

На основу члана ИВ 4.а) Устава Босне и Херцеговине, Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине, на 79. сједници Представничког дома одржаној 16. јуна 2010. године, и на 48. сједници Дома народа одржаној 13. јула 2010. године, усвојила је

ЗАКОН

О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

Члан 1.

У Закону о раду у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 26/04, 7/05 и 48/05) у члану 1. став 1. мијења се и гласи:

"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."

У ставу 2. тачки ц) у трећем реду иза ријечи: "Босне и Херцеговине" додају се ријечи: "правним субјектима које оснивају институције Босне и Херцеговине".

Иза става 3. додају се нови ставови 4. и 5. који гласе:

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

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.

У члану 8. став 1. мијења се и гласи:

"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."

У ставу 3. иза ријечи "опште" запета се замјењује везником "и", а ријечи: "и пожељне" бришу се.

Став 5. мијења се и гласи:

"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."

У ставу 6. иза ријечи "Послодавац" додају се ријечи: "на основу листе успјешних кандидата".

Став 7. мијења се и гласи:

"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."

Члан 3.

У члану 9. у ставу 1. тачка б) мијења се и гласи:

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

Тачка ц) мијења се и гласи:

"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."

Тачка д) мијења се и гласи:

"д) запосленика који је одлуком послодавца стављен на располагање."

Тачка ф) брише се.

Став 2. мијења се и гласи:

"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 4.

У члану 12. у ставу 1. ријечи: "из става 6. члана 8." замјењују се ријечима: "из члана 8. става 6."

Члан 5.

У члану 13. тачка ц) мијења се и гласи:

"ц) условима одласка запосленика из земље и повратка запосленика с рада из иностранства."

Члан 6.

У члану 19. иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

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

Члан 7.

У члану 24. иза ријечи "одмора" додају се ријечи: "као и у случају прерасподјеле из члана 22. овог закона".

Члан 8.

У члану 28. у ставу 2. број "12" замјењује се бројем "10".

Члан 9.

У члану 29. иза става 1. додаје се нови став 2, који гласи:

"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."

Члан 10.

У члану 30. у ставу 1. ријеч "пет" замјењује се ријечју "седам", а иза ријечи "домаћинства" додају се ријечи: "и задовољавања вјерских, односно традиционалних потреба или других случајева утврђених актом послодавца. О захтјеву за плаћено одсуство одлучује послодавац на писмени захтјев запосленика".

Став 3. брише се.

Досадашњи ставови 4. и 5. постају ставови 3. и 4.

Члан 11.

У члану 32. иза става 3. додаје се нови став 4. који гласи:

"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 12.

Члан 45. мијења се и гласи:

"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 13.

У члану 46. у ставу 1. иза ријечи "институција" додају се ријечи: "за одлучивање о правима из здравственог и пензијско-инвалидског осигурања".

Иза става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

"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 14.

У члану 48. у ставу 1. ријечи: "одлуком Савјета министара" замјењују се ријечима: "Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", бр. 50/08 и 35/09)".

У члану 48. иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

"2. 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%."

У ставу 3. ријечи: "одређује Савјет министара" замјењују се ријечима: "уређују се Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине."

У ставу 4. тачке а) и б) мијењају се и гласе:

"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."

Иза става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

"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."

У досадашњем ставу 5, који постаје став 6, ријечи: "одређује Савјет министара" замјењују се ријечима: "уређују се Законом о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине".

Члан 15.

У члану 50. у ставу 1. иза ријечи "послодавца" текст у загради и заграда се бришу.

У ставу 4. тачке д) и е) мијењају се и гласе:

"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,".

Иза тачке г) додају се нове тачке: х), и), ј), к), л), м) и н) које гласе:

"х) случај стављања на располагање;

и) годишњи одмор и плаћено одсуство;

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

к) породилско 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."

Члан 16.

Иза члана 53. додају се нови чланови 53а, 53б. и 53ц. који гласе:

"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."

Члан 17.

Члан 54. мијења се и гласи:

"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."

Члан 18.

