

ZAKON

O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

1. Ovim zakonom uređuju se prava, obaveze, odgovornost, plaće i druge naknade, kao i druga pitanja iz ugovora o radu.
2. Ovim zakonom regulira se radni odnos:
 - a) zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine i njenim organima koji nisu državni službenici;
 - b) zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 19/02 i 35/03);
 - c) zaposlenika koji su zaposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u Bosni i Hercegovini, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.
3. Ovaj zakon primjenjuje se i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.

Član 2.

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

- a) poslodavac - institucije Bosne i Hercegovine i njeni organi i druga pravna lica i druge institucije navedene u članu 1. stavu 2. ovog zakona, koje zapošljavaju određeno lice na osnovu ugovora o radu;
- b) zaposlenik - fizičko lice, koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;
- c) ugovor o radu - pismeni ugovor između poslodavca i zaposlenika u kojem se navode uslovi zaposlenja, prava, obaveze i ostala pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa, u skladu s odredbama ovog zakona i općeg akta poslodavca;
- d) pripravnik - lice zaposleno prvi put u profesiji za koju je obrazovano, u cilju stručne obuke ili samostalnog rada.

Član 3.

1. Zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati svoje reprezentativne organe, saglasno zakonu, statutu, ili pravilima toga sindikata.
2. Sindikat se može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.
3. Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Član 4.

1. Poslodavcima, koji djeluju u svoje ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:
 - a) miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
 - b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegove kontrole.

Član 5.

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ili privremeno zabranjivati.

Član 6.

Lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, kao i zaposlenik, ne može biti diskriminiran zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine i zakonom.

Član 7.

Odlukom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Vijeće ministara), aktom poslodavca ili ugovorom o radu, ne mogu se propisati manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova propisanih ovim zakonom.

II - PRIJEM U RADNI ODNOS

Član 8.

1. Odluku o potrebi prijema u radni odnos zaposlenika donosi poslodavac.
2. Na osnovu odluke iz stava 1. ovoga člana, raspisuje se javni oglas koji se objavljuje najmanje u jednom visokotiražnom dnevnom listu koji se distribuira na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.
3. Javni oglas sadrži: naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog mjesta, opće, posebne i poželjne uslove za prijem u radni odnos, odnosno za to radno mjesto, kratak opis poslova i zadataka radnog mjesta, da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, da li je utvrđen probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa i trajanje probnog rada te rok za podnošenje prijave na raspisani javni oglas.
4. Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od osam dana.
5. Poslodavac imenuje komisiju za izbor kandidata koja razmatra prijave i ocjenjuje kandidate i utvrđuje da li ispunjavaju uslove date u oglasu.
6. Poslodavac donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.
7. Kad god postoji upražnjeno radno mjesto, poslodavac će pokušati da ga popuni vanjskim premještajem zaposlenika koji je višak, a koji radi na sličnoj poziciji kod drugog poslodavca.
8. Postupak prijema zaposlenika u radni odnos detaljnije se uređuje Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik) ili drugim aktom poslodavca.
9. Struktura zaposlenika kod poslodavca okvirno odražava nacionalnu strukturu stanovništva Bosne i Hercegovine prema posljednjem popisu stanovništva.

Član 9.

1. Javni oglas ne raspisuje se za:
 - a) zaposlenika koji se raspoređuje na slobodno radno mjesto kod istog poslodavca;
 - b) zaposlenika koji se raspoređuje na rad od jednog poslodavca na rad kod drugog poslodavca, na osnovu sporazuma poslodavca i uz saglasnost zaposlenika;

- c) prijem u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja poslova nije moguće blagovremeno provesti javni oglas;
- d) zaposlenika koji je proglašen kao višak kod poslodavca gdje je zaposlen zbog prestanka rada poslodavca, smanjenja obima poslova, ukidanja radnog mjesta i slično;
- e) druge slučajeve određene Zakonom.

2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stava 1. ovoga člana vrši se u skladu s Pravilnikom, kojim će se detaljnije regulirati ova materija.

Član 10.

1. U radni odnos kod poslodavca može se primiti lice koje ispunjava sljedeće opće uslove:

- a) da ima navršenih 18 godina života;
- b) da je državljanin Bosne i Hercegovine, što se dokazuje uvjerenjem, ne starijim od šest mjeseci;
- c) da protiv njega nije pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje je predviđena kazna zatvora tri i više godina ili da mu nije izrečena zatvorska kazna za krivično djelo učinjeno s umišljajem u skladu s krivičnim zakonima u Bosni i Hercegovini;
- d) da nije obuhvaćeno odredbom člana IX. stav 1. Ustava Bosne i Hercegovine;
- e) da je fizički i psihički sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavilo kod poslodavca.

2. Osim uslova iz stava 1. ovog člana, zakonom i drugim propisom ili Pravilnikom, mogu se propisati posebni uslovi za prijem u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (stručna sprema, radno iskustvo, posebna psihofizička sposobnost, stručni ispit, rad na računaru, poznavanje stranog jezika i dr.).

Član 11.

1. Ne može se primiti u radni odnos niti biti u radnom odnosu lice koje u mjestu življenja obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost, odnosno koje ima zanatsku radnju ili vlastitu firmu.

2. O okolnostima iz stava 1. ovog člana lice koja se prima u radni odnos daje pismenu izjavu prilikom prijema u radni odnos.

3. Kad se okolnosti iz stava 1. ovog člana steknu tokom zaposlenja kod poslodavca, zaposlenik je dužan, u roku petnaest dana od dana nastanka tih okolnosti, izjasniti se o tome hoće li otkloniti razloge smetnje ili napustiti radni odnos kod poslodavca.

4. Ako je zaposlenik prilikom prijema u radni odnos prešutio činjenicu iz stava 1. ovog člana, ili nije otklonio smetnju u roku iz stava 3. ovog člana, poslodavac donosi odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika, bez prava na otkazni rok.

5. Zaposlenik može van redovnog radnog vremena i po prethodno pribavljenom pismenom odobrenju poslodavca raditi kod drugog pravnog ili fizičkog lica, samo ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom.

III - PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaključivanje ugovora o radu

a) Sadržaj ugovora o radu

Član 12.

1. Na osnovu odluke poslodavca iz stava 6. člana 8. ovog zakona, između zaposlenika i poslodavca zaključuje se ugovor o radu.
2. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
3. Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavaca;
 - b) imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika;
 - c) trajanju ugovora o radu;
 - d) danu početka rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
 - g) dužini i rasporedu radnog vremena;
 - h) odmoru u toku radnog dana;
 - i) plaći, dodacima na platu, drugim naknadama, te periodima isplate;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;
 - k) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati zaposlenik i poslodavac;
 - l) druge podatke, prava i obaveze u vezi s radom i uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
4. Umjesto podataka, prava i obaveza iz stava 2. tač. od g) do k) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, odluka Vijeća ministara, kolektivni ugovor, pravilnik ili akt kojim su uređena ta pitanja.
5. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa nastaju na dan kada zaposlenik počne raditi na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Član 13.

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije njegovog odlaska u inozemstvo, sa zaposlenikom se mora postići pismena saglasnost u pogledu sljedećih uslova ugovora:

- a) trajanja rada u inozemstvu;
- b) valute u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu i naturi na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme boravka u inozemstvu;