повећања обима посла, као и у другим сличним случајевима неопходне потребе, запосленик, на захтјев послодавца, обавезан је радити дуже од пуног радног времена (прековремени рад), а највише до 10 сати седмично.
2. Ако прековремени рад запосленика траје дуже од три седмице непрекидно или више од 10 седмица у току календарске године, о прековременом раду послодавац писмено обавјештава Управни инспекторат Министарства правде Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Управни инспекторат).
3. Запосленик може добровољно радити прековремено и то у трајању од још највише 10 сати седмично.
4. Трудница не може радити прековремено, а мајка са дјететом до три године живота и самохрани родитељ до шест година живота дјетета може радити прековремено, ако да писмену изјаву о добровољном пристанку на такав рад.
5. Управни инспекторат забраниће прековремени рад уведен супротно ставовима 1., 2., 3. и 4. овог члана.

Члан 22.

1. Ако природа посла то захтијева, пуно радно вријеме може се прерасподијелити тако да током једног периода траје дуже, а током другог периода краће од пуног радног времена, с тим да просјечно радно вријеме не може бити дуже од 40 сати седмично.
2. Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно радно вријеме током календарске године не може бити дуже од 40 сати седмично.
3. Ако је уведена прерасподјела радног времена, такво радно вријеме не сматра се прековременим радом.
4. Рад у времену између 22,00 часа навече и 6,00 часова сљедећег дана сматра се ноћним радом.

3. Одмори и одсуства

а) Одмори

Члан 23.

1. Запосленик, који ради пуно радно вријеме, има право на одмор у току радног дана у трајању од најмање 30 минута.
2. Одмор у току радног дана навешће се у уговору о раду, који не може бити на почетку ни на крају радног дана.

3. Дневни одмор између два узастопна радна дана износи најмање 12 сати.

Члан 24.

Запосленик има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог седмичног одмора као и у случају прерасподјеле из члана 22. овог закона обезбјеђује му се један слободан дан у периоду одређеном према договору послодавца и запосленика.

Члан 25.

1. У свакој календарској години запосленик има право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана, а најдуже 30 радних дана.
2. Актом или одлуком послодавца утврдиће се критеријуми трајања годишњег одмора дужег од 18 радних дана.

Члан 26.

1. Запосленик, који се први пут запосли или који има прекид рада између два радна односа дужи од пет дана, стиче право на годишњи одмор након шест мјесеци непрекидног рада.
2. Ако запосленик није стекао право из става 1. овог члана, има право на најмање један дан годишњег одмора за сваки навршени мјесец дана рада, сагласно овом закону и уговору о раду.
3. Одсуство са рада због привремене неспособности за рад, породилског ***и родитељског*** допушта, војне вјежбе и другог одсуства које није условљено вољом запосленика, не сматра се прекидом рада из става 1. овог члана.

Члан 27.

1. У годишњи одмор не урачунава се вријеме привремене неспособности за рад, вријеме празника у које се не ради, као и друго вријеме одсуствовања с рада које се запосленику признаје у стаж осигурања.
2. Ако је рад организован у мање од шест радних дана у седмици, при утврђивању трајања годишњег одмора сматра се да је радно вријеме распоређено на пет радних дана, ако законом или уговором о раду није другачије уређено.

Члан 28.

1. Годишњи одмор може се користити у једном или два дијела.
2. Ако запосленик користи годишњи одмор у два дијела, први дио користи без прекида у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.

3. Запосленик писмено обавјештава послодавца о времену када жели користити годишњи одмор, најмање 30 дана прије кориштења годишњег одмора.
4. Послодавац одобрава кориштење одмора, издавањем рјешења о годишњем одмору.
5. Временске периоде кориштења годишњег одмора одобрава послодавац.
6. Запосленик има право да користи један дан годишњег одмора кад год он то жели, уз обавезу да о томе обавијести послодавца најмање три дана прије његовог кориштења.

Члан 29.

Запосленик се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се може ускратити право на годишњи одмор, а не може му се извршити ни исплата накнаде умјесто неискориштеног годишњег одмора.

2. Сва питања која се односе на услове, критеријуме и начин коришћења годишњег одмора, а која нису прописана овим или другим законом, прописане се одлуком Савјета министара за буџетске кориснике, односно одлуком послодавца за остале запосленике.

б) Одсуства са рада

Члан 30.

1. Запосленик има право на одсуство са рада уз накнаду плате до седам радних дана у једној календарској години - плаћено одсуство у случају: ступања у брак, порођаја супруге и теже болести или смрти члана ужег домаћинства и задовољавања вјерских, односно традиционалних потреба или других случајева утврђених актом послодавца. О захтјеву за плаћено одсуство одлучује послодавац на писмени захтјев запосленика.

2. Чланом ужег домаћинства, у смислу става 1. овог члана, сматра се: брачни и ванбрачни супружник, дијете (брачно, ванбрачно, усвојено, пасторче и дијете без родитеља узето на издржавање), отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, дјед и бака (по оцу и мајци), брат и сестра.

3. Изузетно, послодавац је дужан да омогући запосленику одсуство до шест радних дана у једној календарској години, ради задовољавања његових вјерских, односно традицијских или других потреба, с тим да се одсуство од два дана користи уз накнаду плате - плаћено одсуство.

4. Ако запосленик не искористи одсуство из става 4. овог члана, нема право у замјену да искористи неке друге дане као и да тражи новчану накнаду за оне дане које није искористио.

Члан 31.

1. Послодавац може запосленику, на његов захтјев, одобрити одсуство са рада без накнаде плате - неплаћено одсуство, у случајевима и у трајању утврђеном у акту послодавца.
2. За вријеме одсуства из става 1. овог члана, права и обавезе запосленика, који се стичу на раду и по основу рада, мирују.

4. Заштита запосленика

Члан 32.

1. Послодавац је дужан да омогући запосленику да се упозна са прописима о радним односима и прописима из области заштите на раду у року од 30 дана од дана ступања запосленика на рад.
2. Послодавац је дужан да оспособи запосленика за рад на начин који обезбјеђује заштиту живота и здравља запосленика, те спречава настанак несреће.
3. Послодавац је дужан да обезбиједи потребне услове за заштиту на раду којима се обезбјеђује заштита живота и здравље запосленика, као и сваког другог лица са којим дође у додир у току трајања уговора, сагласно закону.
4. Послодавац може обезбиједити запосленику колективно осигурање у складу с општим условима за осигурање лица од посљедица несретног случаја. Висину премије утврђује Савјет министара Босне и Херцеговине за запосленике у институцијама Босне и Херцеговине, односно послодавац за остале запосленике.

Члан 33.

Запосленик има право да одбије да ради на свом радном мјесту или обавља своје уобичајене дужности ако му непосредно пријети опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мјере заштите на раду и о томе је дужан одмах обавијестити Управни инспекторат и послодавца. У том случају, послодавац може запосленика да распореди на друге послове, док се не потврди да су мјере заштите на раду на задовољавајућем стандарду.

а) Заштита жене и материнства

Члан 34.

Послодавац не може одбити да запосли жену због њене трудноће или јој због тога стања отказати уговор о раду, или је, осим у случајевима из члана 36. став 1. овог закона, распоредити на друге послове.

Члан 35.

1. Жена за вријеме трудноће, односно дојења дјетета, може бити распоређена на друге послове ако је то у интересу њеног здравственог стања које је утврдио овлаштени лекар.
2. Ако послодавац није у могућности да обезбиједи распоређивање жене, у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство са рада уз накнаду плате.
3. Привремени распоред из става 1. овог члана не може да има за посљедицу смањење плате жене.
4. Жену из става 1. овог члана послодавац може да премјести у друго мјесто рада, само уз њен писмени пристанак.

Члан 36.

1. За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, жена има право на порођајно одсуство од **дванаест** мјесеци непрекидно.
2. На основу налаза овлашћеног лекара, жена може да отпочне порођајно одсуство 28 дана прије порођаја.
3. Жена може користити краће порођајно одсуство, али не краће од 42 дана после порођаја.

