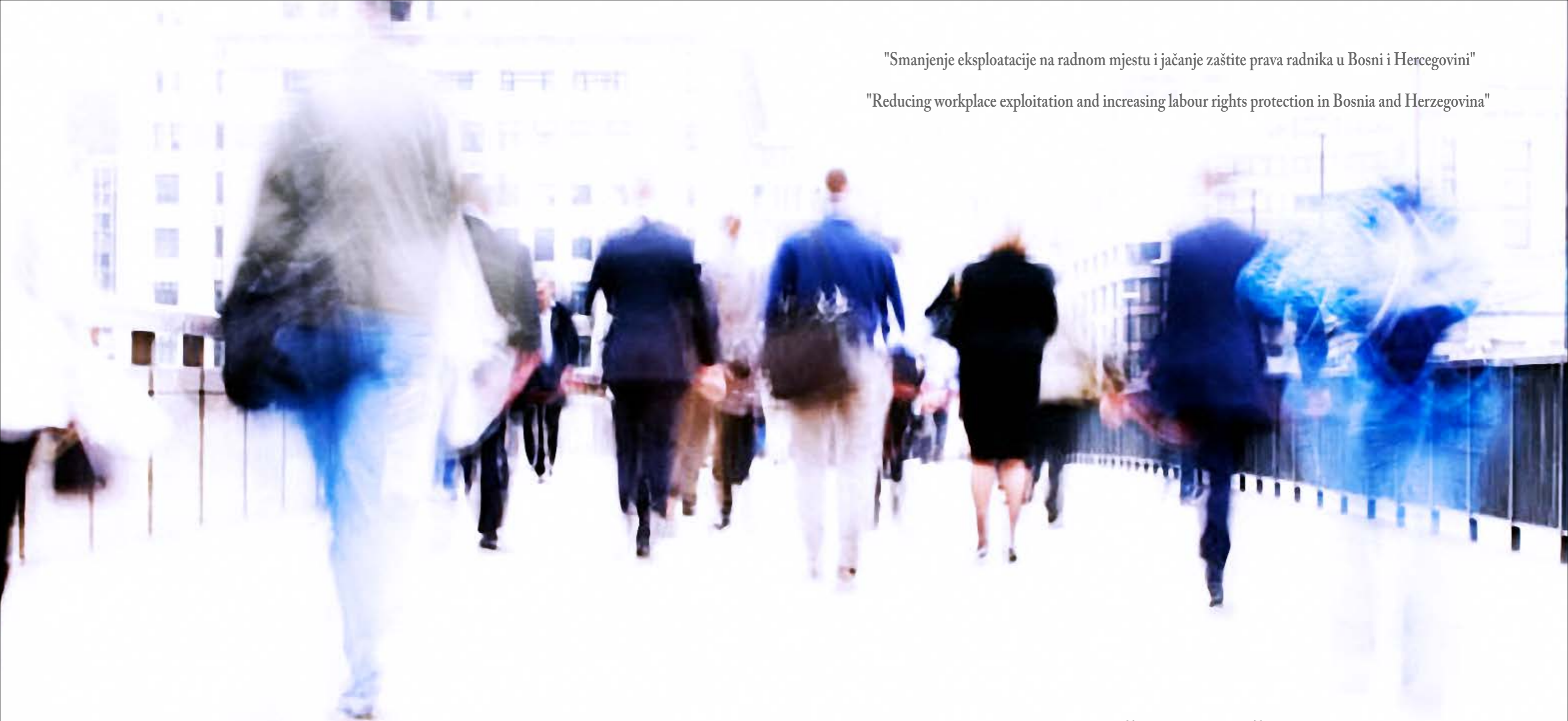


"Smanjenje eksploatacije na radnom mjestu i jačanje zaštite prava radnika u Bosni i Hercegovini"

"Reducing workplace exploitation and increasing labour rights protection in Bosnia and Herzegovina"



ZAVRŠNI IZVJEŠTAJ

ANALIZA RADNOG ZAKONODAVSTVA

U BOSNI I HERCEGOVINI

sa posebnim osvrtom na prava žena u radnom odnosu



VAŠA PRAVA BiH
Legal Aid Network

Safeta Hadžića 66a, 71000 Sarajevo
tel. +387 33 789 105; fax. +387 33 789 106



VAŠA PRAVA BiH
Legal Aid Network

Activity supported by the
Canada Fund for Local Initiatives
Activité réalisée avec l'appui du
Fonds canadien d'initiatives locales

Canada

"Smanjenje eksploatacije na radnom mjestu i jačanje zaštite prava radnika u Bosni i Hercegovini"

"Reducing workplace exploitation and increasing labour rights protection in Bosnia and Herzegovina"

ZAVRŠNI IZVJEŠTAJ

ANALIZA RADNOG ZAKONODAVSTVA

U BOSNI I HERCEGOVINI

sa posebnim osvrtom na prava žena u radnom odnosu

Tiraž: 800 kom.

Sarajevo, 2016. godine

Izdavač:



VAŠA PRAVA BiH
Legal Aid Network

Uz podršku:

Activity supported by the
Canada Fund for Local Initiatives
Activité réalisée avec l'appui du
Fonds canadien d'initiatives locales

Canada 

The opinions contained in this publication do not necessarily reflect those of the Government of Canada
Stavovi izneseni u ovoj publikaciji ne odražavaju nužno stavove Vlade Kanade

O projektu:

Od novembra 2015. godine Udruženje „Vaša prava Bosne i Hercegovine“ provodi projekat „Smanjenje eksploatacije na radnom mjestu i jačanje zaštite prava radnika u Bosni i Hercegovini“ kojeg podržava Kanadski fond za lokalne inicijative (Canada Fund for Local Initiatives / Fonds Canadien d'Initiatives Locales), a čiji cilj je bio jačanje prava radnika, sa posebnim naglaskom na žene radnice u trgovini i uslužnoj djelatnosti.

Svrha projekta je da se poveća sposobnost žena u radnom odnosu da ostvaruju svoja prava i da se ukaže na eksploataciju žena na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini (BiH). Specifični projektni ciljevi su bili: obrazovanje građana o pravnim mehanizmima za zaštitu radničkih prava; promocija aktivnijeg učešća sindikata u rješavanju individualnih radnih sporova; izrada detaljne pravne analize radnog zakonodavstva kako bi se definisali izazovi u provođenju postojećeg zakonodavstva i procijenila kompatibilnost zakona o radu sa ostalim propisima; analiza usklađenosti BiH zakonodavstva sa preuzetim međunarodnim i EU obavezama i propisima i identifikacija preporuka za daljnji razvoj i izmjenu javnih politika u ovoj oblasti; i na kraju, promocija i podizanje svijesti o radnom zakonodavstvu kroz sudska zastupanja.

UVOD

Krajem 2015. godine u oba bosanskohercegovačka entiteta usvojeni su i stupili su na snagu novi zakoni o radu. Pored očitog značaja ovog zakonodavstva, oba zakona su usvojena u hitnoj zakonodavnoj proceduri, te je bilo primjetno odsustvo kvalitetnije javne rasprave i konsultacija prije usvajanja navedenog zakonodavstva. Ovo je za rezultat imalo da je tek nekoliko mjeseci nakon primjene novog zakonodavstva u Federaciji Bosne i Hercegovine bilo nužno pristupiti izmjenama tek usvojenog Zakona o radu.

Udruženje „Vaša prava Bosne i Hercegovine“ naročito je dobro pozicionirano da ponudi svoj doprinos raspravi o novom radnom zakonodavstvu. Udruženje djeluje već petnaest godina, te je kroz svojih devet kancelarija prisutno u oba bosanskohercegovačka entiteta, gdje kontinuirano pruža besplatnu pravnu pomoć socijalno ugroženim kategorijama građana (bh državljana) i stranaca, pa i u oblasti radnog prava. Navedeno je naročito značajno kod ocjene konkretne primjene radnog zakonodavstva u praksi, odnosno njegovog ostvarivanja u konkretnim radnim odnosima. Naime, novo radno zakonodavstvo, pored problematičnih odredaba na koje će biti ukazano u nastavku, nudi i mnoga poboljšanja u odnosu na prijašnje zakone o radu. Ipak, treba biti pažljiv kod daljeg zaključka da je pozicija radnika u stvarnosti poboljšana u odnosu na period od proteklih šesnaest godina tokom kojih su se primjenjivali prijašnji zakoni o radu u entitetima. Jasno je da ni jedna analiza radnog zakonodavstva nije potpuna ukoliko se zadržava samo na čisto normativnom nivou, te ne ponudi osvrt na probleme u primjeni istog.

