



Sarajevo, 09.02.2026.

PARLAMENTARNA SKUPŠTINA
BOSNE I HERCEGOVINE
PREDSTAVNIČKI DOM

n/r predsjedavajućeg

BOSNA I HERCEGOVINA
PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BOSNE I HERCEGOVINE
SARAJEVO

PRIMLJENO: 09-02-2026			
Organizaciona jedinica	Klasifikaciona oznaka	Redni broj	Broj priloga
01-	02-1-	485/	26

13:39

Predmet: Prijedlog zakona o dopuni Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, dostavlja se

Na osnovu člana 104. a u skladu sa članom 106. stav Poslovnika Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“ br. 79/14, 81/15, 97/15, 78/19, 26/20, 53/22, 59/23, 87/23, 50/24, 73/24 i 56/25) (u daljem tekstu: Poslovnik) kao ovlašteni predlagač dostavljam **Prijedlog zakona o dopuni Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine** (u daljem tekstu: Prijedlog zakona) radi razmatranja i usvajanja u Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine.

Predlažem da se Prijedlog zakona razmatra po osnovnom zakonodavnom postupku.

U prilogu Vam dostavljam tekst Prijedloga zakona na bosanskom jeziku s obrazloženjem, elektronsku verziju Prijedloga zakona, odredbu člana iza kojeg se dodaje novi član, kao i neslužbeni prečišćeni tekst zakona.

S poštovanjem,

Poslanica SDP BiH
Rejhana Dervišević

PRIJEDLOG

Na osnovu člana IV. A) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, na __sjednici Predstavničkog doma održanoj _____2026. godine i na __sjednici Doma naroda održanoj _____2026. godine donijela je

ZAKON O DOPUNI ZAKONA O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

Član 1.

U Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05, 50/08 - dr. zakon, 60/10, 32/13, 93/17, 59/22 i 88/23) iza člana 44., dodaje se novi član 44a. koji glasi:

„Član 44a.

1. Poslodavac je obavezan, na račun institucije, za sve zaposlene, odnosno za zaposlene koji to žele, planirati i organizovati sistematski pregled u ovlaštenoj zdravstvenoj ustanovi u Bosni i Hercegovini.
2. Sistematski pregled organizuje se jednom u periodu od četiri godine.
3. Obavezuje se Vijeće ministara Bosne i Hercegovine da, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, donese Pravilnik kojim se detaljno uređuje način provođenja sistematskog pregleda iz stava 1. ovog člana.”.

Član 2.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u “Službenom glasniku BiH”, a primjenjuje se od 01.01.2027. godine.

Broj:
_____.2026. godine
Sarajevo

Predsjedavajući
Predstavničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH

OBRAZLOŽENJE
PRIJEDLOGA ZAKONA O DOPUNI
ZAKONA O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

I USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje Zakona o dopuni Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine sadržan je u članu IV 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine kojim je utvrđeno da je Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine nadležna za donošenje zakona.

II RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Činjenica je da u Bosni i Hercegovini nema obaveznih preventivnih zdravstvenih pregleda niti na državnom ni na nivou entiteta, odnosno ne postoje pravila kojima se ovo propisuje. Razlog za donošenje ovog Zakona je očuvanje radne sposobnosti i kvaliteta života zaposlenika kao i njihovog radnog vijeka. Ulaganjem u prevenciju u konačnom bi se umanjilo izdvajanje velike sume novca za liječenje stanja koja su se mogla pravovremeno i prije ozbiljnijih posljedica po zdravlje zaposlenika otkriti i otkloniti ili ublažiti.

Obavljanje sistematskog pregleda dato je kao mogućnost zaposlenima, ne kao obaveza, u skladu sa važećim propisima kako u oblasti zdravlja tako i propisima kojima se reguliše zaštita ličnih odnosno u ovom slučaju i zdravstvenih podataka, čime se štiti i pravo na privatnost.

Iako sistematski ljekarski pregledi nisu do sada izričito propisani Zakonom o radu u institucijama BiH u fiksnim vremenskim intervalima, oni predstavljaju logičan i opravdan mehanizam ostvarivanja ciljeva radnog prava i zaštite na radu. Njihova primjena doprinosi prevenciji profesionalnih i drugih oboljenja, očuvanju radne sposobnosti i stvaranju sigurnog i zdravog radnog okruženja, što je u skladu s temeljnim principima savremenog radnog zakonodavstva.

Preventivni zdravstveni pregled jedan je od najefikasnijih načina da se zdravlje sačuva, a ne samo liječi. Njegov značaj je i medicinski i društveni — posebno u radnom okruženju.

