

Na temelju članka IV. 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine na 79. sjednici Zastupničkog doma održanoj 16. lipnja 2010. godine, i na 48. sjednici Doma naroda održanoj 13. srpnja 2010. godine, usvojila je

ZAKON

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

Članak 1.

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

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

U stavku 2. u točki c) u trećem retku, iza riječi: "Bosne i Hercegovine," dodaju se riječi: "pravnim osobama koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine,".

Iza stavka 3. dodaju se novi stavci 4. i 5. koji glase:

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

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

Članak 2.

U članku 8. stavak 1. mijenja se i glasi:

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

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

Stavak 5. mijenja se i glasi:

"5. Poslodavac imenuje povjerenstvo za izbor zaposlenika koje razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uvjeta, provodi postupak ispitivanja kandidata testiranjem, te poslodavcu dostavlja popis uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja."

U stavku 6. iza riječi "Poslodavac" dodaju se riječi: "na temelju popisa uspješnih kandidata,".

Stavak 7. mijenja se i glasi:

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

Članak 3.

U članku 9. u stavku 1. točka b) mijenja se i glasi:

"b) Zaposlenika koji se na temelju pisanog sporazuma poslodavaca i uz suglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca;"

Točka c) mijenja se i glasi:

"c) prijam u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca kada zbog žurnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja opsega posla i iznenadne odsutnosti zaposlenika nije moguće pravodobno provesti javni oglas;"

Točka d) mijenja se i glasi:

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

Točka f) briše se.

Stavak 2. mijenja se i glasi:

"2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stavka 1. ovoga članka provodi se u skladu s odredbama ovoga Zakona i odredbama Pravilnika o internim premještajima i raspoređivanjima zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, koji donosi Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca."

Članak 4.

U članku 12. u stavku 1. riječi: "iz stavka 6. članka 8." zamjenjuju se riječima: "iz članka 8. stavak 6."

Članak 5.

U članku 13. točka c) mijenja se i glasi:

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

Članak 6.

U članku 19. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

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

Članak 7.

U članku 24. iza riječi "odmora" dodaju se riječi: "kao i u slučaju preraspodjele iz članka 22. ovoga Zakona".

Članak 8.

U članku 28. u stavku 2. broj "12" zamjenjuje se brojem "10".

Članak 9.

U članku 29. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

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

Članak 10.

U članku 30. u stavku 1. riječ "pet" zamjenjuje se riječju "sedam", a iza riječi "obitelji" dodaju se riječi: "i zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeni dopust odlučuje poslodavac na pisani zahtjev zaposlenika".

Stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. i 5. postaju stavci 3. i 4.

Članak 11.

U članku 32. iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

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

Članak 12.

Članak 45. mijenja se i glasi:

"Članak 45.

1. Ozljeda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
2. Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, pisano ili usmeno telefonom, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u skladu s ugovorom o radu.
3. Zaposlenik koji je bio privremeno nesposoban za rad uslijed ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja

aktom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

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

5. Ako zaposlenik živi sam, pisanu obavijest dužan je dostaviti u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.

6. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsutnost s rada u smislu odredaba ovoga članka, može podnijeti zahtjev nadležnome tijelu radi utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti zaposlenika, u skladu sa zakonom."

Članak 13.

U članku 46. u stavku 1. iza riječi "institucija" dodaju se riječi: "za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja".

Iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

"3. Ako poslodavac nema mogućnosti rasporediti zaposlenika iz stavaka 1. i 2. ovoga članka na drugi odgovarajući posao, poslodavac ga proglašava osobom za čijim je radom prestala potreba, odnosno osobom koja se stavlja na raspolaganje u skladu s odredbama članaka 87. i 88. ovoga Zakona."

Članak 14.

U članku 48. u stavku 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 članku 48. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 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 stavku 3. riječi: "određuje Vijeće ministara" zamjenjuju se riječima: "uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine".

U stavku 4. točke a) i b) mijenjaju se i glase:

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

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

Iza stavka 4. dodaje se novi stavak 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 stavku 5., koji postaje stavak 6., riječi: "određuje Vijeće ministara" zamjenjuju se riječima: "uređuju se Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine".

Članak 15.

U članku 50. u stavku 1. iza riječi "poslodavca" tekst u zagradi i zagrada brišu se.

U stavku 4. točke d) i e) mijenjaju se i glase:

"d) slučaj teške ozljede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili člana njegove uže obitelji i smrti člana uže obitelji zaposlenika,

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

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

"h) slučaj stavljanja na raspolaganje,

i) godišnji odmor i plaćeni dopust,

j) privremena nesposobnost za rad uslijed bolesti do 42 dana,

k) porodiljni dopust,

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

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

n) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika."