Члан 37.

- 1. Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство или дио одсуства из члана 36. став 1. овог закона, након истека 60 дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке, настави да користи отац дјетета.**
- 2. Отац дјетета може да користи неискоришћено право жене из члана 36. став 1. овог закона у случају: смрти мајке дјетета, ако мајка напусти дијете или ако је из оправданих разлога спријечена да користи то право.**

Члан 38.

1. Након истека порођајног одсуства, жена са дјететом до једне године живота има право да ради половину пуног радног времена уколико дијете, према налазима овлаштене здравствене институције, захтијева интензивну његу.
2. Право из става 1. овог члана може користити и запосленик - отац дјетета, ако жена за то вријеме ради у пуном радном времену или лице које се брине о дјетету у случају смрти оба родитеља, уколико родитељи напусте дијете или ако нису у стању да се брину о дјетету.

Члан 39.

1. Жена, која након кориштења порођајног одсуства ради пуно радно вријеме, има право да одсуствује са посла једном дневно у трајању од једнога часа ради дојења дјетета, на основу налаза овлаштеног љекара.
2. Право из става 1. овог члана жена може да користи до навршене једне године живота дјетета.
3. Вријеме одсуства из става 1. овог члана рачуна се у пуно радно вријеме.

Члан 40.

Ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека порођајног одсуства, има право да продужи порођајно одсуство за онолико времена колико је, према налазу овлаштеног љекара, потребно да се опорави од порођаја и психичког стања проузрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана од порођаја, односно од смрти дјетета, за које вријеме јој припадају сва права по основу порођајног одсуства.

Члан 41.

1. По истеку порођајног допуста из члана 36. става 1. овога закона, један од родитеља може да одсуствује с рада до три године живота дјетета, ако је то предвиђено актом послодавца.
2. За вријеме одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, права и обавезе из радног односа запосленика мирују.

Члан 42.

1. За вријеме кориштења порођајног **и родитељског** одсуства, запосленик има право на накнаду на име породилског **и родитељског** одсуства, у складу са важећим законом.
2. За вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 38. овог закона, запосленик има право да прими накнаду плате за половину пуног радног времена за које не ради, сагласно закону.

Члан 43.

1. Један од родитеља дјетета са тежим сметњама у развоју (теже хендикепираног дјетета) има право да ради половину пуног радног времена, у случају ако се ради о самохраном родитељу, под условом да дијете није смјештено у институцију социјално-здравственог збрињавања, на основу налаза надлежне здравствене институције.
2. Родитељу, који користи право из става 1. овог члана, припада право на накнаду плате, сагласно закону.

3. Родитељу, који користи право из става 1. овог члана, не може се наредити да ради ноћу, прековремено и не може му се промијенити мјесто рада, ако за то није дао свој писмени пристанак.

б) Заштита запосленика привремено или трајно неспособног за рад

Члан 44.

Запосленику који је претрпио повреду на раду или који је оболио од професионалне болести, за вријеме док је привремено неспособан за рад, послодавац не може отказати уговор о раду без обзира да ли има закључен уговор о раду на одређено или неодређено вријеме.

Члан 45.

1. Повреда на раду, болест или професионална болест не може штетно утицати на остваривање права запосленика из радног односа.

2. Запосленик је дужан да у року три дана од дана наступања неспособности за рад, писмено или усмено телефоном обавијести послодавца о привременој неспособности за рад, у складу с уговором о раду.

3. Запосленик који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена институција за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања актом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је радио прије наступања привремене неспособности за рад или на друге одговарајуће послове.

4. У случају теже болести, умјесто запосленика, писмено обавјештење из става 3. овог члана послодавцу могу доставити чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.

5. Ако запосленик живи сам, дужан је доставити писмено обавјештење у року три дана након престанка разлога због којих није могао доставити потврду.

6. Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање с рада, у смислу одредаба овог члана, може поднијети захтјев надлежном органу ради утврђивања радне и здравствене способности запосленика, у складу са законом.

Члан 46.

1. Ако надлежна здравствена институција за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања оцијени да код запосленика постоји смањена радна способност или непосредна опасност од настанка инвалидности, послодавац му је дужан у писменој форми понудити друге послове за које је запосленик способан.

2. Додатно и свеобухватно ће се размотрити могућности запосленика, који је претрпио повреду на раду или оболио од професионалне болести, у погледу одговарајућих облика образовања, обуке и програма усавршавања, који би му омогућили реинтеграцију његове радне способности.

3. Ако послодавац нема могућности да запосленика из ставова 1. и 2. овог члана распореди на други одговарајући посао, послодавац га проглашава лицем за чијим је радом престала потреба, односно лицем које се ставља на располагање у складу с одредбама чланова 87. и 88. овог закона.

Члан 47.

Послодавац може, само уз претходну сагласност Управног инспектората, отказати уговор о раду запосленику код којег постоји смањена радна способност због повреде на раду, инвалидности или професионалне болести или који је изложен непосредној опасности од настанка инвалидности или професионалне болести.

5. Плате и накнаде

а) Плате

Члан 48.

1. Запосленик има право на плату радног мјеста на које је распоређен у складу с уговором о раду, која зависи од сложености послова које обавља, степена стручне спреме, одговорности за извршење послова и других критеријума утврђених Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 50/08 и 35/09) или актом послодавца.

2⁵. За институције које не примјењују Закон о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, плате се одређују тако што се основица за обрачун плате множи са коефицијентом, те се укупан износ увећава за 0,5% за сваку годину започетог радног стажа, а највише 20%.

2. Плате се одређују тако што се основ за обрачун плате множи са коефицијентом, те се укупан износ увећава за 0,5% за сваку годину започетог радног стажа, а највише 20%.

3. Плате запосленика, који су буџетски корисници, уређују се Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а плате осталих запосленика одређују се актом послодавца, ако законом није другачије одређено.

6⁶. Запосленици имају право на додатак на основну плату за:

⁵Измјенама и допунама је додан нови став 2., без назнаке да се претходно постојећи став 2. брише или мијења.

⁶У штампаним објавама основног текста предметног закона, те на новој и старој веб страници Службеног гласника БиХ, начињена је грешка: број 6. испред става (умјесто броја 4.), на српском језику.

а) увећање на основу радног стажа, и то као додатак од 0,50% на основну плату за сваку започету годину ефективног стажа, а највише до 20% од основне плате;

б) посебне услове радног мјеста, што се утврђује посебним актом послодавца.

5. Запосленици имају право на новчану награду - стимулацију, која се може исплаћивати запосленику у институцијама Босне и Херцеговине за изванредне резултате рада, у складу са Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а за остале запосленике у складу с актом послодавца.

6. Висину додатка на основну плату из става 4. овога члана за запосленике који су буџетски корисници уређују се Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине, а за остале запосленике одређује се актом послодавца, ако законом није другачије одређено.

Члан 49.

1. Законом, актом послодавца или уговором о раду одређују се периоди исплате плате који не могу бити дужи од 30 дана.

2. Приликом исплате плате, послодавац је дужан запосленику уручити писмени обрачун плате.

3. Појединачне исплате плате нису јавне.

б) Накнаде

Члан 50.

1. Запосленик има право на накнаду плате за период у којем не ради због оправданих случајева предвиђених законом и актом послодавца.

2. Висина накнаде и период из става 1. овог члана за који се накнада исплаћује на терет послодавца, утврђује се актом Савјета министара, законом, актом послодавца или уговором о раду.

3. Запосленик има право на накнаду плате за вријеме прекида рада до којег је дошло због околности за које запосленик није крив.

