

6. Ако запосленик прихвати понуду послодавца, а сматра да уговор који му је понудио послодавац није у складу са ставом 2. овог члана, може пред Судом Босне и Херцеговине да оспори ваљаност понуде послодавца у року од тридесет дана од дана прихваћања понуде.

Члан 104.

1. Док се здравствена заштита запосленика не уреди законима Босне и Херцеговине, закони и други прописи Федерације Босне и Херцеговине, Републике Српске и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине, којима је прописана социјална заштита запосленика, примјењују се и на запосленике код послодавца на које се односи овај закон, према мјесту пребивалишта запосленика.
2. Друга питања која су везана за радни однос и уговор о раду (радна књижица и остало), а која нису регулисана овим законом, Министарство ће уредити подзаконским актом.

Члан 105.

3. Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".
4. Даном ступања на снагу овог закона, престаје да важи Закон о основним правима из радног односа ("Службени лист РБиХ", бр. 2/92 и 13/94), Закон о радним односима ("Службени лист СРБиХ", број 20/90), те сви подзаконски акти донесени на основу наведених закона.

ПС БиХ број 41/04
26. априла 2004. године
Сарајево

Предсједавајући Представничког дома Парламентарне скупштине БиХ Мартин Рагуџ, с. р.	Предсједавајући Дома народа Парламентарне скупштине БиХ Мустафа Памук, с. р.
---	--

Na основу члана IV. 4. а) Устава Босне и Херцеговине, Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине, на сједници Представничког дома, одржаној 14. априла 2004. године, и сједници Дома народа, одржаној 26. априла 2004. године, усвојила је

ZAKON

O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

I - OSNOVNE ODREDBE

Члан 1.

1. Овим законом уређују се права, обавезе, одговорност, плаће и друге накнаде, као и друга питања из уговора о раду.
2. Овим законом регулира се радни однос:
 - a) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине и њеним органима који нису државни службеници;
 - b) запосленика у институцијама Босне и Херцеговине који су изричито изузети из Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број 19/02 и 35/03);
 - c) запосленика који су запослени у јавним предузећима Босне и Херцеговине, удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине, међународним корпорацијама и другим институцијама за обављање додатних надлежности у Босни и Херцеговини, ако другим законом није другачије одређено.

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

Члан 2.

Изрази који се користе у овом закону имају слjedeће значење:

- a) послодавац - институције Босне и Херцеговине и њени органи и друга правна лица и друге институције наведене у члану 1. ставу 2. овог закона, које запошљавају одређено лице на основу уговора о раду;
- b) запосленик - физичко лице, које је запослено код послодавца на основу уговора о раду;
- c) уговор о раду - писмени уговор између послодавца и запосленика у којем се наводе услови запослења, права, обавезе и остала питања која проишљају из радног односа, у складу с одредбама овог закона и опћег акта послодавца;
- d) приправник - лице запослено први пут у професији за коју је образовано, у циљу стручне обуке или самосталног рада.

Члан 3.

1. Запосленици имају право, по свом слободном избору, организовати синдикат, у њега се учланити, тј. удруживати у сложене облике, бирати своје репрезентативне органе, сагласно закону, статуту, или правилима тога синдиката.
2. Синдикат се може основати без икаквог претходног одобрења.
3. Запосленик не може бити стављен у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату.

Члан 4.

1. Послодавцима, који djeluju у своје име или путем неког другог лица, члана или заступника, забрањује се:
 - a) мијешање у успостављање, функционирање или управљање синдикатом;
 - b) заговарање или пружање помоћи синдикату с циљем његове контроле.

Члан 5.

Законита дјелатност синдиката не може се трајно или привремено забрањивати.

Члан 6.

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

Члан 7.

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

II - 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 poslodavca;
 - 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;
- c) uslova vraćanja u zemlju, odnosno na rad kod poslodavca.

b) Podaci koji se od zaposlenika ne mogu tražiti

Član 14.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.
2. Od žene, koja se prijavila na raspisani javni oglas poslodavca ili koja je već zaposlena kod poslodavca, zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće.

Član 15.

Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 16.

1. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.
2. Osim ako Zakonom nije drugačije regulirano, ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.
3. Za obavljanje vanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnog zaposlenika, može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže dvije godine.
4. Ako zaposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključiti s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 17.

Prekidima ugovora o radu ne smatraju se prekidi rada nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora;
- b) bolovanja;
- c) porodijskog dopusta;
- d) odsustva s rada saglasno zakonu ili ugovoru o radu;
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke Suda Bosne i Hercegovine ili drugog organa, saglasno ugovoru o radu i zakonu;
- f) plaćenog odsustva s posla uz saglasnost poslodavca;
- g) vremenskog perioda do pet dana između ugovora o radu s istim ili drugim poslodavcem.

d) Probni rad

Član 18.

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.
3. Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac otkazuje zaposleniku ugovor o radu i prije isteka probnog roka na način utvrđen ovim zakonom, a otkazni rok je 15 dana.
4. Dok je na probnom radu, zaposlenik ima prava iz radnog odnosa, koja se odnose na poslove koje zaposlenik obavlja tokom probnog rada.

2. Radno vrijeme

Član 19.