Preventivni sistematski zdravstveni pregledi omogućavaju pravovremeno uočavanje zdravstvenih smetnji koje mogu uticati na radnu sposobnost i sigurnost na radu

Radno pravo afirmiše prevenciju kao osnovni princip zaštite zaposlenih, pri čemu zdravstveni pregledi imaju ulogu zaštite i radnika i poslodavca, jer smanjuju rizik od bolovanja, radnih nesreća i dugoročnih posljedica po radni odnos, te motivišu ljude da se više brinu o sebi i jačaju odgovornost prema vlastitom zdravlju. Ovim Prijedlogom zakona obavezuje se Vijeće ministara Bosne I Hercegovine da pravilnikom razradi način provođenja sistematskog ljekarskog pregleda, utvrđivanje broja zaposlenih koji su zainteresovani za ljekarski pregled, vremenski period vršenja ljekarskog pregleda, proceduru javne nabavke navedenih usluga, te ostali detalji za obavljanje sistematskog ljekarskog pregleda.

III PRINCIPALI NA KOJIMA JE ZASNOVAN PRIJEDLOG ZAKONA

Ovaj Prijedlog zakona zasnovan je na principima, društvene odgovornosti, efikasnosti, pristupačnosti i solidarnosti u zdravstvenoj zaštiti, kontinuiranosti prevencije i zdravstvene zaštite.

IV FINANSIJSKA SREDSTVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovog Zakona nisu potrebna dodatna finansijska sredstva iz Budžeta BiH s obzirom da se ista planiraju u Budžetu BiH.

ODREDBA ČLANA IZA KOJE SE DODAJE NOVI ČLAN

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.

ZAKON O RADU U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE (Neslužbeni prečišćeni tekst¹)

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

1. Ovim zakonom regulira se radnopravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanja ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca, učešće zaposlenika i sindikata u zaštiti prava zaposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obaveze koje nastaju na osnovu radnopravnog statusa zaposlenika.

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 održavnoj 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, pravnim subjektima koje osnivaju institucije 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.

4. Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika zasniva se radni odnos, u skladu s članom 12. ovog zakona.

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

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;

¹ Neslužbeni prečišćeni tekst sadrži Zakon o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 26/04); Zakon o izmjeni Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 7/05) - **označen podebljanim slovima**; Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 48/05) - *označen kosim slovima*; Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 60/10) - *označen podvučenim slovima* i Zakon o izmjeni i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 32/13) - **označen podebljanim i kosim slovima**, Zakon o izmjenama Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 93/17) - **označen podebljanim podvučenim slovima**; Zakon o izmjeni Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 59/22) - **označen podebljanim tačkasto podvučenim slovima**; Zakon o izmjeni Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 88/23) - označen **podebljanim dvostruko podvučenim slovima**.

Ovaj neslužbeni prečišćeni tekst služi za internu upotrebu i na isti se ne može pozivati prilikom zvanične upotrebe.

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 zaposlenika u radni odnos donosi poslodavac, u okviru potreba i slobodnih radnih mjesta utvrđenih aktom poslodavca, odnosno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji.

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 i posebne 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 zaposlenika koja razmatra pristigle prijave kandidata u smislu ispunjavanja općih i posebnih uslova, provodi postupak ispitivanja kandidata obavljanjem testiranja, te poslodavcu dostavlja listu uspješnih kandidata radi daljnjeg postupanja.

6. Poslodavac na osnovu liste uspješnih kandidata donosi odluku o prijemu kandidata u radni odnos.

7. Kad postoji slobodno radno mjesto, poslodavac će pokušati to radno mjesto popuniti prijemom zaposlenika, koji je odlukom drugog poslodavca stavljen na raspolaganje, a koji je radio na sličnom radnom mjestu kod tog poslodavca i ispunjava opće i posebne uslove za prijem u radni odnos.

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 na osnovu pismenog sporazuma poslodavaca i uz saglasnost zaposlenika raspoređuje na rad kod drugog poslodavca;

c) prijem u radni odnos zaposlenika na određeno vrijeme do tri mjeseca, kada zbog hitnosti obavljanja posla, iznenadnog povećanja obima posla i iznenadnog odsustva zaposlenika nije moguće pravovremeno provesti javni oglas;

d) zaposlenika koji je odlukom poslodavca stavljen na raspolaganje;

e) zaposlenika iz člana 16. stav 5. ovog zakona.

2. Interni premještaj i raspoređivanje iz stava 1. ovog člana vrši se u skladu s odredbama ovog zakona i odredbama Pravilnika o internim premještajima i raspoređivanjima zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine koji donosi Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, odnosno aktom poslodavca.

Član 10.

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

a) da ima navršениh 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 člana 8. stava 6. 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;
- c) uslovima odlaska zaposlenika iz zemlje i povratka zaposlenika s rada iz inozemstva.

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 doktraju 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 zaključi 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.