4. Запосленик има право на накнаду за:

а) трошкове превоза на посао и са посла;

б) прехрану за вријеме рада;

ц) регрес за годишњи одмор;

д) случај тешке повреде на раду запосленика, тешке болести и инвалидности запосленика или члана његове уже породице и смрти члана уже породице запосленика;

е) трошкове додатног стручног образовања и усавршавања за обављање радних задатака на одговарајућем стандарду;

ф) јубиларне награде;

г) отпремнину при одласку у пензију;

х) случај стављања на располагање;

и) годишњи одмор и плаћено одсуство;

ј) привремена неспособност за рад због болести до 42 дана;

к) породичко *и* родитељско одсуство;

л) прековремени рад, рад током нерадних дана, ноћни рад и рад у данима државних празника;

м) право на трошкове смјештаја, накнаду за одвојени живот и накнаду за привремено распоређивање;

н) обављање послова другог радног мјеста запосленика.

5. Запосленик има право на накнаду трошкова у вези са службеним путовањем, као што су: дневнице, трошкови превоза, и слично.

6. Висина накнаде из ст. 3., 4. и 5. овога члана утврђује се актом Савјета министара, актом послодавца или уговором о раду.

Члан 51.

Послодавац не може, без сагласности запосленика или коначне одлуке надлежног суда, своје потраживање према њему наплатити ускраћивањем исплате плате или неког њеног дијела, ускраћивањем исплате накнаде плате или дијела накнаде плате запосленика.

Члан 52.

Највише половина плате или накнаде плате запосленика може се присилно обуставити ради испуњења обавезе судски наређеног издржавања, а за остале обавезе може се присилно обуставити највише једна трећина плате запосленика.

6. Образовање, оспособљавање и усавршавање за рад

Члан 53.

1. Послодавац може, сагласно потребама рада, омогућити запосленику образовање, оспособљавање и усавршавање за рад.
2. Запосленик је обавезан, сагласно својим способностима и потребама рада, образовати се, оспособљавати и усавршавати за рад, на начин како то послодавац сматра неопходним за обављање његових задатака на задовољавајућем стандарду.
3. Послодавац је обавезан, приликом промјена или увођења новог начина или организовања рада, омогућити запосленику образовање, оспособљавање или усавршавање за рад које сматра неопходним за обављање његових задатака на задовољавајућем стандарду.
4. Начин стручног образовања, оспособљавања и усавршавања за рад запосленика, вријеме трајања, накнада, обавезе запосленика као и остала питања, утврђују се актом послодавца.

Члан 53а.

1. Рад запосленика подлијеже радном оцјењивању сваке године и обавезно се врши у јануару за претходну календарску годину, с тим да се не оцјењују запосленици који су у календарској години радили мање од шест мјесеци.
2. Оцјена рада заснива се на резултатима рада које запосленик постигне у реализацији послова предвиђених описом радног мјеста на којем се налази и циљевима које је за одређени временски период утврдио послодавац.
3. У случају да запосленик није радио због оправданог случаја предвиђеног законом или актом послодавца, те због тога не може бити оцијењен у складу са ставом 1. овог члана, у обзир ће се узети резултати рада запосленика које је остварио у периоду од шест мјесеци прије његовог одласка на оправдано одсуство с посла. Одредбе овог става не могу се примијенити на штету запосленика који је оправдано одсуствовао с посла.
4. Оцјена рада може бити: "не задовољава", "задовољава", "успјешан" и "нарочито успјешан".
5. Оцјена "не задовољава" мора бити посебно образложена.

Члан 53б.

1. Оцјену рада рјешењем утврђује послодавац на предлог непосредно надређеног шефа јединице, а ако јединица не постоји, оцјену рада послодавац даје самостално. Оцјена рада утврђује се према резултатима рада које је запосленик постигао у току године на благовременом, правилном, законитом и стручном обављању свих послова у оквиру свог радног мјеста.
2. Примјерак рјешења о оцјени рада улаже се у лични досије запосленика, а други примјерак доставља се запосленику.

Члан 53ц.

Запосленику чији је рад у посљедње двије узастопне године оцијењен оцјеном "не задовољава" престаје радни однос код послодавца, о чему се доноси рјешење. То рјешење доноси се уз претходно прибављено мишљење синдиката.

7. Приправници

Члан 54.

1. С лицем одређеног степена школске спреме, односно нивоа образовања и занимања, које први пут заснива радни однос, послодавац може закључити уговор о раду на одређено вријеме у својству приправника у складу са законом и колективним уговором, подзаконским актом који доноси Савјет министара за пријем приправника високе школске спреме и планом послодавца за остале запослене.

2. Права, обавезе и одговорности које се односе на запосленог, прописане одредбама овог закона, односе се и на приправника а утврђују се уговором о раду између послодавца и приправника.

3. Уговор о раду са приправником закључује се на одређено вријеме, и то са приправником високе и више школске спреме на једну годину, а са приправником средње школске спреме на шест мјесеци.

8. Волонтерски рад

Члан 55.

1. Ако је стручни испит или радно искуство утврђено законом или Правилником о радним односима, или другим правилником, услов за обављање послова одређеног занимања, послодавац може лице које заврши школовање за такво занимање примити на стручно оспособљавање за самосталан рад, без заснивања радног односа (волонтерски рад).

2. Период волонтерског рада из става 1. овог члана рачуна се у приправнички стаж и у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

3. Волонтерски рад из става 1. овог члана може трајати најдуже годину дана.

4. Уговор о волонтерском раду закључује се у писменој форми и једна копија доставља се надлежној служби за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

5. Начин и трајање волонтерског рада те друга права волонтера уређују се законом и уговором о волонтерском раду.

6. Лицу, за вријеме обављања волонтерског рада, обезбјеђује се одмор током рада под истим условима као и за запосленика у радном односу и права по основу накнаде осигурања за случај повреде на раду и професионалне болести, сагласно прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

9. Стручни испит

Члан 56.

1. Запосленик који има високу, вишу или средњу стручну спрему, односно универзитетску диплому и друге образовне или академске квалификације у складу с болоњским системом студирања, што се утврђује прописом којим се регулишу послови основних дјелатности и помоћно-технички послови те услови за њихово обављање у институцијама Босне и Херцеговине, подлијеже обавези полагања стручног испита.

2. Запосленик из става 1. овог члана стручни управни испит полаже пред Комисијом за полагање стручног управног испита, коју именује министар правде Босне и Херцеговине.

3. Стручни управни испит састоји се из провјере знања из области које су потребне за обављање послова из надлежности органа управе.

4. Запосленик који у вријеме пријема у радни однос нема положен стручни, односно стручни управни испит, дужан је да тај испит положи најкасније у року од шест мјесеци од дана пријема у радни однос у орган државне службе.

5. Запосленику који не положи стручни, односно стручни управни испит у року из става 4. овог члана, престаје радни однос у институцији, о чему се доноси рјешење.

6. Изузетно, ако запосленик из става 4. овог члана из оправданих разлога није могао изаћи на полагање стручног, односно стручног управног испита, у предвиђеном року, може му се на његов захтјев продужити рок за полагање стручног, односно стручног управног испита до три мјесеца, о чему руководицац институције доноси посебно рјешење.

7. Услови и начин полагања стручног, односно стручног управног испита приправника и запосленика на нивоу Босне и Херцеговине утврђују се одлуком Савјета министара Босне и Херцеговине, на предлог Министарства правде Босне и Херцеговине.

8. Када је ријеч о послодавцима који нису буџетски корисници, актом послодавца утврђују се радна мјеста на којим запосленици морају имати стручни, односно стручни управни испит, те услови и начин полагања стручног, односно стручног управног испита.

10. Изуми и техничка унапређења запосленика

Члан 57.

1. Запосленик је дужан да обавијести послодавца о изуму, односно техничком унапређењу или другом открићу, које је остварио на раду или у вези са радом, и понуди му да то откупи у складу са правом пречег откупа осим ако уговором о раду није другачије одређено.
2. Ако послодавац не понуди откуп изума у року од 60 дана или ако не да изјаву да нема интереса за изум, запосленик може слободно располагати са изумом уз услов да изум чува као пословну тајну у том периоду и током преговора са послодавцем.

11. Забрана такмичења запосленика са послодавцем

Члан 58.