Prosječno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati sedmično.

Član 20.

1. Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom.
2. Zaposlenik, koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora i na taj način ostvariti puno radno vrijeme, ukoliko to ne šteti interesima poslodavca i ukoliko ne stvara sukob interesa, o čemu će poslodavac i zaposlenik zaključiti pismeni sporazum.
3. Zaposlenik, koji radi s nepunim radnim vremenom, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao zaposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), saglasno zakonu ili ugovoru o radu u kojem slučaju se takva prava zasnivaju na proporcionalnoj osnovi.

Član 21.

1. U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik, na zahtjev poslodavca, obavezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.
2. Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac pismeno obavještava Upravni inspektorat Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Upravni inspektorat).

3. Zaposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.
4. Trudnica ne može raditi prekovremeno, a majka s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
5. Upravni inspektorat zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1., 2., 3. i 4. ovog člana.

Član 22.

1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.
2. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ne može biti duže od 40 sati sedmično.
3. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
4. Rad u vremenu između 22,00 sata navečer i 6,00 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

3. Odmori i odsustva

a) Odmori

Član 23.

1. Zaposlenik, koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
2. Odmor u toku radnog dana navest će se u ugovoru o radu, koji ne može biti na početku ni na kraju radnog dana.
3. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati.

Član 24.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan slobodan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika.

Član 25.

1. U svakoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
2. Aktom ili odlukom poslodavca utvrdit će se kriteriji trajanja godišnjeg odmora dužeg od 18 radnih dana.

Član 26.

1. Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od pet dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
2. Ako zaposlenik nije stekao pravo iz stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, saglasno ovom zakonu i ugovoru o radu.
3. Odsustvo s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodijskog dopusta, vojne vježbe i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 27.

1. U godišnji odmor ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

2. Ako je rad organizovan u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, ako zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Član 28.

1. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili dva dijela.
2. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
3. Zaposlenik pismeno obavještava poslodavca o vremenu kada želi koristiti godišnji odmor, najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
4. Poslodavac odobrava korištenje odmora, izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru.
5. Vremenske periode korištenja godišnjeg odmora odobrava poslodavac.
6. Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada god on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 29.

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor, a ne može mu se izvršiti ni isplata naknade umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora.

b) Odsustva s rada

Član 30.

1. Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do pet radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva.
2. Članom užeg domaćinstva, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se: bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra.
3. Zaposlenik može imati pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno aktom poslodavca, a posebni slučajevi moraju biti definisani.
4. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plate - plaćeno odsustvo.
5. Ako zaposlenik ne iskoristi odsustvo iz stava 4. ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

Član 31.

1. Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate - neplaćeno odsustvo, u slučajevima i u trajanju utvrđenom u aktu poslodavca.
2. Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze zaposlenika, koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

4. Zaštita zaposlenika

Član 32.

1. Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti

zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

2. Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprječava nastanak nesreće.
3. Poslodavac je dužan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje zaposlenika, kao i svakog drugog lica s kojim dođe u dodir u toku trajanja ugovora, saglasno zakonu.

Član 33.

Zaposlenik ima pravo da odbije da radi na svom radnom mjestu ili obavlja svoje uobičajene dužnosti ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti Upravni inspektorat i poslodavca. U tom slučaju poslodavac može zaposlenika rasporediti na druge poslove, dok se ne potvrdi da su mjere zaštite na radu na zadovoljavajućem standardu.

a) Zaštita žene i materинства

Član 34.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 36. stav 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Član 35.

1. Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
2. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene, u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće.
3. Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
4. Ženu iz stava 1. ovog člana poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Član 36.

1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od šest mjeseci neprekidno.
2. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja.
3. Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Član 37.

Otac djeteta može da koristi neiskorišteno pravo žene iz člana 36. stav 1. ovog zakona u slučaju: smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Član 38.

1. Nakon isteka porođajnog odsustva, žena s djetetom do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena ukoliko dijete, prema nalazima ovlaštene zdravstvene institucije, zahtijeva intenzivnu njegu.
2. Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i zaposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu ili lice koje se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko roditelji napuste dijete ili ako nisu u stanju da se brinu o djetetu.

Član 39.

1. Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla jednom dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara.
2. Pravo iz stava 1. ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
3. Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 40.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Član 41.

1. Po isteku porođajnog dopusta iz člana 36. stava 1. ovoga zakona, jedan od roditelja može da odsustvuje s rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno aktom poslodavca.
2. Za vrijeme odsustvovanja s rada, u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenika miruju.

Član 42.

1. Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime porođajnog odsustva, u skladu sa važećim zakonom.
2. Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz člana 38. ovog zakona, zaposlenik ima pravo primiti naknadu plate za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, saglasno zakonu.

Član 43.

1. Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju ako se radi o samohranom roditelju, pod uslovom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene institucije.
2. Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, saglasno zakonu.
3. Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

b) Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 44.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili koji je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez obzira da li ima zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Član 45.

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.
2. 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 ili ovlaštenu ljekaru 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.

- Zaposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, pismeno obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u skladu s ugovorom o radu.

Član 46.