Članak 16.

Iza članka 53. dodaju se novi članci 53a., 53b. i 53c. koji glase:

"Članak 53a.

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

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

3. U slučaju da zaposlenik nije radio uslijed opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca te stoga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u razdoblju od šest mjeseci prije

odlaska na opravdani dopust s posla. Odredbe ovoga stavka ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.

4. Ocjena rada može biti *ne zadovoljava, zadovoljava, uspješan i naročito uspješan*.
5. Ocjena ne zadovoljava mora biti posebno obrazložena.

Članak 53b.

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

Članak 53c.

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

Članak 17.

Članak 54. mijenja se i glasi:

"Članak 54.

1. S osobom određenog stupnja školske spreme odnosno razine obrazovanja i zanimanja koje prvi puta zasniva radni odnos poslodavac može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktom koji donosi Vijeće ministara za prijam pripravnika visoke školske spreme i planom poslodavca za ostale zaposlenike.
2. Prava, obveze i odgovornosti koje se odnose na zaposlenika, propisane odredbama ovoga zakona, odnose se i na pripravnika a utvrđuju se ugovorom o radu između poslodavca i pripravnika.
3. Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme, i to s pripravnikom visoke i više školske spreme na jednu godinu, a s pripravnikom srednje školske spreme na šest mjeseci."

Članak 18.

U članku 55. u stavku 4. iza riječi "obliku" dodaju se riječi: "i jedna se preslika dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog sklapanja radi evidencije i kontrole".

Stavak 5. mijenja se i glasi:

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

U stavku 6. iza riječi: "prava temeljem" dodaje se riječ "naknade,".

Članak 19.

Članak 56. mijenja se i glasi:

"Članak 56.

1. Zaposlenik koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu odnosno sveučilišnu diplomu i druge obrazovne ili akademske kvalifikacije u skladu s Bolonjskim sustavom studiranja, što se utvrđuje propisom kojim se reguliraju poslovi osnovnih djelatnosti i pomoćno-tehnički poslovi i uvjeti za njihovo obavljanje u institucijama Bosne i Hercegovine, podliježu obvezi polaganja stručnog ispita.

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

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

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

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

6. Iznimno, ako zaposlenik iz stavka 4. ovoga članka iz opravdanih razloga nije mogao izaći na polaganje stručnog odnosno stručnog upravnog ispita u predviđenom roku, na njegov zahtjev može mu se produljiti rok za polaganje stručnog odnosno stručnog upravnog ispita do tri mjeseca, o čemu rukovoditelj institucije donosi posebno rješenje.

7. Uvjeti i način polaganja stručnog odnosno stručnog upravnog ispita pripravnika i zaposlenika na razini Bosne i Hercegovine utvrđuje se odlukom Vijeća ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.

8. Kada je riječ o poslodavcima koji nisu proračunski korisnici, aktom poslodavca utvrđuju se radna mjesta na kojima zaposlenici moraju imati stručni odnosno stručni upravni ispit, kao i uvjet i način polaganja stručnog odnosno stručnog upravnog ispita."

Članak 20.

U članku 61. u stavku 5. riječi: "stavka 4. članka 59." zamjenjuju se riječima: "članka 60. stavak 4.".

U stavku 6. riječi: "stavka 6. članka 59." zamjenjuju se riječima: "članka 60. stavak 4.", a riječi: "i stavka 6. ovoga članka" brišu se.

Članak 21.

U dijelu III. u poglavlju 12. naziv odjeljka pod c) mijenja se i glasi:

"c) **Disciplinske mjere i disciplinske kazne**".

Članak 22.

Članak 62. mijenja se i glasi:

"Članak 62.

1. Za učinjene povrede službene dužnosti iz članka 60. ovoga Zakona zaposleniku se mogu izreći sljedeće disciplinske mjere i disciplinske kazne, i to:

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

- opomena i
- javna opomena,

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

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

Članak 23.

U dijelu III. u poglavlju 14. naziv odjeljka pod a) mijenja se i glasi:

"a) **Način prestanka radnog odnosa**".

Članak 24.

Članak 71. mijenja se i glasi:

"Članak 71.