1. Послодавац и запосленик могу закључити уговор којим се запосленик обавезује да не може, без одобрења послодавца, за свој или туђи рачун склапати послове из дјелатности коју обавља послодавац.
2. Послодавац и запосленик могу уговорити да се одређено вријеме, након престанка уговора о раду, а најдуже двије године од дана престанка тог уговора, запосленик не може запослити код другог лица које је у тржишној утакмици са послодавцем и да не може, за свој или за рачун трећег лица, склапати послове којима се такмичи са послодавцем.
3. Уговор из става 1. овог члана може бити саставни дио уговора о раду.

Члан 59.

1. Уговорена забрана такмичења обавезује запосленика само ако је уговором послодавац преузео обавезу да ће запосленику за вријеме трајања забране исплаћивати накнаду најмање у износу половине просјечне плате исплаћене запосленику у периоду од три мјесеца прије престанка уговора о раду.
2. Накнаду из става 1. овог члана послодавац је дужан исплатити запосленику крајем сваког календарског мјесеца.
3. Висина накнаде из става 1. овог члана усклађује се на начин и под условима утврђеним законом или уговором о раду.

12. Дисциплинска одговорност

а) Повреде службене дужности

Члан 60.

1. Запосленик ће дисциплински одговарати за повреду једне или више службених дужности прописаних овим законом, када је повреда резултат његове властите кривице.

2. Повреде службених дужности могу да буду теже и лакше.

3. Теже повреде службених дужности су:

а) вршење радње која је дефинисана као кривично дјело против службене дужности, или друго кривично дјело, односно прекршај, којим се наноси штета угледу послодавца, што чини запосленика неподобним за рад код послодавца;

б) одавање државне, војне и службене тајне, односно повреда прописа о чувању тих тајни;

ц) злоупотреба или прекорачење службених овлаштења;

д) неизвршавање или несавјесно и немарно вршење повјерених послова;

е) бављење дјелатностима којима се онемогућава или отежава грађанима или другим лицима да остварују своја права код послодавца;

ф) бављење дјелатностима или радом који је директно или индиректно у супротности са интересима послодавца;

г) проузроковање послодавцу веће материјалне штете на имовини или активи намјерно или из крајње непажње,

х) неоправдан изостанак с посла више од два дана у мјесецу;

и) кршење правила радне дисциплине;

ј) неблаговремено и неуредно извршавање повјерених послова;

к) непримјерено понашање према грађанима, сарадницима и другим лицима у вршењу службене дужности;

л) свака друга повреда која се посебним законом утврди као тежа повреда.

4. Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запосленика (у даљем тексту: Правилник о дисциплинској одговорности) утврђују се лакше повреде службене дужности.

5. Одговорност за извршење кривичног дјела, односно прекршаја, не искључује дисциплинску и материјалну одговорност запосленика, под условом да такво дјело истовремено представља и повреду службене дужности.

6. Правилник из става 4. овог члана доноси Савјет министара за буџетске кориснике, а послодавац за остале запосленике.

б) Дисциплински поступак

Члан 61.

1. Сваки запосленик може послодавцу поднијети дисциплинску пријаву, против било којег запосленика, како би иницирао дисциплински поступак. Пријава мора бити потписна, образложена и, по могућности, поткријељена доказима.
2. На основу поднесене пријаве, послодавац или лице које он одреди одлучује о покретању дисциплинског поступка против запосленика.
3. Покретање дисциплинског поступка за лакшу повреду службене дужности застаријева за шест мјесеци од дана чињења, односно сазнања за повреду и учиниоца, а за тежу повреду службене дужности за 12 мјесеци од дана чињења, односно сазнања за повреду, односно учиниоца.
4. Првостепену дисциплинску комисију именује послодавац, на одређени период, који не може бити дужи од четири године, а она се састоји од предсједника и два члана и исто толико замјеника. Послодавац не може бити у дисциплинској комисији.
5. Првостепена дисциплинска комисија спроводи дисциплински поступак на начин и у складу са поступком регулисаним Правилником о дисциплинској одговорности из члана 60. става 4. овога закона. Комисија изриче дисциплинске казне прописане Правилником о дисциплинској одговорности.
6. Сви дисциплински поступци морају бити правични и транспарентни. У току цијелог дисциплинског поступка, запосленик има права која су му загарантована подзаконским актом из члана 60. става 4. овог закона, а нарочито право:
 - а) да буде благовремено обавијештен о наводима о повреди службене дужности, те доказима који то поткрепљују као и право на писмени одговор или усмену изјаву која ће се онда писмено евидентирати;
 - б) на правично и јавно саслушање у разумном року пред тијелима која се успостављају овим законом. Јавност може бити искључена из цијелог или дијела саслушања у интересу морала, јавног реда или националне сигурности у демократском друштву, када су у питању интереси малољетника или ако то захтијева заштита приватног живота странака, или јавност може бити искључена до неопходне мјере у посебним околностима када би јавно саслушање сметало интересима правде према мишљењу тијела утврђених овим законом;
 - ц) на привилегију против самоинкриминисања и појављивања на сваком саслушању и право одбране против оптужби преко правног заступника по свом избору;
 - д) на јавно изрицање одлуке;
 - е) на жалбу против сваке штетне одлуке дисциплинске комисије установљене према овом закону.

ц) Дисциплинске мјере и дисциплинске казне

Члан 62.

1. За учињене повреде службене дужности из члана 60. овог закона запосленику се могу изрећи сљедеће дисциплинске мјере и дисциплинске казне, и то:

а) за лакше повреде службене дужности изричу се дисциплинске мјере:

- опомена и
- јавна опомена;

б) за теже повреде службене дужности изричу се дисциплинске казне:

- суспензија са радног мјеста и обустава исплате плате у периоду од најмање два до највише 30 дана;
- новчана казна до 30% од основне плате запосленика на период до шест мјесеци;
- суспензија права на повећање плате у периоду најдуже до двије године;
- деградирање на ниже радно мјесто;
- престанак радног односа.

Члан 63.

1. Запосленик, против којег је покренут дисциплински поступак због теже повреде службене дужности, може се суспендовати до коначности дисциплинског поступка., што у сваком конкретном случају цијени послодавац.

2. Одлуку о суспензији доноси послодавац.

3. За вријеме суспензије запосленик има право на 70% плате коју је остварио у мјесецу који је претходио суспензији.

4. Ако запосленику буде изречена дисциплинска казна за лакшу повреду службене дужности, или буде ослобођен, има право на разлику до пуног износа плаће из става 3. овог члана.

5. Против одлуке о суспензији запосленик има право жалбе другостепеној дисциплинској комисији у року од 8 дана од дана пријема одлуке.

6. Жалба уложена на одлуку о суспензији не одгађа извршење одлуке о суспензији.

Члан 64.

1. Против одлуке првостепене дисциплинске комисије запосленик и послодавац имају право да уложе жалбу другостепеној дисциплинској комисији у року од осам дана од дана пријема одлуке.

2. Другостепену дисциплинску комисију именује послодавац, а састоји се од предсједника и четири члана и исто толико замјеника. Послодавац не може бити у другостепеној дисциплинској комисији.

3. Мандат комисије из претходног става не може бити дужи од четири године.

4. Другостепена дисциплинска комисија спроводи поступак и доноси одлуку у складу с Правилником о дисциплинској одговорности.

5. Послодавац извршава коначне одлуке дисциплинске комисије.

Члан 65.

1. Сви покренути дисциплински поступци обустављају се у случају ако је против запосленика покренут кривични поступак због истих разлога.

2. У случају да запосленик буде ослобођен оптужби, биће враћен на своје радно мјесто и његов лични досје не смије садржавати никакву информацију о кривичном поступку или релевантној превентивној суспензији.

3. У случају да оптужбе буду одбачене против запосленика, послодавац може покренути дисциплински поступак због истих чињеница, у складу са чланом 61. овог закона.

Члан 66.