- Ako nadležna zdravstvena institucija ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.
- Dodatno i sveobuhvatno će se razmotriti mogućnosti zaposlenika, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, u pogledu odgovorajućih oblika obrazovanja, obuke i programa usavršavanja, koji bi mu omogućili reintegraciju njegove radne sposobnosti.

Član 47.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost Upravnog inspektorata, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost zbog povrede na radu, invalidnosti ili profesionalne bolesti ili koji je izložen neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti ili profesionalne bolesti.

6. Plaće i naknade

a) Plaće

Član 48.

- Zaposlenik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je raspoređen u skladu s ugovorom o radu, koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterija utvrđenih odlukom Vijeća ministara ili aktom poslodavca.
- Plaće se određuju tako što se osnov za obračun plaće množi s koeficijentom, te se ukupan iznos uvećava za 0,5% za svaku godinu započetog radnog staža, a najviše 20%.
- Plaće zaposlenika, koji su budžetski korisnici, određuje Vijeće ministara, a plaće ostalih zaposlenika određuju se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.
- Zaposlenici imaju pravo na dodatak na osnovnu plaću za:
 - prekovremeni i noćni rad;
 - rad nedjeljom i praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.
- Visinu dodatka na osnovnu plaću iz stava 4. ovoga člana za zaposlenike koji su budžetski korisnici određuje Vijeće ministara, a za ostale zaposlenike određuje se aktom poslodavca, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 49.

- Zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- Prilikom isplate plaće, poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.
- Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

b) Naknade

Član 50.

- Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom i aktom poslodavca (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad zbog bolesti do 30 dana, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i slično).
- Visina naknade i period iz stava 1. ovog člana, za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se aktom Vijeća ministara, zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.
- Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv.
- Zaposlenik ima pravo na naknadu za:
 - troškove prijevoza na posao i s posla;
 - prehranu za vrijeme rada;
 - regres za godišnji odmor;
 - slučaj smrti zaposlenika ili člana njegove uže porodice;
 - troškove obrazovanja;
 - jubilarnu nagradu;
 - otpreminu pri odlasku u penziju.
- Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem, kao što su: dnevnice, troškovi prijevoza, i slično.
- Visina naknade iz st. 3., 4. i 5. ovoga člana utvrđuje se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

Član 51.

Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika ili konačne odluke nadležnog suda, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plate ili nekog njenog dijela, uskraćivanjem isplate naknade plate ili dijela naknade plate zaposlenika.

Član 52.

Najviše polovina plaće ili naknade plaće zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze sudski naređenog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće zaposlenika.

6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 53.

- Poslodavac može, saglasno potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- Zaposlenik je obavezan, saglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način kako to poslodavac smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.
- Poslodavac je obavezan, prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad koje smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu.
- Način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad zaposlenika, vrijeme trajanja, naknada, obaveze zaposlenika kao i ostala pitanja, utvrđuju se aktom poslodavca.

7. Pripravnici

Član 54.

1. Odredbe ovog zakona, koje se odnose na prijem zaposlenika u radni odnos, primjenjuju se i na prijem pripravnika.
2. Nakon provedene procedure prijema pripravnika, poslodavac zaključuje ugovor o radu s pripravnikom.
3. Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana osim ako zakonom nije drugačije regulirano.
4. Prava, obaveze i odgovornosti pripravnika utvrdit će se aktom poslodavca ili ugovorom o radu između poslodavca i pripravnika.

8. Volonterski rad

Član 55.

1. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o radnim odnosima, ili drugim pravilnikom, uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).
2. Period volonterskog rada iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnici staž i u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.
3. Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana.
4. Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenoj formi.
5. Način i trajanje volonterskog rada uređuje se Pravilnikom.
6. Licu, za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava se odmor tokom rada pod istim uslovima kao i za zaposlenika u radnom odnosu i prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, saglasno propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

9. Stručni ispit

Član 56.

1. Zaposlenik, koji ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu i kojem je poslodavac dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, u skladu s članom 101. stav 2. ovog zakona, a koji nema položen stručni upravni ispit, dužan ga je položiti u roku od šest mjeseci od dana zaključenja ugovora o radu.
2. Zaposleniku, koji ne položi stručni upravni ispit u roku iz prethodnog stava, prestaje ugovor o radu.
3. Način polaganja stručnog upravnog ispita utvrđuje se odlukom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine.

10. Izumi i tehnička unapređenja zaposlenika

Član 57.

1. Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju ili drugom otkriću, koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom, i ponuditi mu da to otkupi u skladu s pravom prečeg otkupa, osim ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.
2. Ako poslodavac ne ponudi otkup izuma u roku od 60 dana ili ako ne da izjavu da nema interesa za izum, zaposlenik može slobodno raspolagati sa izumom uz uslov da izum čuva kao poslovnu tajnu u tom periodu i tokom pregovora s poslodavcem.

11. Zabrana takmičenja zaposlenika s poslodavcem

Član 58.

1. Poslodavac i zaposlenik mogu zaključiti ugovor kojim se zaposlenik obavezuje da ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.
2. Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može, za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.
3. Ugovor iz stava 1. ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 59.

1. Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene zaposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
2. Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
3. Visina naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ugovorom o radu.

