

Prijedlog amandmana na Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

PRIJEDLOZI (napomena: predložena nova rješenja u desnoj koloni su boldirana)

<p style="text-align: center;">Član 2.</p> <p>Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:</p> <p>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;</p> <p>b) zaposlenik - fizičko lice, koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Član 2.</p> <p>Izrazi, koji su radi preglednosti dati u jednom gramatičkom rodu u ovom zakonu, bez diskriminacije se odnose i na muškarce i na žene.</p> <p>Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:</p> <p>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;</p> <p>b) zaposlenik - fizičko lice, koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu ugovora o radu;</p> <p>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;</p> <p>d) pripravnik - lice zaposleno prvi put u profesiji za koju je obrazovano, u cilju stručne obuke ili samostalnog rada.</p>
<p style="text-align: center;">Član 14.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Član 14.</p> <p>1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.</p> <p>2. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu, planiranju porodice i trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.</p> <p>3. 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.</p>

<p style="text-align: center;">Član 21.</p> <p>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).</p> <p>3. Zaposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.</p> <p>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.</p> <p>5. Upravni inspektorat zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1., 2., 3. i 4. ovog člana.</p>	<p style="text-align: center;">Član 21.</p> <p>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).</p> <p>3. Zaposlenik može dobrovoljno raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.</p> <p>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, samo na zaposlenikovu inicijativu i zaposlenikov pismeni pristanak na takav rad.</p> <p>5. Upravni inspektorat zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1., 2., 3. i 4. ovog člana.</p>
<p style="text-align: center;">Član 30.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Zaposlenik može imati pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno aktom poslodavca, a posebni slučajevi moraju biti definisani.</p> <p>4. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja</p>	<p style="text-align: center;">Član 30.</p> <p>Prijedlog: Brisati "porođaja supruge" iz stava (1), i dodati novi stav, iza člana (2):</p> <p>Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do deset radnih dana u slučaju porođaja supruge, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.</p>

<p>njegovih vjerskih odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plate - plaćeno odsustvo.</p> <p>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.</p>	
<p>4 Zaštita zaposlenika Ispred člana 34</p> <p>a) Zaštita žene i materinstva</p>	<p>4 Zaštita zaposlenika Ispred člana 34</p> <p>Prijedlog: Zaštita žene i materinstva zamijeniti sa:</p> <p>a) Zaštita za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta</p>
	<p>Prijedlog dodavanja novog člana, iza člana 34:</p> <p>(1) Žena zaposlenik ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja.</p> <p>(2) Zaposlenik ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom.</p>

<p style="text-align: center;">Član 35.</p> <p>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 ovlaštenu ljekar.</p> <p>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.</p> <p>3. Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.</p> <p>4. Ženu iz stava 1. ovog člana poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.</p>	<p style="text-align: center;">Član 35.</p> <p>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 ovlaštenu ljekar.</p> <p>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.</p> <p>3. Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.</p> <p>4. Ženu, iz stava 1. ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo na njenu inicijativu i uz njen pismeni pristanak.</p>
<p style="text-align: center;">Član 36.</p> <p>1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od dvanaest mjeseci neprekidno.</p> <p>2. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja.</p> <p>3. Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.</p>	<p style="text-align: center;">Član 36.</p> <p>1 Roditeljsko odsustvo je pravo oba roditelja da, u skladu sa njihovim sporazumom, koriste odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu, nakon proteka obaveznog porođajnog odsustva u trajanju od 42 dana poslije porođaja.</p> <p>2 Roditelji imaju pravo na odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu u trajanju od godinu dana, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete, u trajanju od 18 mjeseci, uključujući i vrijeme trajanja porođajnog odsustva na koje žena ima pravo za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta.</p> <p>3 Ukoliko oba roditelja iskoriste roditeljsko odsustvo u trajanju od najmanje 30 dana, ukupan period trajanja roditeljskog odsustva se produžava za 30 dana.</p> <p>4 Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.</p> <p>5 Žena može iznimno, na sopstveni zahtjev, i uz saglasnost poslodavca, koristiti kraće</p>

	<p>odsustvo s rada, ali ne kraće od obaveznog porođajnog odsustva u trajanju od 42 dana poslije porođaja.</p> <p>6 Zaposlenik– otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.</p> <p>7 Nakon isteka obaveznog porođajnog odsustva iz stava 5. ovog člana, roditelj može koristiti roditeljsko odsustvo iz stava 2. ovog člana u cijelosti ili u dijelovima.</p> <p>8 U slučaju da roditelj koristi roditeljsko odsustvo u dijelovima, može ga koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana."</p>
	<p>Prijedlog novog člana, iza člana 36:</p> <p>Zaštita zaposlenika koji koriste odsustvo ili druga prava povezana s brigom o djetetu</p> <p>(1) Zaposlenik koji koristi odsustvo ili druga prava povezana s brigom o djetetu ne smije biti raspoređen na druge poslove mimo njegove volje i ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.</p> <p>(2) Ukoliko je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik radio prije korištenja prava iz stava 1., poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.</p>

<p style="text-align: center;">Član 37.</p> <p>1. Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo ili dio odsustva iz člana 36. stav 1. ovog zakona, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti otac djeteta.</p> <p>2. Otac djeteta može koristiti 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".</p>	<p>Prijedlog brisanja ovog člana jer je isti sadržan u predloženom članu 36. ovog zakona,.</p>
<p style="text-align: center;">Član 38.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Član 38.</p> <p>1. Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta</p> <p>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.</p> <p>3. Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.</p>
<p style="text-align: center;">Član 39.</p> <p>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.</p> <p>2. Pravo iz stava 1. ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.</p> <p>3. Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.</p>	<p style="text-align: center;">Član 39.</p> <p>1. Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara.</p> <p>2. Pravo iz stava 1. ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.</p> <p>3. Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.</p>

<p style="text-align: center;">Član 43.</p> <p>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.</p> <p>2. Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, saglasno zakonu.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Član 43.</p> <p>Prijedlog: Brisati "u slučaju ako se radi o samohranom roditelju"</p> <p>1. Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, pod uslovom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene institucije.</p> <p>2. Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, saglasno zakonu.</p> <p>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, izuzev na njegovu inicijativu i uz njegov pismeni pristanak</p>
	<p>Prijedlog dodavanja novog člana iza člana 43 koji glasi:</p> <p>Zaposlenicima kojima ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korištenja prava na roditeljsko odsustvo, rok za koji su ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno vrijeme se produžava do isteka korišćenja prava na roditeljsko odsustvo.</p>

<p>Član 102 stav 1, tačke e, j, k,l:</p> <p>Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 800 KM do 3000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:</p> <p>e) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14.);</p> <p>j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodiljskog dopusta (član od 34. do 43.);</p> <p>k) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog zakona;</p>	<p>Član 102:</p> <p>e) od zaposlenika traži bilo kakve podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu, planiranju porodice i trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (član 14. stav 1.),</p> <p>Iza tačke j dodati:</p> <p>ne omogućí ženi, zaposleniku - ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi roditeljsko i porođajno</p>
--	--

l) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 2.);

odsustvo **na način predviđen ovim zakonom** (član 34 do 43.),

Iza tačke k dodati:

ne omogući produženje roka za koji su ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno vrijeme do isteka korišćenja prava na roditeljsko odsustvo (novi član 44)

Iza tačke l dodati:

rasporedi zaposlenika na druge poslove mimo njegove volje ili ga ne vrati u skladu sa zakonom na poslove na kojima je radio prije korišćenja prava povezanih s brigom o djetetu.