1. Кад се покрене поступак из члана 65. овог закона, послодавац запосленика одмах суспендује са дужности у случају ако је:

а) покренут кривични поступак против запосленика за дјело учињено на дужности;

б) запосленик у притвору.

2. Када се покрене поступак из члана 65. овог закона, послодавац може суспендовати запосленика са дужности у случају, ако је:

а) кривични поступак покренут против запосленика за дјело за које је предвиђена казна затвора у трајању од најмање пет година; или

б) запосленик ухваћен у чињењу кривичног дјела за које је предвиђена казна затвора у трајању од најмање пет година.

3. У случају суспензије, запосленик прима 60% плате, коју је остварио у мјесецу који је претходио суспензији.

13. Накнада штете

Члан 67.

1. Запосленик, који на раду или у вези са радом намјерно или крајном непажњом проузрокује штету послодавцу, дужан је да ту штету надокнади.
2. Ако штету проузрокује више запосленика, сваки запосленик одговара за дио штете коју је проузроковао.
3. Ако се за сваког запосленика не може утврдити дио штете коју је он проузроковао, сматра се да су сви запосленици подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дијеловима.
4. Ако је више запосленика проузроковало штету кривичним дјелом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 68.

1. Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмјерне трошкове, Правилником о дисциплинској одговорности може се предвидјети да се висина накнаде штете утврђује у паушалном износу, као и начин утврђивања паушалног износа и орган који ту висину утврђује и друга питања у вези са овом накнадом.
2. Ако је проузрокована штета много већа од утврђеног паушалног износа накнадне штете, послодавац може захтијевати накнаду у висини стварно проузроковане штете.

Члан 69.

Запосленик, који на раду или везано за рад, намјерно или из крајње непажње нанесе штету трећем лицу и ако је штету накнадио послодавац, обавезан је накнадити послодавцу износ накнаде који је исплаћен трећем лицу.

Члан 70.

1. Висину причињене штете, околности под којим је она настала, намјеру или крајњу непажњу запосленика који је причинио штету, као и остале околности, утврђује првостепена комисија за штете.
2. Првостепену комисију за штете именује послодавац на мандатни период не дужи од четири године, а она се састоји од предсједника и два члана и исто толико замјеника.
3. Против одлуке првостепене комисије за штете, запосленик и послодавац имају право да уложе жалбу другостепеној комисији за штете.
4. Другостепену комисију за штете именује послодавац на мандатни период који не може бити дужи од четири године, а састоји се од предсједника и четири члана и исто толико замјеника.
5. Начин и поступак рада првостепене и другостепене комисије за штете, доношење одлуке, извршење одлуке, услови смањења или ослобађања запосленика од обавезе

накнаде проузроковане штете и остало, регулисаће се Правилником о дисциплинској одговорности.

6. Ако запосленик претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан запосленику накнадити штету по општим прописима облигационог права.

14. Престанак уговора о раду

а) Начин престанка радног односа

Члан 71.

1. Радни однос престаје:

а) по сили закона:

- кад запосленик наврши 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања или 40 година стажа осигурања, независно од година живота - даном доношења рјешења;
- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленика дошло до потпуног губитка радне способности - даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању потпуног губитка радне способности;
- ако му је по закону, односно правоснажној одлуци суда или другог надлежног органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може се распоредити на друге послове - даном достављања правоснажне одлуке о забрани обављања тих послова;
- ако због издржавања казне затвора запосленик одсуствује са рада дуже од три мјесеца - даном ступања на издржавање казне затвора;
- ако му је изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци те због тога мора бити одсутан са рада - даном почетка примјењивања изречене мјере;
- због стечаја или ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца у складу са законом - даном доношења одлуке о стечају или ликвидацији, односно престанку рада;
- смрћу запосленика;
- губитком држављанства Босне и Херцеговине - на дан правоснажности рјешења о губитку држављанства;
- стицањем држављанства друге државе супротно Уставу Босне и Херцеговине и њеним законима - на дан правоснажности акта о стицању тог држављанства;
- ако је коначном одлуком дисциплинске комисије изречена мјера престанка радног односа - даном пријема коначне одлуке дисциплинске комисије;
- одлуком Суда Босне и Херцеговине која има за посљедицу престанак радног односа;

б) споразумом у писаној форми између запосленог и послодавца;

ц) отказом уговора о раду од запосленика, уз отказни рок који не може бити краћи од 15 дана прије дана који је навео као дан престанка радног односа;

д) истеком рока за који је заснован радни однос на одређено вријеме, односно истеком уговора о раду закљученог на одређено вријеме;

е) ако се запосленику осигура једно од права по основу стављања запосленика на располагање из чланова 87. и 88. овог закона те ако запосленик одбије једно од права које му послодавац понуди по основу стављања на располагање;

ф) отказом уговора о раду од послодавца, ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленика, његово понашање на раду и потребе послодавца, и то:

- ако је запосленик неоправдано изостао са посла пет радних дана узастопно, односно седам радних дана са прекидима у року шест мјесеци;
- ако се запослени не изјасни о понуди или одбије понуду за закључење измијењеног уговора о раду у смислу члана 81. овог закона;
- ако запосленик не покаже одговарајуће резултате на пробном раду;
- ако запосленик добије двије негативне оцјене о раду - на дан коначног рјешења о престанку уговора о раду по том основу;
- ако се запосленик не врати на рад у року 15 дана, у смислу члана 31. става 1. овог закона;
- ако је запосленику изречена казнена суспензија, новчана казна, суспензија права на повећање плате или казна деградирања на ниже радно мјесто за повреду радних обавеза узастопно два пута у току једне године;
- ако запосленик ради код другог послодавца супротно одредбама члана 11. става 5. овог закона;
- ако запосленик за свој или туђи рачун, без сагласности послодавца, уговара послове из дјелатности које обавља послодавац (нелојална конкуренција);
- ако запосленик не положи стручни, односно стручни управни испит, у утврђеном року;
- ако запосленик не задовољи на пробном раду.

2. У случајевима из става 1. тачке ф) овог члана послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду у писаној форми упозори запосленика на постојање разлога за отказ уговора о раду и да остави рок најмање пет радних дана од дана достављања упозорења, ради достављања изјашњења на наводе упозорења.

3. Одлуку о отказу уговора о раду из овог члана доноси послодавац у форми рјешења које доставља запосленику у складу са законом.

б) Отказ уговора о раду

1. Послодавац може отказати уговор о раду запосленику уз прописани отказни рок, у случају:

а) престанка потребе за обављањем одређеног посла због економских, техничких или организационих разлога; или

б) када запосленик није у могућности да извршава своје обавезе из уговора о раду.

2. Отказ због настанка околности из става 1. овог члана могућ је само ако послодавац, имајући у виду величину, капацитет и економску ситуацију послодавца и радне способности запосленика, не може запосленика распоредити на друго радно мјесто или га не може образовати, односно оспособити за рад на другим пословима.

Члан 73.

1. Послодавац може отказати уговор о раду запосленику, без обавезе поштивања отказног рока, у случају када је запосленик одговоран за тежи преступ, или за тежу повреду службене дужности, односно ако су испуњени услови из члана 95. став 4. овог закона, или повреду радних обавеза из уговора о раду, које су такве природе да не би било основано очекивати од запосленика да настави радни однос.

2. Уговор о раду не може се отказати запосленику без претходног писменог упозорења запосленику.

3. Писмено упозорење запосленику садржи опис преступа или повреде радне обавезе за које се запосленик сматра одговорним и изјаву о намјери да се откаже уговор о раду без давања предвиђеног отказног рока за случај да се такав преступ или повреда радне обавезе из уговора о раду понови.

4. Колективним уговором или Правилником о раду могу се утврдити врсте преступа или повреда радних обавеза из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 74.

1. Запосленик може отказати уговор о раду без давања предвиђеног отказног рока у случају да је послодавац одговоран за преступ или повреду обавеза из уговора о раду, а који су такве природе да не би било основано очекивати од запосленика да настави радни однос код послодавца.