12. Disciplinska odgovornost**d) Povrede službene dužnosti**

Član 60.

1. Zaposlenik će disciplinski odgovarati za povredu jedne ili više službenih dužnosti propisanih ovim zakonom, kada je povreda rezultat njegove vlastite krivice.
2. Povrede službenih dužnosti mogu biti teže i lakše.
3. Teže povrede službenih dužnosti su:
 - a) vršenje radnje koja je definirana kao krivično djelo protiv službene dužnosti, ili drugo krivično djelo, odnosno prekršaj, kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca, što čini zaposlenika nepodobnim za rad kod poslodavca;
 - b) odavanje državne, vojne i službene tajne, odnosno povreda propisa o čuvanju tih tajni;
 - c) zloupotreba ili prekoračenje službenih ovlaštenja;
 - d) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno vršenje povjerenih poslova;
 - e) bavljenje djelatnostima kojima se onemogućava ili otežava građanima ili drugim licima da ostvaruju svoja prava kod poslodavca;
 - f) bavljenje djelatnostima ili radom koji je direktno ili indirektno u suprotnosti s interesima poslodavca;
 - g) prouzrokovanje poslodavcu veće materijalne štete na imovini ili aktivi namjerno ili iz krajnje nepažnje,
 - h) neopravdan izostanak s posla više od dva dana u mjesecu;
 - i) kršenje pravila radne discipline;
 - j) neblagovremeno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova;

k) neprimjereno ponašanje prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju službene dužnosti.

l) svaka druga povreda koja se posebnim zakonom utvrdi kao teža povreda.

4. Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti) utvrđuju se lakše povrede službene dužnosti.

5. Odgovornost za izvršenje krivičnog djela, odnosno prekršaja, ne isključuje disciplinsku i materijalnu odgovornost zaposlenika, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja i povredu službene dužnosti;

6. Pravilnik iz stava 4. ovog člana donosi Vijeće ministara za budžetske korisnike, a poslodavac za ostale zaposlenike.

e) Disciplinski postupak

Član 61.

1. Svaki zaposlenik može poslodavcu podnijeti disciplinsku prijavu, protiv bilo kojeg zaposlenika, kako bi inicirao disciplinski postupak. Prijava mora biti potpisna, obrazložena i, po mogućnosti, potkrijepljena dokazima.

2. Na osnovu podnesene prijave, poslodavac ili lice koje on odredi odlučuje o pokretanju disciplinskog postupka protiv zaposlenika.

3. Pokretanje disciplinskog postupka za lakšu povredu službene dužnosti zastarijeva za šest mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu i učinioca, a za težu povredu službene dužnosti za 12 mjeseci od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu, odnosno učinioca.

4. Prvostepenu disciplinsku komisiju imenuje poslodavac, na određeni period, koji ne može biti duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u disciplinskoj komisiji.

5. Provostepena disciplinska komisija provodi disciplinski postupak na način i u skladu sa postupkom regulisanim Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti iz stava 4. člana 59. ovoga zakona. Komisija izriče disciplinske kazne propisane Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

6. Svi disciplinski postupci moraju biti pravični i transparentni. U toku cijelog disciplinskog postupka, zaposlenik ima prava koja su mu zagarantirana podzakonskim aktom iz stava 6. člana 59. ovog zakona i stava 6. ovog člana, a naročito pravo:

a) da bude blagovremeno obaviješten o navodima o povredi službene dužnosti, te dokazima koji to potkrepljuju kao i pravo na pismeni odgovor ili usmenu izjavu koja će se onda pismeno evidentirati;

b) na pravično i javno saslušanje u razumnom roku pred tijelima koja se uspostavljaju ovim zakonom. Javnost može biti isključena iz cijelog ili dijela saslušanja u interesu morala, javnog reda ili nacionalne sigurnosti u demokratskom društvu, kada su u pitanju interesi maloljetnika ili ako to zahtijeva zaštita privatnog života stranaka, ili javnost može biti isključena do neophodne mjere u posebnim okolnostima kada bi javno saslušanje smetalo interesima pravde prema mišljenju tijela utvrđenih ovim zakonom;

c) na privilegiju protiv samoinkriminiranja i pojavljivanja na svakom saslušanju i pravo odbrane protiv optužbi preko pravnog zastupnika po svom izboru;

d) na javno izricanje odluke;

e) na žalbu protiv svake štetne odluke disciplinske komisije ustanovljene prema ovom zakonu.

f) Disciplinske kazne

Član 62.

1. Zbog povrede službene dužnosti, zaposleniku se mogu izreći sljedeće disciplinske kazne:

a) pismena opomena;

b) pismeni ukor;

c) kaznena suspenzija s radnog mjesta i plaće u periodu od dva dana do trideset dana;

d) degradiranje na niže radno mjesto;

e) prestanak radnog odnosa.

2. Za lakšu povredu službene dužnosti zaposleniku se može izreći disciplinska kazna pismena opomena ili pismeni ukor, a za težu povredu službene dužnosti iz člana 59. stav 3. ovog zakona i Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti zaposleniku se može izreći disciplinska kazna: suspenzija s radnog mjesta i plaće u trajanju od dva dana do trideset dana, degradiranje na niže radno mjesto ili prestanak radnog odnosa.