Upravo je nedosljedna primjena prijašnjeg zakonodavstva dovođila do teških kršenja prava iz radnog odnosa, koja su često poprimala oblik eksploatacije. To se prije svega očitovalo u rasprostranjenom fenomenu rada bez zaključenog ugovora o radu (rad na crno), čestog prekovremenog neplaćenog rada, radom tokom neradnih dana u sedmici, rada tokom državnih i vjerskih praznika, potpunom uskraćivanju prava na godišnji odmor, neredovnoj isplati plata, što je nadalje praćeno praksom vraćanja dijela isplaćene plate poslodavcu, neplaćanja doprinosa, straha radnika od korišćenja prava na bolovanje, te rasprostranjena izloženost nefizičkom uznemiravanju na radnom mjestu (mobing), te izloženost krajnje proizvoljnom kažnjavanju radnika za izmišljenje prijestupe, odnosno kršenja radne discipline. Nizak nivo provedbe radnog zakonodavstva, odnosno dugotrajni sudski postupci u slučajevima gdje su se radnici odlučivali na takav oblik zaštite svojih prava, sve praćeno teškom ekonomsko-socijalnom situacijom radnika, najčešće dovođi do iznuđenog pristanka na

eksploatorske uslove rada, uz uvjerenje da ne postoji izlaz iz takve situacije. Usvajanje novih zakona o radu u Republici Srpskoj i Federaciji Bosne i Hercegovine još uvijek treba da dovede do toga da se navedena situacija široko rasprostranjenog i sistematskog eksploatacija radnika na radnom mjestu eliminiše ili umanja, međutim pojedina rješenja novog radnog zakonodavstva navedenu eksploataciju potencijalno mogu samo dodatno učvrstiti.

Od novembra 2015. godine Udruženje „Vaša prava Bosne i Hercegovine“ provodi projekat „Smanjenje eksploatacije na radnom mjestu i jačanje zaštite prava radnika u Bosni i Hercegovini“ kojeg podržava Kanadski fond za lokalne inicijative (Canada Fund for Local Initiatives / Fonds Canadien d'Initiatives Locales). Svrha projekta je da se poveća sposobnost žena u radnom odnosu da ostvaruju svoja prava i da se ukaže na eksploataciju žena na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini (BiH). Specifični projektni ciljevi su bili: obrazovanje građana o pravnim mehanizmima za zaštitu radničkih prava; promocija aktivnijeg učešća sindikata u rješavanju individualnih radnih sporova; izrada detaljne pravne analize radnog zakonodavstva kako bi se definisali izazovi u provođenju postojećeg zakonodavstva i procijenila kompatibilnost zakona o radu sa ostalim propisima; analiza usklađenosti BiH zakonodavstva sa preuzetim međunarodnim i EU obavezama i propisima i identifikacija preporuka za daljnji razvoj i izmjenu javnih politika u ovoj oblasti; i na kraju, promocija i podizanje svijesti o radnom zakonodavstvu kroz sudska zastupanja.

U okviru navedenog Projekta, u periodu od 7. do 20. decembra 2015. godine održano je šest radionica/javnih debata u većim gradovima BiH (Sarajevo, Banja Luka, Tuzla, Mostar, Bijeljina i Prijedor), te dana 11. februara 2016. godine još jedna radionica u Sarajevu. Cilj ovih debata bilo je pronalaženje odgovora na sve prisutniju eksploataciju na radnom mjestu, omogućavanje učinkovitije zaštite radničkih prava, kao i dugoročno stvaranje uslova za unaprijeđenje uslova rada i podizanje životnog standarda najugroženijih kategorija stanovništva u Bosni i Hercegovini. Ove radionice su iskorištene i za razmjenu iskustava u primjeni novog radnog zakonodavstva, te je bilo naročito dragocijeno učestvovanje radnika, odnosno sindikalnih predstavnika na navedenim radionicama, odnosno javnim debatama. Odgovori su prikupljeni i preko popunjavanja detaljnih upitnika o primjeni novog radnog zakonodavstva.

SADRŽAJ

UVOD	1
1. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU	5
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	5
<i>Republika Srpska</i>	7
2. ODREDBE O DISKRIMINACIJI	8
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	8
<i>Republika Srpska</i>	10
3. RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA	11
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	11
<i>Republika Srpska</i>	12
4. ZAŠTITA RADNIKA	16
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	16
<i>Republika Srpska</i>	19
5. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA	20
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	20
<i>Republika Srpska</i>	22
6. ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I NAKNADA ŠTETE.....	22
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	22
<i>Republika Srpska</i>	23
7. PRESTANAK UGOVORA O RADU, ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA I PRIJENOS UGOVORA O RADU	24
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	24
<i>Republika Srpska</i>	28

8. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	29
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	29
<i>Republika Srpska</i>	31
9. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU, SINDIKATI, KOLEKTIVNI UGOVORI I ŠTRAJK	32
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	32
<i>Republika Srpska</i>	33
10. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA I KAZNENE ODREDBE.....	34
<i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	34
<i>Republika Srpska</i>	34
USKLAĐENOST ZAKONA O RADU SA PRAVOM EU I DRUGIM MEĐUNARODNIM OBAVEZAMA	35
ZAKLJUČNA RAZMATRANJA.....	40

1. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Federacija Bosne i Hercegovine

Ranijim odredbama Zakona o radu F BiH propisano je da se može zaključiti ugovor o radu sa maloljetnikom starijim od 15 godina, uz potvrdu od nadležnog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove da isti ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova. Ugovor o radu se zaključuje na određeno ili neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme ukoliko zaposlenik izričito ili prećutno zaključi sa istim poslodavcem uzastopne ugovore na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida. Novim Zakonom o radu propisane su iste odredbe, ali je u pogledu zasnivanja radnog odnosa sa maloljetnikom pojačana zaštita maloljetnih lica u smislu da se, pored općih uvjeta za obavljanje određenih poslova, traži i saglasnost zakonskog zastupnika maloljetnika, što u odnosu na ranije zakonsko rješenje, sužava prostor za eksploataciju maloljetnih lica na radu. U odnosu na ugovore o radu na određeno vrijeme, propisano je da se isti ne može zaključiti na period od tri godine, što je restriktivnije rješenje za radnika jer propisuje duži vremenski period na koji je zakonski moguće zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme. Učestala je praksa zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme prevashodno zbog ekonomskih interesa poslodavaca, pa novo zakonsko rješenje prema kojem ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati do tri godine daje veće mogućnosti u odnosu na raniji zakon za manipulaciju radnika od strane poslodavaca, čak i u situacijama kada je izvjesna dugoročna potreba za tim radnim mjestima. Iako novi Zakon o radu propisuje za radnika prividno povoljnije rješenje da se ne smatra prekidom između dva ugovora o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem period do 60 dana,¹ u odnosu na raniju odredbu Zakona o radu koja je propisivala da se ne smatra prekidom ugovora o radu period do 15 dana između ugovora o radu s istim poslodavcem, u praksi proizilazi da je novo zakonsko rješenje restriktivnije i nepovoljnije za materijalnu i socijalnu sigurnost radnika.²

I prema novom Zakonu o radu, ugovor o radu se obavezno zaključuje u pismenoj formi i sadrži sve obavezne elemente kao što je bilo i ranije propisano, s time što je zakonodavac u novom Zakonu o radu napravio iskorak za situacije u kojima poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pismenoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu,

¹ Čl. 23 Zakona o radu

² Čl. 20 st.1 tačka 7. ZOR

smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže. U današnjim uslovima tržišta rada u BiH, izražena je praksa rada na crno, posebno u realnom sektoru i to kod zapošljavanja najranjivijih skupina i na najniže rangiranim i najslabije plaćenim poslovima (trgovina, građevinarstvo, uslužne djelatnosti, sitni zanati, poljoprivreda i sl.), pa ukoliko bi se dosljedno primjenjivala ova odredba to bi u značajnoj mjeri smanjilo radnu eksploataciju radnika koji rade na crno. Također, ova odredba se može smatrati afirmativnom i zbog činjenice da je zakonodavac u ovakvim slučajevima teret dokazivanja da nije zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme prebacio na poslodavca, koji je obavezan dokazivati suprotno.