2. У случају отказивања уговора о раду из става 1. овог члана запосленик има сва права у складу са законом, као да је уговор незаконито отказан од стране послодавца.

Члан 75.

Уговор о раду, у случају из члана 72. и члана 73. овог закона, може се отказати у року од 15 дана од дана сазнања за чињеницу због које се даје отказ, односно од дана пријема претходног писменог упозорења.

Члан 76.

~~Ако послодавац отказује уговор о раду због понашања или рада запосленика, обавезан је да омогући запосленику да изнесе своју одбрану.~~

Члан 77.

~~У случају отказивања уговора о раду, у смислу члана 72. ст. 1. и 2. овог закона, послодавац је дужан, у случају спора пред Судом Босне и Херцеговине, да докаже постојање разлога за отказ.~~

ц) Форма и трајање отказног рока

Члан 78.

~~1. Отказ се даје у писменој форми, а може га дати послодавац и запосленик.~~

~~2. Послодавац је обавезан, у писменој форми, образложити отказ запосленику.~~

~~3. Отказ се доставља запосленику, односно послодавцу којем се отказује.~~

Члан 79.

1. Отказни рок не може бити краћи од 15 дана у случају да запосленик отказује уговор о раду, ни краћи од 30 дана у случају да послодавац отказује уговор о раду.

2. Отказни рок почиње да тече од дана уручења отказа запосленику, односно послодавцу.

3. Актом послодавца може се утврдити дуже трајање отказног рока.

4. У случају да је запосленик затечен у вршењу кривичног дјела, послодавац му може одмах отказати уговор о раду.

Члан 80.

1. Ако запосленик, на захтјев послодавца, престане са радом прије истека прописаног отказног рока, послодавац је обавезан да му исплати накнаду плате и призна сва остала права као да је радио до истека отказног рока.

2. Ако Суд Босне и Херцеговине утврди да је отказ незаконит, може послодавца обавезати да:

а) врати запосленика на посао, на његов захтјев, на послове на којима је радио или друге одговарајуће послове и исплати му накнаду плате у висини плате коју би запосленик остварио да је радио и надокнади му штету; или

б) исплати запосленику:

- накнаду плате у висини плате коју би запосленик остварио да је радио;
- накнаду на име претрпљене штете;

- отпремнину на коју запосленик има право у складу са актом послодавца или уговором о раду;
- друге накнаде на које запосленик има право у складу са актом послодавца, или уговором о раду.

2. Запосленик који оспорава отказивање уговора о раду може тражити да Суд Босне и Херцеговине донесе привремену мјеру о његовом враћању на рад, до окончања судског спора.

д) Отказ са понудом измијењеног уговора о раду

Члан 81.

1. Послодавац и запосленик могу понудити измјену уговора о раду:

а) ради распоређивања на друго радно мјесто због потреба процеса рада и организације рада;

б) ради распоређивања на друго радно мјесто код истог послодавца, ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима изван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела;

ц) и у другим случајевима утврђеним Правилником о раду.

2. Понуда из става 1. овог члана доставља се у писаној форми и садржи разлог за понуду, рок у којем друга страна треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу настати одбијањем понуде. Понуђена страна дужна је да се изјасни о понуди за закључивање измијењеног уговора о раду, који не може бити краћи од осам радних дана од дана учињене понуде. Сматра се да је понуђена страна одбила понуду, ако се не изјасни у наведеном року. Ако понуђена страна прихвати понуду, закључује се измијењени уговор о раду, који чини саставни дио уговора о раду.

3. Одредбе овог закона које се односе на отказ примјењују се и у случају када послодавац откаже уговор о раду и истовремено понуди запосленику закључивање уговора о раду под измијењеним условима.

15. Права, обавезе и заштита права из радног односа

а) Одлучивање о правима и обавезама из радног односа

Члан 82.

1. О правима, обавезама и одговорностима запосленика из радног односа на основу овог, других закона, колективног уговора и подзаконских прописа одлучује послодавац, осим ако законом није одређено другачије.

2. О правима, обавезама и одговорностима из става 1. овог члана одлучује се рјешењем.

3. На поступак доношења рјешења из става 2. овог члана на одговарајући начин примјењују се одредбе Закона о управном поступку ("Службени гласник БиХ", бр. 29/02, 12/04, 88/07 и 93/09).

б) Заштита права из радног односа

Члан 83.

1. Запосленик, који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа, може захтијевати од послодавца остваривање тог права.
2. Послодавац је обавезан ријешити захтјев писмено, у року од 30 дана од дана када је захтјев поднесен.
3. Подношење захтјева из става 1. овог члана не спречава запосленика да тражи заштиту повријеђеног права пред Судом Босне и Херцеговине.
4. Запосленик може поднијети тужбу пред Судом Босне и Херцеговине због повреде права из радног односа, као и у случају да послодавац није ријешио захтјев у року из става 2. овог члана.
5. Застарјелост наступа у року од једне године од дана доставе одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права из радног односа.

Члан 84.

1. Рјешавање насталог радног спора странке у спору могу споразумно повјерити арбитражи.
2. Законом, актом послодавца, односно споразумом уређује се састав, поступак и друга питања значајна за рад арбитраже.

Члан 85.

1. У случају промјене послодавца или његовог правног положаја, уговори о раду се преносе на новог послодавца, уз сагласност запосленика.
2. Нови послодавац и запосленик могу отказати уговор на начин и у роковима утврђеним овим законом.

Члан 86.

Апсолутна застара потраживања из радног односа је три године од дана настанка потраживања.

ц) Забрана дискриминације

Члан 86а.

1. Дискриминација запосленика може бити непосредна и посредна.
2. Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање, којим се лице које тражи запослење и запосленик ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, по некој од основа из члана 6. овог закона.
3. Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена одредба, правило или пракса ставља или би ставила у неповољан положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење те запосленика због одређене особине, статуса, опредјељења или увјерења из члана 6. овог закона.

Члан 86б.

Не сматра се дискриминацијом, у смислу члана 6. овог закона, прављење разлике у односу на природу посла и услове под којима се обавља, те пружање посебне заштите одређеним категоријама запосленика у складу с овим законом, колективним уговором, подзаконским прописом и уговором о раду.

Члан 86ц.

1. Дискриминација из члана 6. овог закона није дозвољена у односу на:
 - а) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
 - б) услове рада и сва права из радног односа;
 - ц) образовање, оспособљавање и усавршавање;
 - д) напредовање у послу и
 - е) отказ уговора о раду.
2. Одредбе уговора о раду, којима се утврђује дискриминација према неком од основа из члана 6. овог закона, ништавне су.

Члан 86д.

1. Сва лица су равноправна по основу пола у поступку запошљавања.
2. Није дозвољен неједнак третман по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:
 - а) ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама;

б) успостављања специјалних веза ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова, на основу биолошког одређења.

Члан 86е.

1. Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола те систематско злостављање запосленика од послодавца и других запослених (у даљњем тексту: мобинг).

2. Узнемиравање, у смислу става 1. овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 6. овог закона, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленика, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

3. Сексуално узнемиравање у смислу става 1. овог члана јесте сваки нежељени облик вербалног, невербалног или физичког понашања полне природе којим се жели повриједити достојанство лица или групе лица, или којим се постиже такво дјеловање, нарочито кад то понашање ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

4. Насиље по основу пола представља било које дјело којим се наноси или може нанијети физичка, психичка, сексуална или економска штета или патња, као и пријетња таквим дјеловањем која спутава лице или групу лица да ужива у својим људским правима и слободама и јавној или приватној сфери живота.

5. Мобинг је специфична врста понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице, с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

6. Послодавац је дужан да предузме ефикасне мјере с циљем спречавања насиља по основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези с радом и мобинга те не смије предузимати никакве мјере према запосленику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.

Члан 86ф.