Član 63.

1. Zaposlenik, protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti, može se suspendirati do konačnosti disciplinskog postupka., što u svakom konkretnom slučaju cijeni poslodavac.

2. Odluku o suspenziji donosi poslodavac.

3. Za vrijeme suspenzije zaposlenik ima pravo na 70% plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

4. Ako zaposleniku bude izrečena disciplinska kazna za lakšu povredu službene dužnosti, ili bude oslobođen, ima pravo na razliku do punog iznosa plaće iz stava 3. ovog člana.

5. Protiv odluke o suspenziji zaposlenik ima pravo žalbe drugostepenoj disciplinskoj komisiji u roku od 8 dana od dana prijema odluke.

6. Žalba uložena na odluku o suspenziji ne odgađa izvršenje odluke o suspenziji.

Član 64.

1. Protiv odluke prvostepene disciplinske komisije zaposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostepenoj disciplinskoj komisiji u roku od osam dana od dana prijema odluke.

2. Drugostepenu disciplinsku komisiju imenuje poslodavac, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika. Poslodavac ne može biti u drugostepenoj disciplinskoj komisiji.

3. Mandat komisije iz prethodnog stava ne može biti duži od četiri godine.

4. Drugostepena disciplinska komisija provodi postupak i donosi odluku u skladu s Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.

5. Poslodavac izvršava konačne odluke disciplinske komisije.

Član 65.

1. Svi pokrenuti disciplinski postupci obustavljaju se u slučaju ako je protiv zaposlenika pokrenut krivični postupak zbog istih razloga.

2. U slučaju da zaposlenik bude oslobođen optužbi, bit će vraćen na svoje radno mjesto i njegov lični dosje ne smije sadržavati nikakvu informaciju o krivičnom postupku ili relevantnoj preventivnoj suspenziji.
3. U slučaju da optužbe budu odbačene protiv zaposlenika, poslodavac može pokrenuti disciplinski postupak zbog istih činjenica, u skladu s članom 61. ovog zakona.

Član 66.

1. Kad se pokrene postupak iz člana 65. ovog zakona, poslodavac zaposlenika odmah suspendira s dužnosti u slučaju ako je:
 - a) pokrenut krivični postupak protiv zaposlenika za djelo učinjeno na dužnosti;
 - b) zaposlenik u pritvoru.
2. Kada se pokrene postupak iz člana 65. ovog zakona, poslodavac može suspendirati zaposlenika s dužnosti u slučaju, ako je:
 - a) krivični postupak pokrenut protiv zaposlenika za djelo za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina; ili
 - b) zaposlenik uhvaćen u činjenju krivičnog djela za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina.
3. U slučaju suspenzije, zaposlenik prima 60% plaće, koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio suspenziji.

13. Naknada štete

Član 67.

1. Zaposlenik, koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.
2. Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
3. Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
4. Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 68.

1. Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u vezi s ovom naknadom.
2. Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknadne štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Član 69.

Zaposlenik, koji na radu ili vezano za rad, namjerno ili iz krajnje nepažnje, nanese štetu trećem licu i ako je štetu naknadio poslodavac, obavezan je naknaditi poslodavcu iznos naknade koji je isplaćen trećem licu.

Član 70.

1. Visinu pričinjene štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, namjeru ili krajnju nepažnju zaposlenika koji je pričinio štetu, kao i ostale okolnosti, utvrđuje prvostepena komisija za štete.

2. Prvostepenu komisiju za štete imenuje poslodavac na mandatni period ne duži od četiri godine, a ona se sastoji od predsjednika i dva člana i isto toliko zamjenika.
3. Protiv odluke prvostepene komisije za štete, zaposlenik i poslodavac imaju pravo uložiti žalbu drugostepenoj komisiji za štete.
4. Drugostepenu komisiju za štete imenuje poslodavac na mandatni period koji ne može biti duži od četiri godine, a sastoji se od predsjednika i četiri člana i isto toliko zamjenika.
5. Način i postupak rada prvostepene i drugostepene komisije za štete, donošenje odluke, izvršenje odluke, uslovi smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze naknade prouzrokovane štete i ostalo, regulirat će se Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti.
6. Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

14. Prestanak ugovora o radu

a) Način prestanka ugovora o radu

Član 71.

1. Ugovor o radu prestaje:
 - a) pismenim sporazumom između poslodavca i zaposlenika;
 - b) kad zaposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja, nezavisno od godina života;
 - c) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja od strane nadležnog organa o utvrđivanju gubitka potpune nesposobnosti za rad;
 - d) otkazom poslodavca, odnosno zaposlenika;
 - e) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
 - f) ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora;
 - g) ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
 - h) konačnom odlukom disciplinske komisije, kojom je izrečena mjera prestanak radnog odnosa;
 - i) odlukom Suda Bosne i Hercegovine koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa;
 - j) u slučaju viška radne snage;
 - k) u slučaju neopravdanog izostanka s posla dužeg od pet radnih dana;
 - l) ako zaposlenik ne položi stručni ispit u utvrđenom roku;
 - m) ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu;
 - n) ako se utvrdi da je zaposlenik, prilikom zasnivanja radnog odnosa, dostavio krivotvorene dokumente.
2. Zaposlenik prekida radni odnos:
 - a) od trenutka kada je potvrđen kao kandidat za javnu dužnost za koju se izbor vrši direktno ili indirektno u bilo kojem zakonodavnom organu vlasti i na bilo kojem nivou vlasti,