Prema novom Zakonu o radu, poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika. Ova odredba je naprednija u odnosu na ranija rješenja, jer su radnici ranije dolazili do saznanja da nisu prijavljeni kod nosilaca obaveznih osiguranja, tek kada pokušaju ostvariti neka iz prava koja su im zagarantovana propisima o obaveznom osiguranju (liječenje, invalidska penzija i sl.). Još jedna od novina u Zakonu o radu je i rad izvan prostorija poslodavca, koja propisuje da se ugovor o radu može zaključiti i radi obavljanja poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koje osigura radnik, a u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

U smislu obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, ranijim Zakonom o radu propisana je bila mogućnost zaključenja ugovora o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi. U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik je imao pravo na novčanu naknadu u iznosu od najmanje 80% od najniže plaće. Međutim, novi Zakon o radu predviđa kvalitativno povoljnije rješenje za radnika, jer poslodavac može, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, sa pripravnikom zaključiti ugovor o radu, te mu pripada pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Također, ranijim Zakonom je definirano i da, ukoliko je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje i takav rad je bio definiran kao volonterski rad. Sadašnjim Zakonom ovaj termin „volonterski rad“ je napušten, te su uvedene manje izmjene u pogledu rokova prijave kod nadležnih službi za zapošljavanje i pravo na doprinose za osiguranje za slučaj profesionalnog oboljenja i povrede na radu. U praksi se kao problematična pokazala odredba koja se odnosi na uplatu doprinosa za osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalnog

oboljenja, iz razloga što su poslodavci ovaj teret sa sebe prebacivali na lica koja su obavljali takve poslove ukoliko su isti željeli da se stručno osposobljavaju kod tog poslodavca, bez obzira na činjenicu da su isti aktivno doprinosili obavljanju djelatnosti poslodavca bez naknade.

Republika Srpska

Novim Zakonom o radu ugovor o radu se zaključuje na neodređeno vrijeme, a samo pod posebno propisanim uslovima iz odredbe čl. 39. ovog Zakona može se zaključiti i na određeno vrijeme. I novim zakonom zadržano je da se ugovor zaključuje u pisanoj formi koja sadrži zakonom propisane podatke, ali također se u ugovor mogu unijeti i drugi podaci koje radnik i poslodavac prilikom zaključivanja ugovora budu ocjenili značajnim za uređenje radnopravnog odnosa. Takođe, Ugovorom se mogu ugovoriti i prava i obaveze koje nisu uređene zakonom i općim aktom. Primjerak ovjerenog Ugovora, radniku se uručje prije stupanja na rad, a ukoliko radnik stupi na rad bez zaključenog Ugovora, smatra se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme. Datum zaključivanja Ugovora nije datum zasnivanja radnog odnosa, već je to datum stupanja radnika na rad.

Ugovorom o radu može se ugovoriti i probni rad radnika ili se sa radnikom može zaključiti poseban ugovor o probnom radu koji ne može trajati duže od dva puta po tri mjeseca. Probni rad se obavlja uz stručni nadzor i ocjenjivanje. Stručni nadzor vrši lice koje je osposobljeno za obavljanje poslova tog radnog mjesta i zaposlenik poslodavca kod kojeg se obavlja probni rad. Probni rad ima sva obilježja radnog odnosa, po tom osnovu poslodavac ima pravo da radniku otkáže ugovor o probnom radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz otkazni rok od 7 dana i uz obavezu da odluku pismeno obrazloži i uruči radniku. Obrazloženje odluke čini mišljenje lica koje je vršilo stručni nadzor, zbog čega je veoma bitno ko vrši stručni nadzor. Probni rad ne obavezuje radnika da zaključi ugovor o radu sa poslodavcem, a ističe nakon isteka roka određenog ugovorom o probnom radu, a time i radni odnos.

Novim Zakonom izmjenjene su pravne situacije u kojima se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, a koje su bitne za zakonitost samog ugovora, a istekom roka na koji je isti zaključen prestaje i radni odnos radniku. Novim Zakonom je određen i rok prešutne saglasnosti poslodavca nakon isteka roka određenog ugovorom o radu na određeno vrijeme, koja traje pet radnih dana. Njegovim protekom, radnik prelazi u radni odnos na neodređeno vrijeme. Novi Zakon je odredio da ugovor o radu na određeno vrijeme ne može biti duži od 24 mjeseca, ali se može produžiti i na period duži od 24 mjeseca sa nezaposlenim licem kojem do ispunjenja uslova za starosnu penziju nedostaje do 5 godina.

Novim Zakonom je predviđeno zaključivanje Ugovora o radu kojim se zasniva radni odnos sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od ¼ punog sedmičnog radnog vremena, dalje zaključivanje ugovora o radu za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada, a iz prethodnog Zakona je preuzeto i zaključivanje ugovora za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, sa kućnim pomoćnim osobljem, sa pripravnikom i direktorom.

Novim zakonom, ugovor o radu volontera zamjenjen je ugovorom o stručnom usavršavanju i osposobljavanju. Zamjena je izvršena kako bi se usaglasile odredbe Zakona o radu sa Zakonom o volontiranju. Osim volontera, lica koje traži zaposlenje, na dopunsko osposobljavanje mogu biti upućeni i radnici u radnom odnosu. U periodu dopunskog osposobljavanja radnik u radnom odnosu prima naknadu plate u visini plate koju bi ostvario da je bio na radu. Ukoliko radnik samoinicijativno prekine dopunsko osposobljavanje dužan je naknadu troškova poslodavcu.

2. ODREDBE O DISKRIMINACIJI

Federacija Bosne i Hercegovine

Diskriminacija u ostvarivanju prava iz radnih odnosa je, u uslovima tranzicijske tržišne ekonomije u kojoj se trenutno nalazi BiH, na žalost prilično zastupljena. Ostvaruje se kroz zabranjena ponašanja poslodavaca prema uposlenicima, a najjače je izražena u sektoru trgovine i usluga prema jednoj od najugroženijoj grupi radnika- ženama.

Raniji Zakon o radu je samo u jednom članu propisao zabranu diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i lica koje se zaposli, po raznim osnovama, te je propisana i sudska zaštita zbog eventualne povrede prava.³ Teret dokazivanja da u konkretnom slučaju nije došlo do diskriminacije prelazi na tuženog-poslodavca samo u slučaju ukoliko podnosilac tužbe podnese očigledan dokaz diskriminacije koja je zabranjena odredbom čl. 5. Zakona. Rokovi za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava nisu eksplicitno navedeni, te su se primjenjivali rokovi propisani čl. 103. istog Zakona - godina dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Naknadno je, u toku 2009. godine, usvojen Zakon o zabrani diskriminacije BiH kojim je definirano da će se diskriminacijom, u smislu tog Zakona, smatrati „... svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na

³ Član 5 Zakona o radu i Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Službene novine Federacije BiH" br. 43/99, 32/00 i 29/03

stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i pola, polnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života.⁴ Istim Zakonom su propisani i oblici diskriminacije.⁵ U oblasti radnog prava, ovaj zakon prepoznaje mobbing kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha i posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog. Sudska zaštita je regulisana članovima 12. i 13. Zakona, a propisani su i rokovi za podnošenje tužbe koji iznose tri mjeseca od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najdalje jednu godinu od dana učinjene povrede. Ovi su rokovi bitno kraći u pogledu vremena za pokretanje postupka zaštite od diskriminacije, a u smislu blagovremenosti tužbe i postupanja sudova po uložnim tužbama radi utvrđenja diskriminacije, jako bitan momenat je došao do izražaja - posljednja radnja mobinga koja je morala biti jasno određena i lako dokaziva.

Zakon o radu koji je u primjeni od augusta 2015. godine sadrži jasno razrađene odredbe koje, saglasno sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH, zabranjuju svako diskriminatorno ponašanje prema radniku kao i licu koje traži zaposlenje.⁶ Po prvi put Zakon o radu Federacije BiH decidno navodi osnove i vrste diskriminacije, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobbing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca,⁷ zabranu⁸ i izuzetke od zabrane diskriminacije,⁹ te zaštitu.¹⁰ Iako je ovo bio veliki napredak u odnosu na ranija (i šturija) zakonska rješenja u pogledu diskriminacije u FBiH, vrlo je moguće da će u primjeni ovih odredbi doći do problema prilikom traženja zaštite od diskriminacije, obzirom da su rokovi za traženje zaštite bitno kraći od onih propisanih Zakonom o zabrani diskriminacije BiH. Tako je Zakon o radu propisao da radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje, u slučajevima

⁴ Zakon o zabrani diskriminacije BiH, Službeni glasnik BiH, br. 59/09

⁵ čl. 3 i 4 Zakona o zabrani diskriminacije BiH

⁶ čl. 8 do 12 Zakona o radu F BiH (Službene novine F BiH br. 62/15)

⁷ Čl. 8 i 9 Zakona o radu F BiH (Službene novine F BiH br. 62/15)

⁸ Čl. 10 Zakona o radu F BiH (Službene novine F BiH br. 62/15)

⁹ Čl. 11 Zakona o radu F BiH (Službene novine F BiH br. 62/15)

¹⁰ Čl. 12 Zakona o radu F BiH (Službene novine F BiH br. 62/15)

diskriminacije u smislu odredaba ovog Zakona, mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od podnošenja ovakvog zahtjeva istom ne udovolji, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu. Iako je vrijeme primjene novog Zakona o radu kratko u trenutku pisanja ove analize, već se ispoljava sva problematičnost ove odredbe. Radnici najčešće nisu svjesni prekluzivnosti ovih rokova, što dovodi do toga da se zahtjevi za zaštitu podnose kasno što može dovesti do neadekvatne zaštite radnika, odnosno lica koja traže zaposlenje.