1. У случајевима дискриминације, у смислу одредаба чланова 6, 86ц, 86д. и 86е. овог закона, лице које тражи запослење, као и запосленик, може покренути пред надлежним судом поступак за накнаду штете у складу са законом.

2. У случајевима насиља по основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања те мобинга, ниједна одредба овог закона не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

3. Ако суд утврди да је тужба из става 1. овог члана основана, наредиће послодавцу да тужиоцу успостави и обезбиједи остваривање права која су му ускраћена или да плати одговарајућу новчану накнаду.

16. Стављање запосленика на располагање

Члан 87.

1. Запосленик може бити стављен на располагање у случају укидања послодавца или у случају када се Правилником послодавца, из било којих разлога, укине радно мјесто, и у другим случајевима одређеним законом.
2. Ако други послодавац преузима послове укинутог послодавца, преузима запосленике од укинутог послодавца са даном доношења одлуке о укидању и распоређује их на радна мјеста која одговарају њиховој стручној спреми.
3. Ако је Правилником послодавца укинута радно мјесто, запосленик који је радио на том радном мјесту, без јавног огласа се поставља на друго упражњено радно мјесто које одговара његовој стручној спреми код другог послодавца на истом нивоу.

Члан 88.

1. Запосленик који не буде постављен на друго радно мјесто, у складу са чланом 87. став 2. и 3. овога закона, ставља се на располагање на вријеме од:
 - а) два мјесеца, до навршених 15 година радног стажа; четири мјесеца, до навршених од 15 до 25 година радног стажа
 - б) шест мјесеци, преко навршених 25 година радног стажа.
2. Одлуку о стављању запосленика на располагање доноси послодавац.
3. За вријеме трајања располагања запосленик има право на плату у висини коју би остварио као да ради код послодавца.
4. Ако запосленик на располагању не буде преузет од другог послодавца, у смислу члана 87. став 1, или ако не буде постављен на упражњено радно мјесто код другог послодавца, у смислу члана 87. став 2. овог закона, престаје му радни однос, уз отказни рок од 15 дана.
5. Вријеме проведено на располагању и отказном року сматра се као вријеме проведено у радном односу.

17. Правилник о раду

Члан 89.

1. Послодавац доноси Правилник о раду, којим се уређује, организација рада и друга питања значајна за запосленика и послодавца, у складу са законом.
2. О доношењу Правилника о раду послодавац се консултује са синдикатом.
3. Правилник из става 1. овог члана објављује се на огласној табли послодавца.

18. Колективни уговор

Члан 90.

1. Колективни уговор може се закључити за одређену дјелатност једног или више послодаваца или удружење послодаваца.
2. На страни запосленика код закључивања колективног уговора може бити синдикат, или више синдиката, а на страни послодавца може бити један или више послодаваца или удружење послодаваца.
3. Ако је у преговарању и закључивању колективног уговора заступљено више синдиката, односно више послодаваца или удружење послодаваца, о закључивању колективног уговора могу преговарати само они синдикати, односно послодавци, који имају пуномоћ од сваког појединачног синдиката, односно послодавца, у складу са њиховим статутом.
4. Колективни уговор закључује се у писменој форми.
5. Колективни уговор из става 4. овог члана објављује се у "Службеном гласнику БиХ".

Члан 91.

1. Колективним уговором уређују се права и обавезе страна које су га закључиле, те права и обавезе из радног односа, или у вези са радним односом, у складу са законом и другим прописима.
2. Колективним уговором уређују се правила о поступку колективног преговарања.
3. Колективни уговор обавезан је за стране које су га закључиле или које су му накнадно приступиле.
4. Измјене и допуне колективног уговора врше се на начин и по поступку утврђеном за његово доношење.

19. Репрезентативни синдикат

Члан 92.

1. "Репрезентативни синдикат" означава синдикат регистрован на нивоу Босне и Херцеговине, или два и више синдиката који заједнички наступају, чије чланство чини већина запосленика једног послодавца у сједишту послодавца.

2. Репрезентативни синдикат може заступати запосленике једног или више послодаваца.

Члан 93.

1. Савјет министара потврђује репрезентативни синдикат на приједлог Министарства правде Босне и Херцеговине.

3⁷. Против потврде или одбијања потврде репрезентативног синдиката може се уложити жалба Суду Босне и Херцеговине.

Члан 94.

1. Репрезентативни синдикат запосленика, у складу са законом, има право да:

а) буде консултован прије доношења општег акта који се тиче радног статуса и плата његових чланова;

б) прати да ли послодавац поступа у складу са овим законом и другим прописом који се тиче радних односа;

ц) пријави сваку повреду прописа из претходне тачке Управном инспекторату;

д) помаже и заступа запосленика на његов захтјев у случајевима повреде његових права или дисциплинског поступка или поступка за накнаду штете.

2. Права и обавезе, предлагање, избор, мандат и смјењивање представника синдиката и остало, уређују се актима надлежног органа репрезентативног синдиката.

20. Штрајк

Члан 95.

Сваки репрезентативни синдикат има право, у складу са законом о штрајку и другим прописима који су на снази, позвати на штрајк и спровести га с циљем заштите и остваривања економских и социјалних права и интереса запосленика ако:

а) је спорно питање упућено послодавцу;

б) је истекао рок од 15 дана од дана када је спорно питање упућено послодавцу;

ц) до тога дана није дошло до рјешавања спорног питања;

⁷У штампаним објавама основног текста предметног закона, те на новој и старој веб страници Службеног гласника БиХ, начињена је грешка: број 3. испред става (умјесто броја 2.), на српском језику

д) је послодавцу дата писмено обавјештење о почетку штрајка, најкасније 48 часова унапријед.

Члан 96.

1. Изузетно од члана 95. овог закона, запосленик не може учествовати у штрајку ако:

а) се ради о запосленику са којим је постигнут споразум да се спорно питање ријеши арбитражом;

б) се ради о запосленику који је запослен у основним службама или служби одржавања.

2. Послодавац одређује своје основне службе и службе одржавања након консултације са репрезентативним синдикатима.

Члан 97.

1. Учествовањем у штрајку, у смислу члана 95. овог закона, запосленик не врши повреду службене дужности.

2. Запосленик не може бити стављен у неповољнији положај од других запосленика због организовања или учествовања у штрајку, у смислу члана 95. овог закона.

3. Запосленик не може бити ни на који начин присиљаван да учествује у штрајку.

4. Ако се запосленик понаша супротно члану 96 став 1. овог закона или ако за вријеме штрајка, организованог у складу с чланом 95. овога закона, намјерно или крајном непажњом нанесе штету послодавцу, чини тежу повреду службене дужности и на основу тога му се може дати отказ уговора о раду, без поштивања отказног рока у складу с овим законом, а послодавцу је дужан намирити проузроковану штету у цјелокупном износу.

IV - НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРОПИСА О РАДУ

Члан 98.

Управни надзор и инспекцијски надзор над примјеном овог закона спроводи Министарство правде Босне и Херцеговине, а надзор над одредбама овог закона које се односе на плате и накнаде спроводи Министарство финансија и трезора Босне и Херцеговине.

Члан 99.

Запосленик, послодавац или репрезентативни синдикат могу захтијевати управни надзор давањем стручних објашњења за појединачну примјену појединих одредаба овог закона од надлежног органа и спровођењем инспекцијског надзора од Управне инспекције.

Члан 100.

1. Управни инспекторат може:

- а) вршити преглед општих и појединачних аката, евиденцију и другу документацију;
- б) саслушати и узети изјаве запосленика, послодавца или представника репрезентативног синдиката;
- ц) предузети и друге мјере и радње предвиђене законом.

2. О извршеном прегледу Управни инспекторат сачињава записник, и на основу њега доноси рјешење.

3. Против рјешења Управног инспектората послодавац и запосленик могу уложити жалбу Министарству правде Босне и Херцеговине у року од 15 дана од пријема рјешења.

5⁸. Одлука Министарства из претходног става је коначна и обавезујућа, али против ње се може поднијети тужба Управном одјељењу Суда Босне и Херцеговине.