1. Radni odnos prestaje:

a) po sili zakona:

- kad zaposlenik navršši 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, neovisno o godinama života - danom donošenja rješenja,
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti - danom dostave pravomoćnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti,
- ako je prema zakonu odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugoga nadležnog tijela zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostave pravomoćne odluke o zabrani obavljanja tih poslova,
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora zaposlenik odsustvuje s rada dulje od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora,
- ako mu je izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od šest mjeseci i zbog toga mora biti odsutan s rada - danom početka primjene izrečene mjere,

- uslijed stečaja ili likvidacije odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom - danom donošenja odluke o stečaju ili likvidaciji odnosno prestanku rada,
- smrću zaposlenika,
- gubitkom državljanstva Bosne i Hercegovine - na dan pravomoćnosti rješenja o gubitku državljanstva,
- stjecanjem državljanstva druge države suprotno Ustavu Bosne i Hercegovine i njezinim zakonima - na dan pravomoćnosti akta o stjecanju toga državljanstva,
- ako je konačnom odlukom disciplinskog povjerenstva izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom primitka konačne odluke disciplinskog povjerenstva,
- odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja za posljedicu ima prestanak radnog odnosa;

b) sporazumom u pisanom obliku između zaposlenika i poslodavca;

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

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

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

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

- ako je zaposlenik neopravdano izostao s posla pet radnih dana uzastopce odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku od šest mjeseci,
- ako se zaposlenik ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu u smislu članka 81. ovoga Zakona,
- ako zaposlenik ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu,
- ako zaposlenik dobije dvije negativne ocjene o radu - na dan konačnog rješenja o prestanku ugovora o radu po toj osnovi,
- ako se zaposlenik ne vrati na rad u roku od 15 dana u smislu članka 31. stavak 1. ovoga Zakona,
- ako je zaposleniku izrečena kaznena suspenzija, novčana kazna, suspenzija prava na povećanje plaće ili kazna degradiranja na niže radno mjesto za povredu radnih obveza dva puta uzastopno u razdoblju od godinu dana,
- ako zaposlenik radi kod drugog poslodavca suprotno odredbama članka 11. stavak 5. ovoga Zakona,
- ako zaposlenik za svoj ili tuđi račun, bez suglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija),
- ako zaposlenik ne položi stručni odnosno stručni upravni ispit u utvrđenom roku,
- ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu.

2. U slučajevima iz stavka 1. točka f) ovoga članka poslodavac je dužan, prije otkaza ugovora o radu, pisanim putem upozoriti zaposlenika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i ostaviti rok od najmanje pet radnih dana od dana dostave upozorenja, radi dostave izjašnjenja o navodima upozorenja.

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Članak 81. mijenja se i glasi:

"Članak 81.

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

- a) radi raspoređivanja na drugo radno mjesto zbog potreba radnog procesa i organizacije rada;
- b) radi raspoređivanja na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima izvan sjedišta poslodavca odnosno njegovog organizacijskog dijela;
- c) i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

2. Ponuda iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se u pisanom obliku i sadrži razlog za ponudu, rok u kojemu se druga strana treba izjasniti o ponudi i pravne posljedice koje mogu nastati odbijanjem ponude. Ponuđena strana dužna je izjasniti se o ponudi za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji ne može biti kraći od osam radnih dana od dana učinjene ponude. Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu ako se ne izjasni u naprijed navedenom roku. Ako ponuđena strana prihvati ponudu, sklapa se izmijenjeni ugovor o radu koji čini sastavni dio ugovora o radu.

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

Članak 27.

U dijelu III. naziv poglavlja 15. mijenja se i glasi:

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

Članak 28.

Članak 82. mijenja se glasi:

"Članak 82.

1. O pravima, obvezama i odgovornostima zaposlenika iz radnog odnosa na osnovi ovoga, drugih zakona, kolektivnog ugovora i podzakonskih propisa odlučuje poslodavac, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
2. O pravima, obvezama i odgovornostima iz stavka 1. ovoga članka odlučuje se rješenjem.

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

Članak 29.

U članku 85. u stavku 2. iza riječi "zakonom" stavlja se točka, a ostatak teksta se briše.

Članak 30.

Iza članka 86. dodaje se novi odjeljak c) čiji naziv glasi:

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

"Članak 86a.

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

Članak 86b.

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

Članak 86c.

1. Nije dozvoljena diskriminacija iz članka 6. ovoga Zakona po osnovi:
 - a) uvjeta za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenoga posla,
 - b) uvjeta rada i svih prava iz radnoga odnosa,
 - c) obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja,
 - d) napredovanja u poslu i
 - e) otkaza ugovora o radu.
2. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekim od osnova iz članka 6. ovoga Zakona ništave su.

Članak 86d.

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

Članak 86e.

1. Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovi spola kao ni sustavno zlostavljanje zaposlenika od poslodavca i drugih zaposlenika (u daljnjem tekstu: mobing).
2. Uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka jest svako neželjeno ponašanje prouzročeno nekom od osnova iz članka 6. ovoga Zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje kao i zaposlenika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.
3. Seksualno uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka jest svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili skupine osoba, ili kojim se postiže takvo djelovanje, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.
4. Nasilje po osnovi spola jest bilo koje djelo kojim se nanosi ili može nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koja sputava osobu ili skupinu osoba da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života.
5. Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnome mjestu kojim jedna ili više osoba sustavno, tijekom duljeg vremenskog razdoblja, psihički zlostavlja ili ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.
6. Poslodavac je dužan poduzeti učinkovite mjere s ciljem sprječavanja nasilja po osnovi spola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga te ne smije poduzimati nikakve mjere prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Članak 86f.

1. U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba članaka 6., 86c., 86d. i 86e. ovoga Zakona osoba koja traži zaposlenje kao i zaposlenik mogu pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.
2. U slučajevima nasilja po osnovi spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i mobinga, nijedna odredba ovoga Zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje kaznenog ili građanskog postupka.

3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 1. ovoga članka utemeljena, naložit će poslodavcu da uspostavi i osigura tužitelju ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu."

Članak 31.

U članku 89. u stavku 1. riječ "uređuju" zamjenjuje se riječju "uređuje", a riječ "plaće," briše se.

Članak 32.

U članku 90. iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

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

Članak 33.

U članku 91. stavak 5. briše se.

Članak 34.

U članku 94. u stavku 2. riječi: "podzakonskim aktima" zamjenjuju se riječima: "aktima nadležnoga tijela reprezentativnog sindikata".

Članak 35.

Članak 98. mijenja se i glasi:

"Članak 98.

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

Članak 36.

U članku 99. riječi: "i inspekciju od Upravnog inspektorata" zamjenjuju se riječima: "davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredaba ovoga Zakona od strane nadležnoga tijela i provođenjem inspekcijskog nadzora od strane upravne inspekcije."

Članak 37.

U članku 100. u stavku 1. točke c) i d) brišu se.

Točka e) postaje točka c).

Članak 38.

Članak 101. briše se.

Članak 39.

U članku 102. u stavku 1. riječi: "od 600 KM do 1.500 KM" zamjenjuju se riječima: "od 800 KM do 3.000 KM".

U točki p) riječi: "od jedne godine (članak 54)" zamjenjuju se riječima: "od roka utvrđenog u članku 54. stavak 3. ovoga Zakona".

Točke š) i t) brišu se.

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

Članak 40.

U članku 103. u stavku 5. riječi: "pojavljuju kao višak" zamjenjuju se riječima: "stavljaju na raspolaganje".

Članak 41.

Članak 104. mijenja se i glasi:

"Članak 104.

1. Do donošenja zakona Bosne i Hercegovine kojima se propisuje zdravstvena zaštita zaposlenika, mirovinsko i invalidsko osiguranje i drugi oblici socijalne skrbi zaposlenika primjenjivat će se zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine prema mjestu prebivališta zaposlenika.
2. U slučaju da zakoni i drugi propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine na različit način reguliraju pitanje prava po osnovi porodiljnog dopusta, Vijeće ministara svojom će odlukom urediti ovo pitanje na jedinstveni način, i to tako što će se primjenjivati rješenja one razine vlasti u Bosni i Hercegovini koja su najpovoljnija za korisnice ovoga prava. Sredstva potrebna za to osigurat će se u proračunu institucija Bosne i Hercegovine.
3. Na pitanja koja se odnose na radnu knjižicu primjenjivat će se propisi entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine kojima se uređuje sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene, izdavanje nove radne knjižice, način vođenja registra izdanih radnih knjižica, oblik i način izrade, kao i druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici."
4. Na dan kada počne raditi zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pisanu potvrdu.
5. Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 3. ovoga članka.
6. Povrat radne knjižice iz stavka 4. ovoga članka ne može uvjetovati tražbinama koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.
7. Osim radne knjižice iz stavka 4. ovoga članka, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa, u koju se ne mogu unositi podaci koji bi zaposleniku otežavali sklapanje novog ugovora o radu."

Članak 42.

U roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona posladavac je dužan uskladiti podzakonske akte s odredbama ovoga Zakona.

Članak 43.

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

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

Predsjedatelj
Zastupničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH
Niko Lozančić, v. r.

Predsjedatelj
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH
Sulejman Tihić, v. r.