Kao i u Zakonu o zabrani diskriminacije BiH, teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na poslodavcu, u slučaju da tužitelji iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama Zakona o radu o zabrani diskriminacije.

Republika Srpska

Raniji Zakon o radu također je propisao zabranu diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i lica koje se zaposli, po raznim osnovama, te je propisana i sudska zaštita zbog eventualne povrede prava. Ipak, u odnosu na Zakon o radu u FBiH, Zakon o radu RS je otišao korak dalje, te je, pored uopćene odredbe čl. 5. Zakona, zabrani diskriminacije posvetio cijelo poglavlje – Poglavlje VIII, u kojem je detaljnije naveo oblike diskriminacije, prijenos tereta dokazivanja sa tužioca na tuženog kod opravdane sumnje da je poslodavac postupio protivno čl. 111. st. 1. Zakona o radu,¹¹ sudska i vansudska zaštitu od diskriminacije. Rokovi za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava/tužbe nadležnom sudu nisu eksplicitno navedeni, te su se primjenjivali rokovi propisani čl. 105. istog Zakona - godina dana od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede, te čl. 106. koji su zahtjev za naknadu štete vezali za odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Zakon o radu je praktično preuzeo ranije zakonsko rješenje ove problematike,¹² pa je u tekstu Zakona naveo oblike diskriminacije, prijenos tereta dokazivanja sa tužioca na tuženog kod opravdane sumnje da je poslodavac postupio protivno čl. 24. st. 1. Zakona o radu,¹³ sudska i vansudska zaštitu od diskriminacije. Rokovi za podnošenje zahtjeva za zaštitu

¹¹ „Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih –mobing.“

¹² Službeni Glasnik Republike Srpske br: 1/16

¹³ „Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih –mobing.“

prava/tužbe nadležnom sudu nisu eksplicitno navedeni kao u Zakonu o radu FBiH iz 2015. godine, te se primjenjuju rokovi propisani čl. 200. i 201. istog Zakona, te čl. 148. koji su zahtjev za naknadu štete vezali za odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Činjenica je da su važeće odredbe Zakona o radu Federacije BiH i Republike Srpske kratko primjenjivane do trenutka objave ove analize. Ipak, iz izloženog je evidentno da je diskriminacija u osnovi harmonizirana novim zakonskim rješenjima – u smislu definiranja same diskriminacije i pojava oblika iste, ali, kada je riječ o odredbama o zaštiti od diskriminacije – postoji šarolikost u propisanim rokovima i načinima zaštite što za radnike i lica koja traže zaposlenje predstavlja prepreku kod ostvarivanja zaštite ovih prava.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

Federacija Bosne i Hercegovine

Radno vrijeme je u suštini isto definirano ranijim i sadašnjim zakonom o radu u smislu trajanja punog radnog vremena, prekovremenog rada, noćnog rada i preraspodjele radnog vremena. Međutim, novim Zakonom su uvedene i određene novine, pa je tako jasno definiran pojam radnog vremena kao i prava i obaveze koje proističu iz ovakve definicije, zatim je uveden institut vremena pripravnosti za rad, koje ne ulazi u radno vrijeme, a za koje je predviđena naknada u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Također je po prvi put definirana i obaveza poslodavca da vodi svakodnevnu evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

U praksi se pokazalo da su radno vrijeme i njegovo trajanje najčešće i najflagrantnije kršena prava iz radnih odnosa od strane poslodavaca. Vrlo su rijetki poslodavci koji se pridržavaju zakonskih odredbi o trajanju propisanog radnog vremena. Radnici, posebno u sektoru trgovine i uslužnim djelatnostima, praktično nemaju radno vrijeme, ne postoje evidencije o prisustvu odnosno odsustvu radnika sa posla, ne plaća se prekovremeni rad, a od radnika se očekuje da su uvijek i u svako doba na dispoziciji poslodavcu i da kvalitetno obavljaju rad, ovisno od potreba poslodavca. Zbog nepostojanja ponude radnih mjesta, teških materijalno-socijalnih uslova, stanja u privredi i sl., radnici su, u suštini, prisiljeni da pristaju na ovakve uslove i obavljaju rad toliko dugo koliko se od njih zahtijeva. Dalekosežne su posljedice ovakvog nepoštivanja zakonskih odredbi od strane poslodavaca, što često, zbog iscrpljenosti radnika,

dovodi do ugrožavanja zdravlja radnika, sve češćih povreda na radu, pa čak i onih sa smrtnim posljedicama.

Odmor u toku radnog vremena, dnevni i sedmični odmor su regulisani na identičan način kao i u ranijem Zakonu o radu. U pogledu godišnjeg odmora, novi Zakon o radu je pretrpio izmjene u dijelu koji se odnosi minimalno i maksimalno trajanje godišnjeg odmora, pa je tako propisano minimalno trajanje godišnjeg odmora 20 radnih dana u odnosu na ranijih 18, ali je novim Zakonom o radu limitirano i maksimalno korištenje godišnjeg odmora- najduže 30 radnih dana. Ova bi se odredba mogla pokazati problematičnom u praksi kod radnika koji obavljaju poslove koji uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, kojima je odredbama ranijeg Zakona o radu bilo omogućeno korištenje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 30 radnih dana (poslovi na visokom i niskim temperaturama, rad pod zemljom, rad sa rtg uređajima i sl.). Također je novina mogućnost radnika koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora krivicom poslodavca da, u slučaju prestanka ugovora o radu, od poslodavca zahtijeva isplatu naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli odnosno njegov dio. Stvarno i normativno stanje u pogledu naprijed navedenih odredaba nije usaglašeno, jer se najčešće ne omogućava korištenje propisanih odmora od strane poslodavca, što može dovesti do negativnih efekata po zdravlje radnika. Također, ovo je jedan od najčešćih oblika eksploatacije radnika od strane poslodavca.

Republika Srpska

Ova oblast pretrpila je suštinske izmjenjene u odnosu na prethodni zakon. Po prvi put se uvodi institut pripravnost u smislu da je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavca, ali se pripravnost ne smatra radnim vremenom. Uvođenjem instituta pripravnosti, poslodavac ima pravo da ometa radnika u njegovom pravu na odmor (dnevni odmor između dva uzastopna radna dana), a koje je jedno od osnovnih prava iz radnog odnosa¹⁴. Zbog toga bi ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom trebalo urediti vrijeme pripravnosti i naknada za istu.

¹⁴ EU Direktiva o radnom vremenu (2003/88/EC) propisuje:

- dnevni i tjedni odmor za radnike (obično 11 uzastopnih sati dnevnog odmora i 24 – 35 sati neprekidnog tjednog odmora),

Novi zakon propisuje: puno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme i prekovremeni rad, noćni rad i rad u smjenama. Odredbama novog Zakona je potvrđeno da puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati sedmično, te da se ugovor o radu sa punim radnim vremenom može zaključiti samo sa jednim poslodavcem. Za razliku od prethodnog Zakona, novim Zakonom je preciziran period trajanja nepunog radnog vremena i propisano da ne može iznositi manje od jedne četvrtine punog radnog vremena.

Prethodnim zakonom, skraćeno radno vrijeme nije bilo definisano kao jedno od formi radnog vremena, već se vezivalo samo za radna mjesta s posebnim uslovima rada. Novim zakonom, skraćeno radno vrijeme suštinski nije pretrpjelo izmjene i dalje se skraćenje radnog vremena vrši srazmjerno štetnom dejstvu uslova rada po zdravlje radnika i može biti maksimalno do deset sati sedmično, ali se novim Zakonom veže za poslove sa povećanim rizikom, na osnovu čega se može zaključiti da je zakonodavac nastojao da zakonske odredbe definiše u skladu sa Direktivama Evropske unije.

Suština prekovremenog rada kao rada koji se obavlja duže od punog radnog vremena novim Zakonom nije izmjena, ali je godišnji obim prekovremenih sati uvećan sa 150 na 180 sati, s tim da se kolektivnim ugovorom može utvrditi maksimalno trajanje prekovremenog rada do 230 sati godišnje. Novim Zakonom je propisano da radnik za vrijeme prekovremenog rada ima pravo na uvećanje plate, ali ne i u kom iznosu, čime je ukinuta odredba iz prethodnog Zakona koja je propisivala da uvećanje plate, ne može biti niže od 30% u odnosu na platu. Treba istaći da se novim Zakonom dežurstvo na radnom mjestu definiše prekovremenim radom.