Члан 101.

1. Управни инспекторат обавијестиће послодавца и запосленика о свакој повреди прописа донесених на основу овог закона.

2. Управни инспекторат може дати послодавцу и запосленику препоруке за исправљање повреде из става 1. овог закона.

3. Ако послодавац или запосленик не исправи повреду, Управни инспекторат има право да покрене судски поступак код Управног одјељења Суда Босне и Херцеговине, или надлежне институције или органа.

V - КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

1. Ако законом није другачије прописано, новчаном казном у износу од 800 КМ до 3.000 КМ казниће се послодавац за прекршај, ако:

- а) ставља у неповољнији положај лице које тражи запослење код послодавца, од запосленика (члан 6);
- б) прими у радни однос лице, супротно утврђеној процедури или општим и посебним условима и ограничењима (члан 8, 10. и 11);
- ц) закључи уговор о раду, који не садржи податке прописане у члану 12. овог закона;

⁸У штампаним објавама основног текста предметног закона, те на новој и старој веб страници Службеног гласника БиХ, начињена је грешка: број 5. испред става (умјесто броја 4.), на српском језику.

- д) упуту запосленика на рад у иностранство без прописаних услова (члан 13);
- е) од запосленика тражи податке који нису у непосредној вези са радним односом (члан 14);
- ф) поступа супротно члану 15. овог закона;
- г) склопи уговор о раду са запослеником у којем је пуно радно вријеме уговорено у трајању дужем од 40 часова седмично (члан 19);
- х) уведе прековремени рад када то није дозвољено, или не обавијести надлежни орган о увођењу прековременог рада (члан 21);
- и) запосленику не омогући право кориштења годишњег одмора, или му плати накнаду на име неискоришћеног годишњег одмора (члан 29);
- ј) не поштује утврђена права жене за вријеме трудноће и породилског допуста ***и права родитеља за вријеме трајања родитељског допуста*** (члан од 34. до 43.);
- к) откаже запосленику уговор о раду супротно члану 44. овог закона;
- л) не врати запосленика на послове на којима је радио прије наступања неспособности за рад или на друге одговарајуће послове (члан 45. став 2);
- м) запосленику не понуди друге послове (члан 46. став 1);
- н) откаже уговор о раду запосленику супротно члану 47. овог закона;
- о) поступи супротно члану 52. овог закона;
- п) закључи уговор о раду са приправником на период дужи од рока утврђеног у члану 54. став 3. овог закона;
- р) уговор о волонтерском раду не закључи у писаној форми (члан 55.);
- с) донесе одлуку о престанку радног односа запосленика супротно члану 71. и 88.;
- ш) запосленику откаже уговор о раду без прописаног отказног рока (члан 79.);
- т) не испуни обавезе према запосленику из члана 80. став 1. овог закона;
- у) запосленику онемогући право на штрајк (члан 95.);
- в) запосленика стави у неповољнији положај због организовања или учешћа у штрајку (члан 97. став 2.).

2. Ако законом није друкчије прописано, новчаном казном у износу од 300 КМ до 800 КМ казниће се одговорно лице код послодавца, ако учини прекршај из става 1. овога члана.

VI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

1. У року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона:

а) сви послодавци дужни су да обезбиједе да се њиховим правилницима не утврђују неповољнији услови под којима се заснива радни однос од услова предвиђених овим законом;

б) сви послодавци, који нису набројани у члану 4. Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, у својим правилницима су дужни утврдити радна мјеста на којима ће запослити запосленике.

2. У року од 90 од дана ступања на снагу овог закона:

а) сваки послодавац дужан је да понуди запосленику закључивање уговора о раду под условима који не могу бити неповољнији од услова под којима је радни однос заснован, осим ако одредбама овог закона нека питања нису другачије уређена;

б) сви послодавци који нису набројани у члану 4. Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине ће нарочито понудити уговор:

1) на неодређено вријеме запосленику који се налази на радном мјесту утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана,

2) на одређено вријеме, у складу са овим законом, запосленику који се налази на радном мјесту из става 1. тачка б) овог члана, а тренутно је запослен по уговору о раду на одређено вријеме, а ако је такав запосленик у непрекидном радном односу по уговору о раду на одређено вријеме који траје дуже од двије године код послодавца, послодавац ће му понудити уговор о раду на неодређено вријеме,

3) на одређено вријеме, у складу са овим законом, запосленику који се налази на радном мјесту из става 1. тачка б) овог закона, а тренутно обавља послове по уговору о обављању повремених и привремених послова у непрекидном трајању дуже од двије године код послодавца, послодавац ће му понудити уговор о раду на неодређено вријеме.

3. На раднике који обављају послове према уговору о пружању услуга овај закон неће имати утицаја.

4. Ако запосленик не прихвати понуду послодавца да закључи уговор о раду, престаје му радни однос у року од 30 дана од дана доставе уговора о раду на закључивање.

5. Запосленицима који се стављају на располагање, отказује се уговор о раду у складу са одредбама овог закона.

6. Ако запосленик прихвати понуду послодавца, а сматра да уговор који му је понудио послодавац није у складу са ставом 2. овог члана, може пред Судом Босне и

Херцеговине да оспори ваљаност понуде послодавца у року од тридесет дана од дана прихватања понуде.

Члан 104.

1. До доношења закона Босне и Херцеговине којима се прописује здравствена заштита запосленика, пензијско и инвалидско осигурање и друге врсте социјалне заштите запосленика примјењиваће се закони и други прописи ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине према мјесту пребивалишта запосленика.

2. У случају да закони и други прописи ентитета и Брчко Дистрикта на различит начин регулишу питање права по основу породичног *и родитељског* одсуства, Савјет министара Босне и Херцеговине ће својом одлуком уредити ово питање на јединствен начин, и то тако што ће се примјењивати рјешења оног нивоа власти у Босни и Херцеговини која су најповољнија за кориснице овог права. Средства потребна за ово обезбиједиће се у буџету институција Босне и Херцеговине.

3. На питања која се односе на радну књижицу примјењиваће се прописи ентитета и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине, којима се уређују садржај, поступак издавања, начин уписивања података, поступак замјене, издавање нове радне књижице, начин вођења регистра издатих радних књижица, облик и начин израде, те друга питања предвиђена прописом о радној књижици.

4. На дан када почне радити запосленик предаје радну књижицу послодавцу, о чему послодавац издаје запосленику писмену потврду.

5. На дан престанка уговора о раду послодавац је дужан да врати запосленику радну књижицу, а запосленик враћа послодавцу потврду из става 3. овог члана.

6. Враћање радне књижице из става 4. овог члана не може се условљавати потраживањима које послодавац евентуално има према запосленику.

7. Осим радне књижице из става 4. овог члана, послодавац је дужан да врати запосленику и друге документе и на његов захтјев изда потврду о пословима које је обављао и дужини трајања радног односа, у коју се не могу уносити подаци који би запосленику отежали закључивање новог уговора о раду.

Члан 105.

⁹ Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".

¹⁰ Даном ступања на снагу овог закона, престаје да важи Закон о основним правима из радног односа ("Службени лист РБиХ", бр. 2/92 и 13/94), Закон о радним односима

⁹У штампаним објавама основног текста предметног закона, те на новој и старој веб страници Службеног гласника БиХ, начињена је грешка: број 3. испред става (умјесто броја 1.), на српском језику.

¹⁰У штампаним објавама основног текста предметног закона, те на новој и старој веб страници Службеног гласника БиХ, начињена је грешка: број 4. испред става (умјесто броја 2.), на српском језику.

("Службени лист СРБиХ", број 20/90), те сви подзаконски акти донесени на основу наведених закона.

*

“Службени гласник БиХ“ број 7/05

Члан 2.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".

**

“Службени гласник БиХ“ број 48/05

Члан 4.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".

“Службени гласник БиХ“ број 60/10

Члан 43.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".

“Службени гласник БиХ“ број 32/13

Члан 8.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".