

Na osnovu člana IV. 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine na 79. sjednici Predstavničkog doma, održanoj 16. juna 2010. godine, i na 48. sjednici Doma naroda, održanoj 13. jula 2010. godine, usvojila je

ZAKON

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

Član 1.

U Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05 i 48/05) u članu 1. stav 1. mijenja se i glasi:

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

U stavu 2. tački c) u trećem redu iza riječi: "Bosne i Hercegovine" dodaju se riječi: "pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine".

Iza stava 3. dodaju se novi st. 4. i 5. koji glase:

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

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

Član 2.

U članu 8. stav 1. mijenja se i glasi:

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

U stavu 3. iza riječi "opće" zarez se zamjenjuje veznikom "i", a riječi: "i poželjne" brišu se.

Stav 5. mijenja se i glasi:

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

U stavu 6. iza riječi "Poslodavac" dodaju se riječi: "na osnovu liste uspješnih kandidata".

Stav 7. mijenja se i glasi:

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

Član 3.

U članu 9. u stavu 1. tačka b) mijenja se i glasi:

"b) zaposlenika koji se na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz saglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca."

Tačka c) mijenja se i glasi:

"c) prijem u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva zaposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas."

Tačka d) mijenja se i glasi:

"d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje."

Tačka f) briše se.

Stav 2. mijenja se i glasi:

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

Član 4.

U članu 12. u stavu 1. riječi: "iz stava 6. člana 8." zamjenjuju se riječima: "iz člana 8. stava 6.".

Član 5.

U članu 13. tačka c) mijenja se i glasi:

"c) uslovima odlaska zaposlenika iz zemlje i povratka zaposlenika s rada iz inozemstva."

Član 6.

U članu 19. iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

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

Član 7.

U članu 24. iza riječi "odmora" dodaju se riječi: "kao i u slučaju preraspodjele iz člana 22. ovog zakona".

Član 8.

U članu 28. u stavu 2. broj "12" zamjenjuje se brojem "10".

Član 9.

U članu 29. iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

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

Član 10.

U članu 30. u stavu 1. riječ "pet" zamjenjuje se riječju "sedam", a iza riječi "domaćinstva" dodaju se riječi: "i zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeno odsustvo odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika".

Stav 3. briše se.

Dosadašnji st. 4. i 5. postaju st. 3. i 4.

Član 11.

U članu 32. iza stava 3. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

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

Član 12.

Član 45. mijenja se i glasi:

"Član 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
2. Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad pismeno ili usmeno telefonom obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u skladu s ugovorom o radu.
3. Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena

institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penziono-invalidskog osiguranja aktom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

4. U slučaju teže bolesti, umjesto zaposlenika, pismeno obavještenje iz stava 3. ovog člana poslodavcu mogu dostaviti članovi uže porodice ili druga lica s kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

5. Ako zaposlenik živi sâm, pismeno obavještenje dužan je dostaviti u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.

6. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada, u smislu odredbi ovog člana, može podnijeti zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom."

Član 13.

U članu 46. u stavu 1. iza riječi "institucija" dodaju se riječi: "za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penziono-invalidskog osiguranja".

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

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

Član 14.

U članu 48. u stavu 1. riječi: "odlukom Vijeća ministara" zamjenjuju se riječima: "Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 50/08 i 35/09)".

U članu 48. iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

"2. Za institucije koje ne primjenjuju Zakon o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine plaće se određuju tako što se osnovica za obračun plaće množi s koeficijentom, te se ukupan iznos uvećava za 0,5% za svaku godinu započetog radnog staža, a najviše 20%."

U stavu 3. riječi: "određuje Vijeće ministara" zamjenjuju se riječima: "uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine."

U stavu 4. tač. a) i b) mijenjaju se i glase:

"a) uvećanje na osnovu radnog staža, i to kao dodatak od 0,50% na osnovnu plaću za svaku započetu godinu efektivnog staža, a najviše do 20% od osnovne plaće;

b) posebne uslove radnog mjesta, što se utvrđuje posebnim aktom poslodavca."

Iza stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

"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."

U dosadašnjem stavu 5. koji postaje stav 6. riječi: "određuje Vijeće ministara" zamjenjuju se riječima: "uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine".

Član 15.

U članu 50. u stavu 1. iza riječi "poslodavca" tekst u zagradi i zagrada brišu se.

U stavu 4. tač. d) i e) mijenjaju se i glase:

"d) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;

e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu,".

Iza tačke g) dodaju se nove tač. h), i), j), k), l), m) i n) koje glase:

"h) slučaj stavljanja na raspolaganje;

i) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;

j) privremena nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;

k) porodijsko odsustvo;

l) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;

m) pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;

n) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika."

Član 16.

Iza člana 53. dodaju se novi članovi 53.a, 53.b i 53.c koji glase:

"Član 53.a

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

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

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

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

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

Član 53.b

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

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

Član 53.c

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

Član 17.

Član 54. mijenja se i glasi:

"Član 54.

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

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

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

Član 18.

U članu 55. u stavu 4. iza riječi "formi" dodaju se riječi: "i jedna kopija dostavlja se nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole".

Stav 5. mijenja se i glasi:

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

U stavu 6. iza riječi: "prava po osnovu" dodaje se riječ "naknade".