Novim Zakonom nije izmjenjena odredba kojom je prekovremeni rad zabranjen radnicima mlađim od 18 godina, trudnicama i majkama sa djecom do 3 godine i samohranim roditeljma ili usvojiocu djeteta mlađe od 6 godina života, ali ih poslodavac može uputi na rad, na njihov pismni zahtjev.

Novim Zakonom, raspored radnog vremena radnika je djelimično izmjenjen u cilju boljeg pojašnjenja pojedinih odredbi. U tom smislu zakonodavac je propisao da radna sedmica traje 5 radnih dana, a radni dan 8 sati, da je obaveza poslodavca da izvrši raspored radnog vremena najmanje za 30 narednih dana i da raspored oglasi na najpristupačniji način, te da o prisustvu radnika na radu vodi dnevnu evidenciju u koju se unosi vrijeme početka i završetka radnog

-
- stanke za odmor tijekom radnog vremena (ako radni dan traje duže od šest sati),
 - ograničenja tjednog radnog vremena radnika (u prosjeku 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad),
 - plaćeni godišnji odmor radnika (najmanje četiri tjedna godišnje),
 - dodatnu zaštitu za radnike koji rade noću

dana radnika, a što će biti veoma dobro za radnike u sudskim postupcima protiv poslodavca radi zaštite svojih prava, pravo na platu i naknadu.

Druga izmjena koja ide u korist radnika je donošenje Pravilnika od strane Ministarstva rada i boračko invalidske zaštite kojim će biti propisan način vođenja evidencija o prisustvu radnika na radu, čime će se onemogućiti poslodavcu da evidencije vodi na štetu radnika, jer će pravilnikom biti propisan obrazac u koji će se unositi potrebni podaci o radnom danu radnika. Propisivanje obrazaca od strane nadležnog ministarstva će dati pravo radnicima i njihovim zastupnicima u parničnim postupcima da ih predlažu kao dokazna sredstva i time dokazuju sve one činjenice koje su bitne za postupak, a koje su sadržane u obrascu. Za očekivati je da se isti izdaju u blagovremenom roku, od dana stupanja na snagu zakona (20. januar 2016.).

Novim Zakonom raspored radnog vremena je u nadležnosti poslodavca, ali o izvršenoj promjeni radnik mora biti obavješten u roku ne kraćem od 24 sata i ne dužem od 5 dana. Dalje, ukoliko uslovi rada to zahtijevaju (rad u smjenama) poslodavac može radnika rasporediti po radnim sedmicama onako kako to odgovara organizaciji rada, s tim da radnik dnevno može da radi, 12 sati, a sedmično najduže 48 sati.

Novim Zakonom preraspodjela radnog vremena je suštinski ostala ne promjenjena, ali je bolje formulisana. I dalje poslodavac ima pravo na raspodjelu punog radnog vremena na način da u jednom dijelu godine radno vrijeme bude duže, a u drugom dijelu godine srazmjeno kraće, s tim što u toku kalendarske godine ne može iznositi više od 40 sati, prosječno se morao ispoštovati zakonski maksimum od 40 sati sedmično. Preraspodjela punog radnog vremena se može urediti i na način da u jednom dijelu godine radno vrijeme traje najduže do 52 sata, a na sezonskim poslovima 60 sati sedmično. Ovako uređena preraspodjela se ne smatra prekovremenim radom.

Odredba kojim se definiše noćni rad, kao rad između 22 sata i 06 sati narednog dana, ostala je identična. Izmjena je izvršena kod određivanja noćnog rada za radnike mlađe od 18. godine na način da je noćni rad propisan kao rad od 19,00 sati do 06 sati narednog dana. I novim zakonom, radnicima mlađim od 18 godina zabranjen je noćni rad, a dozvoljen samo u posebnim situacijama uz saglasnost inspektora rada.

Kao zaseban oblik rada, novim Zakonom uveden je rad u smjenama. Isti se definiše kao rad kod poslodavca prema kojoj se radnici na istim radnim mjestima smjenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmjena smjena može biti kontinuirana ili sa prekidima. Bitno je istaći da je rad u smjenama uređen opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu. Radnik može da radi noću duže od jedne radne sedmice neprekidno samo uz njegovu saglasnost, rad u smjenama povlači i uvećanje plate, iznos uvećanja nije određen zakonom.

Odluku o rasporedu korištenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac. Na odluku utiče priroda posla. I dalje je zadržano da radnik koji radi sa punim radnim vremenom ili najmanje 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u trajanju od 30 minuta, ali uz ograničenje da ga ne može koristiti u prava 2 sata ili posljednja 2 sata radnog vremena. Po prvi put se uvodi pravo na odmor u trajanju od 15 minuta za radnike koji dnevno rade duže od 4 sata, manje od 6 sati. Novina je i dodatni odmor od 15 minuta za radnike koji rade duže od punog radnog vremena, minimum 10 sati. Novim zakonom je i za dalje određeno da pravo na dnevni odmor između 2 uzastopna radna dana traje 12 sati neprekidno, a najmanje 10 sati na poslovima u poljoprivredi i na sezonskim poslovima. Korištenje ovog odmora značajno ugrožava institut pripravnosti radnika i nakon isteka punog radnog vremena. Sedmični odmor i dalje traje najmanje 24 sata neprekidno, uvećan za 8 sati dnevno odmora između dve uzastopna radna dana, uz pravo poslodavca da s obzirom na prirodu posla odredi drugi dan za korištenje sedmičnog odmora.

I novim zakonom propisano je pravo na godišnji odmor. Pravo nastaje nakon 6 mjeseci neprekidnog rada. Godišnji odmor se određuje općim aktom i ugovorom o radu, najmanje 4 radne sedmice, odnosno najmanje 20 radnih dana, uvećan po osnovu radnog staža. Radnik koji radi na poslovima sa posebnim uslovima rada ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana, uvećan po osnovu radnog staža. Radna sedmica podrazumjeva 5 radnih dana. Novim zakonom otklonjene su nejasnoće koje su pratile prethodni zakon, a vezane za pravo na godišnji odmor. U godišnji odmor se ne računavaju periodi korištenja odsustvovanja s rada po drugim osnovama i to praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz nakandu plate i privremena spriječenost za rad i skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, ne ulaze u dane godišnjeg odmora, pa se u tom slučaju godišnji odmor prekida, do isteka navedenih drugih odsustvovanja. Na ovaj način zakonodavac je riješio dilemu i potvrdio da je godišnji odmor pravo na čije umanjeње ne mogu uticati druga prava (pravo na bolovanje i dr.). Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, može se koristiti bez prekida, a uz saglasnost poslodavca i u dva ili više dijela s tim da se iskoristi do 30. juna sljedeće godine. Pravo na godišnji odmor je trajna kategorija, radnik se prava ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti. Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, poslodavac ne može vršiti umanjeње plate, jer se smatra da je radnik bio na radu. Uz platu radnik ima pravo i na regres. Radnik kojem prestaje radni odnos kod poslodavca zbog prelaska na rad kod drugog poslodavca, godišnji odmor koristi kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo i to prije prestanka radnog odnosa, a radniku kojem prestaje radni odnos zbog ispunjenja uslova za starosnu penziju i radni odnos na određeno vrijeme, poslodavca je dužan obezbjediti korištenje

godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno sticanja uslova za starosnu penziju. U protivnom radnik ima pravo na naknadu štete u visini prosječne plate radnika srazmjerno dužini neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeno odsustvo je pravo radnika da odsustvuje sa posla 5 radnih dana u toku kalendarske godine iz razloga navedenih u zakonu, uz naknadu plate. U opravdanim slučajevima i uz saglasnost poslodavca radnik može koristiti plaćeno odsustvo i duže. U slučaju više sile i kvara na mašini, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za koje vrijeme ostvaruje naknadu plate u visini od 50% plate koju bi ostvario da je radio. Radnik ima pravo i na neplaćeno odsustvo do 3 dana bez prava na naknadu plate.

Zanimljivo je da se novim zakonom ponovo uvodi institut čekanja, na koje se radnik može uputiti u slučaju neplaniranog privremenog smanjenja obima posla kod poslodavca i zbog razloga ekonomsko tehnološke prirode. Institut čekanja, odsustva sa posla, uređuje se kolektivnim ugovorom, a za vrijeme čekanja radnik ostvaruje naknadu plate u visini od najmanje 50% prosječne plate radnika ostvarene u prethodna 3 mjeseca.