- b) od trenutka kada je imenovan na dužnost u bilo kojem izvršnom organu vlasti na bilo kojem nivou vlasti.

b) Otkaz ugovora o radu

Član 72.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz propisani otkazni rok, u slučaju:
 - a) prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga; ili
 - b) kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu.
2. Otkaz zbog nastanka okolnosti iz stava 1. ovog člana moguć je samo ako poslodavac, imajući u vidu veličinu, kapacitet i ekonomsku situaciju poslodavca i radne sposobnosti zaposlenika, ne može zaposlenika rasporediti na drugo radno mjesto ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Član 73.

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju kada je zaposlenik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu službene dužnosti, odnosno ako su ispunjeni uslovi iz člana 95. stav 4. ovoga zakona, ili povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos.
2. Ugovor o radu ne može se otkazati zaposleniku bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku.
3. Pismeno upozorenje zaposleniku sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkazanog roka za slučaj da se takav prijestup ili povreda radne obaveze iz ugovora o radu ponovi.
4. Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana.

Član 74.

1. Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos kod poslodavca.
2. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana zaposlenik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Član 75.

Ugovor o radu, u slučaju iz člana 72. i člana 73. ovog zakona, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, odnosno od dana prijema prethodnog pismenog upozorenja.

Član 76.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu.

Član 77.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu člana 72. st. 1. i 2. ovog zakona, poslodavac je dužan, u slučaju spora pred Sudom Bosne i Hercegovine, dokazati postojanje razloga za otkaz.

c) Forma i trajanje otkaznog roka

Član 78.

1. Otkaz se daje u pisanoj formi, a može ga dati poslodavac i zaposlenik.
2. Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz zaposleniku.
3. Otkaz se dostavlja zaposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 79.

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 30 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
2. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku, odnosno poslodavcu.
3. Aktom poslodavca može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.
4. U slučaju da je zaposlenik zatečen u vršenju krivičnog djela, poslodavac mu može odmah otkazati ugovor o radu.

Član 80.

1. Ako zaposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
2. Ako Sud Bosne i Hercegovine utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obavezati da:
 - a) vrati zaposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plate u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu; ili
 - b) isplati zaposleniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio;
 - naknadu na ime pretrpljene štete;
 - otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu s aktom poslodavca ili ugovorom o radu;
 - druge naknade na koje zaposlenik ima pravo u skladu s aktom poslodavca, ili ugovorom o radu.
3. Zaposlenik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da Sud Bosne i Hercegovine donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

d) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 81.

1. Odredbe ovog zakona, koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.
2. Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred Sudom Bosne i Hercegovine osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

15. Prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenika

a) Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 82.

1. Zaposlenik ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa utvrđene ovim zakonom, odlukom Vijeća ministara, kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili drugim aktom

poslodavca ili kolektivnom ugovoru, u skladu sa zakonom.

2. O pravima i obavezama zaposlenika iz prethodnog stava odlučuje poslodavac ili drugo ovlašteno lice, odnosno organ, u skladu sa zakonom i aktima poslodavca.

b) Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 83.

1. Zaposlenik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
2. Poslodavac je obavezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen.
3. Podnošenje zahtjeva iz stava 1. ovog člana ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom Bosne i Hercegovine.
4. Zaposlenik može podnijeti tužbu pred Sudom Bosne i Hercegovine zbog povrede prava iz radnog odnosa, kao i u slučaju da poslodavac nije riješio zahtjev u roku iz stava 2. ovog člana.
5. Zastarjelost nastupa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Član 84.

1. Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.
2. Zakonom, aktom poslodavca, odnosno sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Član 85.

1. U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja, ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, uz saglasnost zaposlenika.
2. Novi poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu zaključenom s prethodnim poslodavcem.

Član 86.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa je tri godine od dana nastanka potraživanja.

16. Stavljanje zaposlenika na raspolaganje

Član 87.

1. Zaposlenik može biti stavljen na raspolaganje u slučaju ukidanja poslodavca ili u slučaju kada se Pravilnikom poslodavca, iz bilo kojih razloga, ukine radno mjesto, i u drugim slučajevima određenim zakonom.
2. Ako drugi poslodavac preuzima poslove ukinutog poslodavca, preuzima zaposlenike od ukinutog poslodavca s danom donošenja odluke o ukidanju i raspoređuje ih na radna mjesta koja odgovaraju njihovoj stručnoj spremi.
3. Ako je Pravilnikom poslodavca ukinuto radno mjesto, zaposlenik, koji je radio na tom radnom mjestu, bez javnog oglasa postavlja se na drugo upražnjeno radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi kod drugog poslodavca na istom nivou.

Član 88.