Član 19.

Član 56. mijenja se i glasi:

"Član 56.

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

Član 20.

U članu 61. u stavu 5. riječi: "stava 4. člana 59." zamjenjuju se riječima: "člana 60. stava 4."

U stavu 6. riječi: "stava 6. člana 59." zamjenjuju se riječima: "člana 60. stava 4.", a riječi "i stava 6. ovog člana" brišu se.

Član 21.

U Dijelu III. Poglavlju 12. naziv odjeljka pod c) mijenja se i glasi:

"c) Disciplinske mjere i disciplinske kazne".

Član 22.

Član 62. mijenja se i glasi:

"Član 62.

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

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

- opomena i
- javna opomena;

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

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

Član 23.

U Dijelu III. Poglavlju 14. naziv odjeljka pod a) mijenja se i glasi:

"a) Način prestanka radnog odnosa".

Član 24.

Član 71. mijenja se i glasi:

"Član 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kada zaposlenik navrši 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, nezavisno od godina života - danom donošenja rješenja;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;

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

b) sporazumom u pisanoj formi između zaposlenog i poslodavca;

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

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

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

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

- ako je zaposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku šest mjeseci;
- ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u smislu člana 81. ovog zakona;
- ako zaposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
- ako zaposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu - na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po tom osnovu;
- ako se zaposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana, u smislu člana 31. stava 1. ovog zakona;
- ako je zaposleniku izrečena kaznena suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plaće ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obaveza uzastopno dva puta u periodu jedne godine;
- ako zaposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama člana 11. stava 5. ovog zakona;
- ako zaposlenik za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);
- ako zaposlenik ne položi stručni, odnosno stručni upravni ispit, u utvrđenom roku;
- ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu.

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

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

Član 25.

Članovi 72., 73., 74., 75., 76., 77. i 78. brišu se.

Član 26.

Član 81. mijenja se i glasi:

"Član 81.

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

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

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

c) i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

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

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

Član 27.

U Dijelu III. naziv Poglavlja 15. mijenja se i glasi:

"15. Prava, obaveze i zaštita prava iz radnog odnosa".

Član 28.

Član 82. mijenja se i glasi:

"Član 82.

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

Član 29.

U članu 85. stavu 2. iza riječi "zakonom" stavlja se tačka, a ostatak teksta briše se.

Član 30.

Iza člana 86. dodaje se novi Odjeljak c), čiji naziv glasi:

"c) Zabrana diskriminacije", te članovi 86.a, 86.b, 86.c, 86.d, 86.e i 86.f.:

"Član 86.a

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

Član 86.b

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

Član 86.c

1. Diskriminacija iz člana 6. ovog zakona nije dozvoljena u odnosu na:
 - a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
 - b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
 - c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;

d) napredovanje u poslu i

e) otkaz ugovora o radu.

2. Odredbe ugovora o radu, kojima se utvrđuje diskriminacija prema nekom od osnova iz člana 6. ovog zakona, ništavne su.

Član 86.d

1. Sva lica u postupku zapošljavanja ravnopravna su na osnovu spola.

2. Nije dozvoljen nejednak tretman zasnovan na spolu u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:

a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;

b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova, na osnovu biološkog određenja.

Član 86.e

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

2. Uznemiravanje, u smislu stava 1. ovog člana, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 6. ovog zakona, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

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

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

Član 86.f

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

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

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

Član 31.

U članu 89. stavu 1. riječ "uređuju" zamjenjuje se riječju "uređuje", a riječ "plaće" briše se.

Član 32.

U članu 90. iza stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

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

Član 33.

U članu 91. stav 5. briše se.

Član 34.

U članu 94. stavu 2. riječi: "podzakonskim aktima" zamjenjuju se riječima: "aktima nadležnog organa reprezentativnog sindikata".

Član 35.

Član 98. mijenja se i glasi:

"Član 98.

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

Član 36.

U članu 99. riječi: "i inspekciju od strane Upravnog inspektorata" zamjenjuju se riječima: "davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredbi ovog zakona od nadležnog organa i vršenjem inspekcijskog nadzora od Upravne inspekcije".

Član 37.

U članu 100. stavu 1. tač. c) i d) brišu se.

Tačka e) postaje tačka c).

Član 38.

Član 101. briše se.

Član 39.

U članu 102. stavu 1. riječi: "od 600 KM do 1500 KM" zamjenjuju se riječima: "od 800 KM do 3.000 KM".

U tački p) riječi: "od jedne godine (član 54.)" zamjenjuju se riječima: "od roka utvrđenog u članu 54. stav 3. ovog zakona".

Tač. š) i t) brišu se.

Dosadašnje tač. u), v), z) i ž) postaju tač. š), t), u) i v).

Član 40.

U članu 103. stavu 5. riječi: "pojavljuju kao višak" zamjenjuju se riječima: "stavljaju na raspolaganje".

Član 41.

Član 104. mijenja se i glasi:

"Član 104.

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

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

Član 42.

U roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona poslodavac je dužan uskladiti podzakonske propise s odredbama ovog zakona.

Član 43.

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

PSBiH, broj 542/10
13. jula 2010. godine
Sarajevo

Predsjedavajući
Predstavničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH
Niko Lozančić, s. r.

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH
Sulejman Tihić, s. r.