Mirovanje radnog odnosa podrazumjeva da prava, obaveze i odgovornost iz radnog odnosa nisu u određenom vremenskom periodu aktivni iako taj odnos postoji. Institut mirovanja može se primjeniti samo kod radnika koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vrijeme. Po prestanku razloga zbog kojih je nastupilo mirovanje, radnik je dužan da se u narednom roku od 5 dana vrati na rad kod poslodavca. U slučaju da nije u mogućnosti da omogući povrat na posao, poslodavac radniku otkazuje ugovor o radu sa pravom na otpremninu.

4. ZAŠTITA RADNIKA

Federacija Bosne i Hercegovine

Unatoč propisanim obavezama poslodavca da obezbijedi sigurnost i mjere zaštite na radu radnicima, u praksi se radnici suočavaju sa neadekvatnim radnim uslovima bez posebnih mjera zaštite, sigurnosne opreme i sl, što opet dovodi do ugrožavanja zdravlja i života radnika prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu. Odredbama novog Zakona o radu se posebno apostrofira zaštita maloljetnika na radu, te je u tom dijelu zakon pretrpio dopune na način da je pojačana zaštita maloljetnih radnika u normativnom dijelu.

Zakonskim odredbama i ranijeg i trenutno važećeg Zakona o radu detaljno je uređena materija zaštite žena radnica i materinstva: prava za vrijeme trudnoće i porođajnog odustva, pravo žena na odsustvo radi dojenja djeteta, pravo radnica da rade sa polovinom radnog

vremena majkama koje su rodile blizance, troje ili više djece. U odnosu na ranije zakonsko rješenje novim Zakonom je predviđeno da poslodavac ne može ženi, odnosno radniku otkazati ugovor o radu, ako se se koriste nekim od sljedećih prava: za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava na rad sa polovinom radnog vremena nakon isteka porođajskog odsustva, rada sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta-ako je djetetu potrebna pojačana briga i njega prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, kao i za vrijeme korištenja prava na odsustvo radi dojenja.

Po prvi put propisano je da radnik-otac djeteta porođajno odsustvo može koristiti nakon 42 dana od porođaja ako se tako roditelji tako sporazumiju, kao i pravo sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće, i svako sljedeće dijete ukoliko žena radi sa punim radnim vremenom. Slijedom navedenog, normativni okvir je uređen na zadovoljavajući način, međutim implementacija ovih odredaba je problematična. Vrlo su rijetki slučajevi zapošljavanja trudnica, a u pogledu ostarivanja zakonski garantovanih prava javljaju se brojne prepreke i problemi. To se prije svega ogleda u nemogućnosti korištenja porođajnog odsustva u trajanju od godinu dana, odnosno povratku na svoje radno mjesto nakon korištenja porođajnog odsustva, dok je rad sa polovinom punog radnog vremena maltene nepoznanica. Ovdje treba također istaći da propisi o socijalnoj zaštiti u skladu sa kojima žene-majke u radnom odnosu ostvaruju pravo na naknadu, što nije predmet ove analize značajno utiču na primjenu navedenih zakonskih odredbi u praksi. Tu se prije svega misli na neujednačena socijalna davanja u različitim kantonima ili čak nepostojanje prava na porođajsku naknadu u pojedinim kantonima. Ako se sve to ima u vidu, a uvažavajući socio-ekonomsku situaciju u društvu, nisu rijetki slučajevi da žene i ne koriste svoja prava s jedne strane, a poslodavci, s druge strane, vrše pritisak na žene da se što prije vrate sa porođajskog odsustva, da se ne koriste drugim propisanim pravima, što sve žene-majke dovodi u nepovoljan položaj.

Odredbe koje regulišu zaštitu radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja su ostale iste kao i u ranijem zakonu. Međutim, u odnosu na privremenu spriječenost za rad koja nije vezana za profesionalno oboljenje i povredu na radu (bolest, povreda i sl.), novi zakon ima nepovoljnije rješenje za radnike jer je poslodavac u obavezi da takvom radniku obezbijedi pravo da se vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove prije nastupanja privremene spriječenosti za rad samo do 6 mjeseci bolovanja. Nakon ovog perioda poslodavac može rasporediti radnika na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima. Ako takva mogućnost raspoređivanja ne postoji, poslodavac može, nakon konsultacija sa vijećem uposlenika, otkazati

ugovor o radu. Takvo rješenje stavlja radnika u nepovoljniji položaj, jer radnik koji provede na bolovanju period od preko 6 mjeseci i koristi svoje pravo predviđeno zakonskim propisima, može očekivati da mu prestane ugovor o radu, čime se dovodi u pitanje njegova materijalna i socijalna sigurnost.

U odnosu na radnike sa promijenjenom radnom sposobnošću, novi Zakon o radu je detaljnije regulisao ovu situaciju i opet je ograničio prava radnika u odnosu na ranije zakonsko rješenje. Ranijim zakonom je bilo predviđeno da, u slučaju da kod zaposlenika postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je bio dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban. Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti¹⁵. Novi zakon je razradio ovu situaciju u odredbama čl. 73. i 74. koji bi bio nepovoljniji za radnika, jer je ovim odredbama propisano da je poslodavac, u slučaju promijenjene radne sposobnosti radnika, dužan u pismenoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove. Kad je u pitanju otkazivanje ugovora o radu u ovakvoj situaciji, djelomično je preuzeto je ranije rješenje da poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost. Novim zakonom o radu se pored saglasnosti vijeća zaposlenika, traži i saglasnost sindikata, pod uslovom da je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.

Dalje, Zakon predviđa da, ukoliko se uskrati prethodna saglasnost, poslodavac se može u slučaju spora obratiti arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka. U slučaju ovakvog otkazivanja ugovora, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz čl. 111. ovog Zakona. Predmetno zakonsko rješenje stvara privid povoljnijeg rješavanja ove situacije, ali u stvarnosti je situacija sasvim drugačija. Naime, nisu jasne odredbe koje propisuju proceduru davanja saglasnosti od strane vijeća zaposlenika, sindikata, arbitraže, i pogotovo, odluke suda, a s obzirom na kratku primjenu ovog Zakona, nedostaje i praksa u ovakvim slučajevima. Također, iako je predviđena isplata većeg iznosa otpremnine u slučaju otkaza, radnik *de facto* ostaje oštećen, jer je ostavljen bez

¹⁵ čl. 66 st.1 i 67 Zakona o radu

posla u situaciji kada je kod njega nastupila promijenjena radna sposobnost, a pogotovo se to odnosi na situacije povrede na radu ili profesionalnih oboljenja. Ovakvo rješenje u praksi znači da je zakonodavac zaštitio radnika za vrijeme dok traje privremena spriječenost za rad, ali nakon povratka radnika na posao sa promijenjenom radnom sposobnošću, isti ostaje potpuno nezaštićen, dok mu poslodavac, zbog te činjenice, može otkazati ugovor o radu, u skladu sa gorenavedenim odredbama.

Republika Srpska

O zaštiti radnika brine poslodavac na način da omogući radniku da se u roku od 15 dana od stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu. Po potrebi, poslodavac je u obavezi da radnika uputi na dopunu znanja iz određene oblasti zaštite na radu. Ukoliko poslodavac nije postupio po Zakonu o radu u smislu provođenja zaštite radnika na radu, zbog čega je po radnika nastupila posljedica u obliku nesreće na radu, odgovornost je na poslodavcu i prekršajna i materijalna.

Radnik ima pravo da odbije da radi ukoliko mu prilikom obavljanja rada prijete opasnost po život ili zdravlje ili ako opasnost prijete i drugim licima. O razlozima odbijanja radnik treba da obavjesti i poslodavca i inspekciju rada. U slučaju da radnik nesavjesnim obavljanjem rada doživi nesreću na radu ili pričinu materijalnu štetu odgovora za povredu radnih obaveza. U odnosu na prethodni zakon, Zakon o radu uvodi pravo radnika na pristup svojoj dokumentaciji koja se tiče njega, a koja se čuva i obrađuje kod poslodavca, a takođe uvodi i pravo zaštite podataka radnika, koji se trećem licu mogu dati na uvid samo ako je potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen na poslove sa povećanim rizikom po njegov život, zdravlje i psihički razvoj. Poslove sa povećanim rizikom određuje nadležno ministarstvo za rad pravilnikom, a ne kolektivnim ugovorom, kako je prethodni zakon propisivao, čime je zaštita maloljetnika obezbjeđena na nivou entiteta. Puno radno vrijeme ne može biti duže od 35 sati sedmično, niti duže od 8 sati dnevno. Ocjena radne sposobnosti radnika mlađeg od 18 godina je obaveza poslodavca i ide na njegov teret.

Kao i u ranijem Zakonu o radu RS-a novim Zakonom je predviđeno da poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.