У члану 55. у ставу 4. иза ријечи "форми" додају се ријечи: "и једна копија доставља се надлежној служби за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле".

Став 5. мијења се и гласи:

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

У ставу 6. иза ријечи: "права по основу" додаје се ријеч "накнаде".

Члан 19.

Члан 56. мијења се и гласи:

"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 руководилац 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 бухетски 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."

Члан 20.

У члану 61. у ставу 5. ријечи: "става 4. члана 59." замјењују се ријечима: "члана 60. става 4."

У ставу 6. ријечи: "става 6. члана 59." замјењују се ријечима: "члана 60. става 4.", а ријечи: "и става 6. овог члана" бришу се.

Члан 21.

У Дијелу ИИИ Глави 12. назив одјељка под ц) мијења се и гласи:

"ц) Дисциплинске мјере и дисциплинске казне".

Члан 22.

Члан 62. мијења се и гласи:

"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 23.

У Дијелу ИИИ Глави 14. назив одјељка под а) мијења се и гласи:

"а) Начин престанка радног односа".

Члан 24.

Члан 71. мијења се и гласи:

"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."

Члан 25.

Чланови 72, 73, 74, 75, 76, 77. и 78. бришу се.

Члан 26.

Члан 81. мијења се и гласи:

"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."

Члан 27.

У Дијелу ИИИ назив Главе 15. мијења се и гласи:

"15. Права, обавезе и заштита права из радног односа".

Члан 28.

Члан 82. мијења се па гласи:

"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)."

Члан 29.

У члану 85. ставу 2. иза ријечи "законом" ставља се тачка, а остатак текста се брише.

Члан 30.

Иза члана 86. додаје се нови одјељак ц), чији назив гласи:

"ц) Забрана дискриминације", те чланови 86а, 86б, 86ц, 86д, 86е. и 86ф:

"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 б, 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."

Члан 31.

У члану 89. ставу 1. ријеч "уређују" замјењује се ријечју "уређује", а ријеч "плате" брише се.

Члан 32.

У члану 90. иза става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

"5. Колективни уговор из става 4. овог члана објављује се у "Службеном гласнику БиХ"."

Члан 33.

У члану 91. став 5. брише се.

Члан 34.

У члану 94. ставу 2. ријечи: "подзаконским актима" замјењују се ријечима: "актима надлежног органа репрезентативног синдиката".

Члан 35.

Члан 98. мијења се и гласи:

"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 36.

У члану 99. ријечи: "и инспекцију од стране Управног инспектората" замјењују се ријечима: "давањем стручних објашњења за појединачну примјену појединих одредаба овог закона од надлежног органа и спровођењем инспекцијског надзора од Управне инспекције".

Члан 37.

У члану 100. ставу 1. тачке ц) и д) бришу се.

Тачка е) постаје тачка ц).

Члан 38.

Члан 101. брише се.

Члан 39.

У члану 102. ставу 1. ријечи: "од 600 КМ до 1500 КМ" замјењују се ријечима: "од 800 КМ до 3.000 КМ".

У тачки п) ријечи: "од једне године (члан 54)" замјењују се ријечима: "од рока утврђеног у члану 54. став 3. овог закона".

Тачке ш) и т) бришу се.

Досадашње тачке у), в), з) и ж) постају тачке ш), т), у) и в).

Члан 40.

У члану 103. ставу 5. ријечи: "појављују као вишак" замјењују се ријечима: "стављају на располагање".

Члан 41.

Члан 104. мијења се и гласи:

"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 породилског 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 послодавацу, 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 послодавацу 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 42.

У року 90 дана од дана ступања на снагу овог закона послодавац је дужан да усклади подзаконске прописе с одредбама овог закона.

Члан 43.

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

ПСБиХ, број 542/10
13. јула 2010. године
Сарајево

Предсједавајући
Представничког дома
Парламентарне скупштине БиХ
Нико Лозанчић, с. р.

Предсједавајући
Дома народа
Парламентарне скупштине БиХ
Сулејман Тихић, с. р.