1. Zaposlenik, koji ne bude postavljen na drugo radno mjesto u skladu sa članom 87. st. 2. i 3. ovoga zakona, stavlja se na raspolaganje na vrijeme od:
 - a) dva mjeseca, do navršenih 15 godina radnog staža;

b) četiri mjeseca, do navršenih od 15 do 25 godina radnog staža;

c) šest mjeseci, preko navršenih 25 godina radnog staža.

2. Odluku o stavljanju zaposlenika na raspolaganje donosi poslodavac.
3. Za vrijeme trajanja raspolaganja, zaposlenik ima pravo na plaću u visini koju bi ostvario kao da radi kod poslodavca.
4. Ako zaposlenik na raspolaganju ne bude preuzet od drugog poslodavca, u smislu člana 87. stav 1., ili ako ne bude postavljen na upražnjeno radno mjesto kod drugog poslodavca, u smislu člana 87. stav 2. ovog zakona, prestaje mu radni odnos, uz otkazni rok od 15 dana.
5. Vrijeme provedeno na raspolaganju i otkaznom roku smatra se kao vrijeme provedeno u radnom odnosu.

17. Pravilnik o radu

Član 89.

1. Poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, u skladu sa zakonom.
2. O donošenju Pravilnika o radu poslodavac se konsultira sa sindikatom.
3. Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca.

18. Kolektivni ugovor

Član 90.

1. Kolektivni ugovor može se zaključiti za određenu djelatnost jednog ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.
2. Na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat, ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti jedan ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.
3. Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata, odnosno više poslodavaca ili udruženje poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati, odnosno poslodavci, koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu s njihovim statutom.
4. Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.

Član 91.

1. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom, u skladu sa zakonom i drugim propisima.
2. Kolektivnim ugovorom uređuju se pravila o postupku kolektivnog pregovaranja.
3. Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile ili koje su mu naknadno pristupile.
4. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.
5. Kolektivni ugovor dostavlja se Vijeću ministara i Upravnom inspektoratu.

19. Reprezentativni sindikat

Član 92.

1. "Reprezentativni sindikat" označava sindikat registriran na nivou Bosne i Hercegovine, ili dva i više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.

2. Reprezentativni sindikat može zastupati zaposlenike jednog ili više poslodavaca.

Član 93.

1. Vijeće ministara potvrđuje reprezentativni sindikat na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine.
2. Protiv potvrde ili odbijanja potvrde reprezentativnog sindikata može se uložiti žalba Suda Bosne i Hercegovine.

Član 94.

1. Reprezentativni sindikat zaposlenika, u skladu sa zakonom, ima pravo da:
- bude konsultiran prije donošenja općeg akta koji se tiče radnog statusa i plaća njegovih članova;
 - prati da li poslodavac postupa u skladu s ovim zakonom i drugim propisom koji se tiče radnih odnosa;
 - prijavi svaku povredu propisa iz prethodne tačke Upravnom inspektoratu;
 - pomaže i zastupa zaposlenika na njegov zahtjev u slučajevima povrede njegovih prava ili disciplinskog postupka ili postupka za naknadu štete.
2. Prava i obaveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo, uređuju se podzakonskim aktima.

20. Štrajk

Član 95.

Svaki reprezentativni sindikat ima pravo, u skladu sa zakonom o štrajku i drugim propisima koji su na snazi, pozvati na štrajk i provesti ga s ciljem zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika ako:

- je sporno pitanje upućeno poslodavcu;
- je istekao rok od 15 dana od dana kada je sporno pitanje upućeno poslodavcu;
- do toga dana nije došlo do rješavanja spornog pitanja;
- je poslodavcu data pismeno obavještenje o početku štrajka, najkasnije 48 sati unaprijed.

Član 96.

1. Izuzetno od člana 95. ovog zakona, zaposlenik ne može učestvovati u štrajku ako:
- se radi o zaposleniku s kojim je postignut sporazum da se sporno pitanje riješi arbitražom;
 - se radi o zaposleniku koji je zaposlen u osnovnim službama ili službi održavanja.
2. Poslodavac određuje svoje osnovne službe i službe održavanja nakon konsultacije s reprezentativnim sindikatima.

Član 97.

- Učešćem u štrajku, u smislu člana 95. ovog zakona, zaposlenik ne vrši povredu službene dužnosti.
- Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili učešća u štrajku, u smislu člana 95. ovog zakona.
- Zaposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da učestvuje u štrajku.
- Ako se zaposlenik ponaša suprotno članu 96 stav 1. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka, organiziranog u skladu s članom 95. ovog zakona, namjerno ili krajnom nepažnjom

nanese štetu poslodavcu, čini težu povredu službene dužnosti i na osnovu toga mu se može dati otkaz ugovora o radu, bez poštivanja otkaznog roka u skladu s ovim zakonom, a poslodavcu je dužan namiriti prouzrokovanu štetu u cjelokupnom iznosu.

IV - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 98.

- Upravni nadzor i inspekciju nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa i akata vrši Upravni inspektorat.
- Odluke Upravnog inspektorata donose se samostalno.

Član 99.

Zaposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor i inspekciju od strane Upravnog inspektorata.

Član 100.