Novina u Zakonu je da shodno članu 107. stav 4. žena-majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju. Druga novina je da se prilikom utvrđivanja visine naknade za porodiljsko odsustvo uzima prosjek zadnjih 12 plata radnice prije počinjanja porodiljskog odsustva, a ne tri plate kako je bilo po starom Zakonu.

Novim Zakonom institut bolovanja je suštinski ostao ne promjenjen, ali su određene formulacije djelimično izmjenjene u cilju boljeg pojašnjenja. I dalje se radniku koji je zdravstveno spriječen za rad, a zbog povrede na radu ili zbog profesionalne bolesti ne može otkazati ugovor o radu. Kao i ranije period zdravstvene spriječenosti za rad ne uračunava u vrijeme trajanja ugovora o radu, što je naročito bitno za radnike koji su zaključili ugovor o radu na određeno vrijeme. Nakon prestanka zdravstvene spriječenosti radnika za rad, radnik ima pravo da se vrati na posao, ukoliko je ovlaštteni doktor medicine utvrdio da je sposoban za rad. Ukoliko je prestala potreba za rad na radnom mjestu na koji bi se radnik nakon njegove spriječenosti trebao vratiti, poslodavac ima obavezu da radniku ponudi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ukoliko nije u mogućnosti ili ako radnik odbije ponudu, poslodavac ima pravo da radniku otkáže ugovor o radu na način i pod uslovima predviđenih zakonom, izuzev radniku koji je povrijeđen na radu ili obolio od profesionalne bolesti.

Kao i u prethodnom zakonu i novim zakonom je regulisano da je radnik u obavezi da u roku do tri dana poslodavca obavjesti o privremenoj spriječenosti za rad, od dana nastupanja iste i o tome dostavi potvrdu nadležnog doktora medicine. U slučaju bolesti, potvrdu dostavljaju njegovi članovi porodice, a ukoliko radnik živi sam onda u roku od tri dana nakon prestanka bolesti. U slučaju sumnje, poslodavac ima pravo da pokrene postupak radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika, kako bi osporio validnost izdate potvrde doktora medicine. Potvrde koje izdaju doktori medicine su jednoobrazne, način izdavanja i sadržaj propisuje ministar nadležan za poslove zdravlja i socijalne zaštite i imaju snagu dokaznog sredstva u parničnim postupcima.

5. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Federacija Bosne i Hercegovine

Odredbe novog Zakona o radu koje se odnose na plaću i naknadu plaće su izmjenjene u odnosu na staro zakonsko rješenje, utoliko što je po novom Zakonu o radu plaća za obavljeni

rad i vrijeme provedeno na radu raščlanjena na osnovnu plaću, dio plaće koji se odnosi na radni učinak i uvećane plaće za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi. Najniža plaća i ranije, kao i sada, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Međutim, novi Zakon o radu F BiH uvodi obavezu usklađivanja najniže plaće jednom godišnje koji vrši Vlada F BiH u konsultacijama sa Ekonomsko-socijalnim vijećem F BiH, u skladu sa kretanjem indeksa potrošačkih cijena, što raniji zakon o radu nije poznao. Ovo je zakonsko rješenje povoljnije za radnika u odnosu na ranije rješenje, pod uslovom da se isto dosljedno implementira u praksi.

Jedna od najvažnijih i najpozitivnijih novina je obaveza poslodavca koji ne isplaćuje plaću u roku od 30 dana, ili je ne isplati u cjelosti, da je dužan do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koji je bio dužan isplatiti, a obračun plaće (tzv. platna lista) smatra se izvršnom ispravom¹⁶. Višestruke su pozitivne pravne posljedice ovakvog zakonskog rješenja, kako za samog radnika, tako i za rad sudova. U dosadašnjoj praksi, sudovi su bili opterećeni izuzetno velikim brojem predmeta koji su se odnosili na radne sporove, u kojima su radnici potraživali neisplaćene dospjele plaće. To je podrazumijevalo pokretanje i vođenje dugotrajnog sudskog postupka, uz provođenje vještačenja po vještaku finansijske struke, koji je bio u obavezi utvrđivati iznos dospjelih, a neisplaćenih plaća, na temelju čega je sud donosio presudu kojom je obavezivao poslodavce da radnicima isplati te plaće. Na tu prvostepenu presudu je najčešće ulagana žalba i vođen drugostepeni postupak, pa je tek nakon donošenja drugostepene sudske odluke, radnik imao pravomoćnu presudu, odnosno izvršni naslov, na osnovu kojeg je mogao pokrenuti izvršni postupak. Sve prethodno je zahtijevalo angažovanje značajnih resursa, prouzrokovalo je sudske troškove i trajalo je duži vremenski period. Kada je zakonodavac platnoj listi odnosno obračunu plaće dao svojstvo izvršne isprave, što ona po svojoj prirodi i jeste, jer sadrži sve elemente koje je ranije utvrđivao vještak finansijske struke u parničnom postupku, došlo je do efikasnijeg i ekonomičnijeg načina ostvarivanja prava na plaću radnika. U odnosu na naknadu plaće, zakonodavac je zadržao ranija rješenja.

¹⁶ Čl. 80 st 1 i 2 Zakona o radu F BiH

Republika Srpska

Novim Zakonom o radu određen je nov način utvrđivanja plate. Naime, u članu 122. Zakona je navedeno da se plata za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji od osnovne plate i djelova plate za radni učinak. Osnovna plata određuje se na osnovu uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je radnik zaključio ugovor o radu utvrđenih općim aktom i vremena provedenog na radu. Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i doprinosa radnika poslovnom rezultatu poslodavca koji se utvrđuje opštim aktima, ugovorom o radu ili drugim aktima poslodavca. Obzirom da su date neprecizne tj. uopćene definicije pojmova, prije svega osnovne plate i radnog učinka, samim tim dato je veće ovlašćenje poslodavcu prilikom utvrđivanja visine plate.

Novim Zakonom smanjena je i naknada plate po osnovu minulog rada, tako da se sada plata radnika uvećava 0.3% za svaku godinu radnog staža, ukoliko drugim zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno. Ranijim propisima uvećanje po osnovu minulog rada iznosilo je 0.50% za svaku navršenu godinu staža.

Ukoliko cijena rada za područje, oblast ili granu nije utvrđena aktima, cijenu rada odlukom utvrđuje Vlada RS-a na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta, a na osnovu zahtjeva zainteresovane strane. Također, odluku o najnižoj plati donosi Vlada RS ukoliko Ekonomsko-socijalni savjet ne utvrdi prijedlog, a imajući u vidu kretanje plate, rast proizvodnje i životnog standarda u Republici. Druga primanja po osnovu rada kao što su dnevnice, naknada troškova prevoza, topli obrok itd. su taksativno navedeni, a visina i način ostvarivanja primanja ostavljena su kolektivnom ugovoru. U Zakonu nisu utvrđeni minimalni iznosi primanja. Također, novina je da obračun plate ima snagu izvršne isprave.

6. ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I NAKNADA ŠTETE

Federacija Bosne i Hercegovine

Odredbe koje regulišu naknadu štete na radu i u vezi sa radom, preuzete su iz ranijeg Zakona o radu F BiH. Iako su odredbe jasne i nedvosmislene, upraksi su često zloupotrijebljene ili je izostala njihova implemenatcija. Tako je česta situacija za radnike zaposlene u realnom sektoru i uslužnim djelatnostima da, u slučajevima kala robe/namirnica, krađe, manjka i sl, poslodavac naknadu štete traži, a često i naplaćuje od radnika, bez ikakvog osnova utvrđene

odgovornosti radnika za nastalu štetu, pa čak i kad je očigledno da radnik nema nikakve veze sa eventualnim gubitkom u poslovanju poslodavca. Na ovaj način poslodavac direktno eksploatiše radnika. Teška socio-ekonomska situacija u zemlji, u kojoj je polovina stanovništva nezaposlena, stvara dodatni pritisak na radnike da pristanu na zahtjeve poslodavaca iz straha od gubitka posla.

Republika Srpska

Kao i u starom Zakonu o radu za povredu radnih obaveza radnik je odgovoran poslodavcu, a ako je povredom radnih obaveza pričinjena materijalna šteta poslodavcu ili trećim licima, ili je učinjeno krivično djelo ili prekršaj, radnik je odgovoran materijalno, odnosno krivično i prekršajno.

Teža povreda radnih obaveza smatra se takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz kojega se osnovano može zaljučiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć. U odnosu na stari Zakon, sada je uopćen pojam teže povrede radne obaveze. U novom Zakonu precizirane su mjere koje poslodavac može izreći radniku za povredu radnih obaveza i radne discipline radniku i to su pismeno upozorenje, novčana kazna i prestanak radnog odnosa. Mjera prestanka radne obaveze se ne može izreći u slučaju lakše povrede radne obaveze. Ne postoje odredbe o disciplinskom postupku.