- Upravni inspektorat može:
 - vršiti pregled općih i pojedinačnih akata, evidenciju i drugu dokumentaciju;
 - saslušati i uzeti izvještaje zaposlenika, poslodavca ili predstavnika reprezentativnog sindikata;
 - izvršiti kontrolu radnog mjesta i drugih prostorija poslodavca;
 - uzeti uzorke robe i drugih stvari radi analize, ekspertize i slično;
 - preduzeti i druge mjere i radnje predviđene zakonom.
- O izvršenom pregledu Upravni inspektorat sačinjava zapisnik, i na osnovu njega donosi rješenje.
- Protiv rješenja Upravnog inspektorata poslodavac i zaposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine u roku od 15 dana od prijema rješenja.
- Odluka Ministarstva iz prethodnog stava je konačna i obavezujuća, ali protiv nje se može podnijeti tužba Upravnom odjelu Suda Bosne i Hercegovine.

Član 101.

- Upravni inspektorat obavijestit će poslodavca i zaposlenika o svakoj povredi propisa donesenih na osnovu ovog zakona.
- Upravni inspektorat može dati poslodavcu i zaposleniku preporuke za ispravljanje povrede iz stava 1. ovog zakona.
- Ako poslodavac ili zaposlenik ne ispravi povredu, Upravni inspektorat ima pravo pokrenuti sudski postupak kod Upravnog odjela Suda Bosne i Hercegovine, ili nadležne institucije ili organa.

V - KAZNENE ODREDBE

Član 102.

- Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 600 KM do 1500 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:
 - stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (član 6.);
 - primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima (čl. 8., 10. i 11.);
 - zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članu 12. ovoga zakona;

- d) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova (član 13.);
 - e) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14.);
 - f) postupa suprotno članu 15. ovoga zakona;
 - g) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično (član 19.);
 - h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (član 21.);
 - i) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora (član 29.);
 - j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodijskog dopusta (član od 34. do 43.);
 - k) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog zakona;
 - l) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 2.);
 - m) zaposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stav 1.);
 - n) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;
 - o) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;
 - p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od jedne godine (član 54.);
 - r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (član 55.);
 - s) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno članu 71. i 88.;
 - š) ne omogući zaposleniku da iznese svoju odbranu (član 76.);
 - t) ne uruči otkaz zaposleniku u pisanoj formi (član 78.);
 - u) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (član 79.);
 - v) ne ispuní obaveze prema zaposleniku iz člana 80. stav 1. ovog zakona;
 - z) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (član 95.);
 - ž) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (član 97. stav 2.).
2. Ako zakonom nije drukčije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 300 KM do 800 KM kaznit će se odgovorno lice kod poslodavca ako učini prekršaj iz stava 1. ovog člana.

VI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 103.

1. U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona:
- a) svi poslodavci dužni su osigurati da se njihovim pravilnicima ne utvrđuju nepovoljniji uslovi pod kojima se zasniva radni odnos od uslova predviđenih ovim zakonom;

- b) svi poslodavci, koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, u svojim pravilnicima dužni su utvrditi radna mjesta na kojima će zaposliti zaposlenike.
2. U roku od 90 od dana stupanja na snagu ovog zakona:
- a) svaki poslodavac dužan je ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod uslovima koji ne mogu biti nepovoljniji od uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, osim ako odredbama ovog zakona neka pitanja nisu drugačije uređena;
 - b) svi poslodavci koji nisu nabrojani u članu 4. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine će, naročito, ponuditi ugovor:
 - 1) na neodređeno vrijeme zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu utvrđenom u stavu 1. tačka b) ovog člana,
 - 2) na određeno vrijeme, u skladu s ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stava 1. tačka b) ovog člana, a trenutno je zaposlen po ugovoru o radu na određeno vrijeme, a ako je takav zaposlenik u neprekidnom radnom odnosu po ugovoru o radu na određeno vrijeme koji traje duže od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme,
 - 3) na određeno vrijeme, u skladu s ovim zakonom, zaposleniku koji se nalazi na radnom mjestu iz stava 1. tačka b) ovog zakona, a trenutno obavlja poslove po ugovoru o obavljanju povremenih i privremenih poslova u neprekidnom trajanju duže od dvije godine kod poslodavca, poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
3. Na radnike koji obavljaju poslove prema ugovoru o pružanju usluga ovaj zakon neće imati utjecaja.
4. Ako zaposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
5. Zaposlenicima koji se pojavljuju kao višak, otkazuje se ugovor o radu u skladu s odredbama ovog zakona.
6. Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom 2. ovog člana, može pred Sudom Bosne i Hercegovine osporiti valjanost ponude poslodavca u roku od trideset dana od dana prihvatanja ponude.

Član 104.

1. Dok se zdravstvena zaštita zaposlenika ne uredi zakonima Bosne i Hercegovine, zakoni i drugi propisi Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, kojima je propisana socijalna zaštita zaposlenika, primjenjuju se i na zaposlenike kod poslodavca na koje se odnosi ovaj zakon, prema mjestu prebivališta zaposlenika.
2. Druga pitanja koja su vezana za radni odnos i ugovor o radu (radna knjžica i ostalo), a koja nisu regulirana ovim zakonom, Ministarstvo će urediti podzakonskim aktom.

Član 105.

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