I novi Zakon predviđa mogućnost udaljenja radnika sa rada ako je radnik zatečen u vršenju radnji za koje se osnovano sumnja da predstavljaju krivično djelo, težu povredu radne obaveze ili radnji koje ugrožavaju imovinu veće vrijednosti, poslodavac ga može udaljiti s rada i prije otkazivanja ugovora o radu. Pojam osnovane sumnje nije preciziran, tako da zakon ostavlja slobodu poslodavcu da ocjeni postoji li osnovana sumnja ili ne. Naknada materijalne štete je regulisana, kao i ranije, tako da radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje pričinu materijalnu štetu poslodavcu dužan je da štetu nadoknadi. Na pitanja naknade štete koja nisu regulisana ovim zakonom primjenjivaće se propisi o obligacionim odnosima.

7. PRESTANAK UGOVORA O RADU, ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA I PRIJENOS UGOVORA O RADU

Federacija Bosne i Hercegovine

Zakonom o radu F BiH su propisani razlozi za prestanak radnog odnosa¹⁷. Došlo je do izmjena i dopuna u odnosu na ranija zakonska rješenja, na štetu radnika. Umjesto ranije propisanog osnova za prestanak radnog odnosa radnika kada zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navrší 40 godina staža osiguranja ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, novim Zakonom je navedeni osnov razdvojen na dva dijela. U prvom dijelu je zadržano ranije zakonsko rješenje, ali je u drugom dijelu isti izmjenjen na način da radniku radni odnos prestaje kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore. U praksi bi ova odredba mogla proizvesti niz problema, jer je prije svega ista nedorečena i nejasna u smislu na koje se evidencije misli. Drugi problem se odnosi na trenutno stanje u vezi sa uplatom doprinosa u BiH. Poslodavci masovno nisu godinama uplaćivali doprinose, te se pojavljuje problem u smislu da radniku prestaje radni odnos po sili zakona, iako isti ne može ostvariti prava iz PIO, a najvjerojatnije ne ispunjava uvjete za primanja po osnovu socijalne zaštite. Na ovaj način radnik bi mogao ostati bez ikakvih prihoda što može biti štetno za njegovo blagostanje.

U dijelu prestanka radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti, ranije zakonsko rješenje je propisivalo da radni odnos radniku prestaje danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti. Prema novom Zakonu, radni odnos po tom osnovu prestaje danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti. Ovo novo zakonsko rješenje je mnogo povoljnije za radnika, jer je na taj način eliminisan diskontinuitet koji je postojao prema starom zakonu, prvenstveno kada se tiče prava na zdravstveno osiguranje, budući da je od prestanka radnog odnosa, do priznavanja prava na penziju ponekad prolazilo i više mjeseci.

U odnosu na sporazum o prestanku ugovora o radu, zakonodavac je zadržao ranija rješenja. U odnosu na razloge i proceduru „redovnog“ otkaza ugovora o radu, zadržana su ranija rješenja. Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako je: takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili radnik nije u

¹⁷ čl. 94 Zakona o radu F BiH

mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima. U novom Zakonu je dodata odredba koja dodatno štiti radnika koji je pogođen otkazom, u slučaju promjene okolnosti koje su prouzrokovale razloge za davanje otkaza. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

U pogledu odredaba o otkazivanju ugovora o radu od strane poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka, novi Zakon je zadržao ranija rješenja. Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos. U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se može otkazati samo uz prethodno pisano upozorenje radnika, koje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca. Propisivanjem ovog šestomjesečnog „roka kušnje“, radniku je data određena sigurnost da mu poslodavac ne može dati otkaz ugovora o radu zbog eventualnih povreda radne obaveze iz perioda koji je duži od šest mjeseci. I u odnosu na otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka, zakonodavac je zadržao ranija rješenja.

Međutim, kada su u pitanju rokovi za otkazivanje ugovora o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, isti su znatno produženi. Ugovor o radu se u ovom slučaju može otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede. Prema tome, novim zakonom o radu zakonodavac je predvidio i subjektivni i objektivni rok za ovu vrstu otkaza. Ranije je rok za davanje ovakvog otkaza bio jedinstven i iznosio 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz¹⁸. Ovakvom zakonskom regulacijom ovdje je, u odnosu na raniji zakon o radu, izvršena drastična promjena u korist poslodavca, a na štetu radnika, jer u dat duži vremenski okvir u kojem poslodavac može da otkaže ugovor o radu zbog teže povrede ugovora o radu. Taj duži rok također omogućava zloupotrebe od strane poslodavca, jer on uvijek može radnika da drži u

¹⁸ čl. 89 ranijeg Zakona o radu F BiH

neizvjesnosti i pod pritiskom zbog navodnih učinjenih povreda od strane radnika, što otvara prostor za eksploataciju radnika od strane poslodavca.

Kada je u pitanju otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku, uz prethodno zakonsko rješenje prema kojem se otkaz sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, morao tražiti prethodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad, proširena je ova zaštita sindikalnog povjerenika tako da poslodavac ni na drugi način ne može ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika. To praktično znači da, ne samo otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku, već i druge eventualne promjene radnog mjesta na kome je zatečen u momentu imenovanja na funkciju sindikalnog povjerenika, poslodavac ne može dati ni izvršiti bez saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad. Također je novim zakonom o radu definirano ko se smatra sindikalnim povjerenikom¹⁹, te da, ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Otkaz se daje u pisanoj formi, uz obrazloženje i dostavlja se radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje. U odnosu na otkazne rokove, ista su rješenja u novom i starom Zakonu o radu, s time da je novim zakonom limitirana dužina trajanja otkaznog roka i to da rok ne može biti duži od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, a tri mjeseca kada otkaz daje poslodavac. Novim Zakonom o radu F BiH je zakonodavac na izričit način uredio da su neopravdani razlozi za otkaz slijedeći: a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede; b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti; c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti. Ranija je praksa ukazivala na to da su iz navedenih razloga, a koje je zakonodavac prepoznao, radnicima otkazivani ugovori o radu.

U odnosu na nezakonit otkaz ugovora o radu i prava radnika po tom osnovu, zakonodavac je zadržao ranija rješenja. Tako je čl. 106 Zakona o radu F BiH²⁰ propisano da, ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka

¹⁹ Čl. 103 st.(2) ZOR Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

²⁰ Službene novine F BiH br: 62/15

otkaznog roka. Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da: a) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili b) isplati radniku: naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio; naknadu štete za pretrpljenu štetu; otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete. Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

U odnosu na otkaz ugovora o radu i istovremenu ponudu radniku za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ostalo je ranije rješenje prema kojem odredbe Zakona koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na ovu situaciju. U slučaju da radnik prihvati ponudu poslodavca zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora. Međutim, kod ovog instituta zakonodavac je napravio iskorak u pravcu zaštite prava radnika pa je propisano da o ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana. Ranije je praksa ukazivala da se u ovakvim situacijama radniku nudio na potpis otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu odmah, bez ostavljanja vremena i mogućnosti da se radnik upozna s uvjetima, eventualno zatraži pravnu pomoć i sl., što je u odnosu na raniji zakon povoljnije rješenje za radnika.

Odredbe Zakona o radu koje regulišu otpremninu su zadržale ranija zakonska rješenja u smislu uslova za priznavanje prava i načina obračuna visine otpremnine, s time što je u novom Zakonu ovo pravo ograničeno na tako da otpremnina ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Ova odredba bi se mogla zloupotrijebiti da se na „jeftin“ način otpuste zaposlenici sa dugogodišnjim radnim stažom.

U odnosu na Program zbrinjavanja viška radnika, ranijim Zakonom je bilo propisano da poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10%, a najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika ili sindikatom. Novi Zakon je u ovoj situaciji povećao broj radnika koje zapošljava poslodavac na 30. Imajući u vidu stanje privrede u BiH, da većinu poslovnih subjekata čine mala ili srednja

preduzeća koja zapošljavaju manji broj radnika, jasno je da prema ovoj odredbi takvi poslodavci i nisu u obavezi provoditi program zbrinjavanja viška zaposlenika i konsultirati se sa vijećem zaposlenika i sindikatom. Postupak konsultiranja i sve obaveze predviđene u vezi s tim, ostale su iste kao i u ranijem zakonu.

Konačno, prenošenje ugovora o radu u slučaju statusnih promjena poslodavca riješeno je na sličan način kao i ranijim zakonom o radu, prema kojem u ovakvoj situaciji (spajanje, pripajanje, promjena oblika društva i dr.) i u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (pravnog sljednika). Novi zakon o radu pored toga još izričito propisuje da radnik čiji se ugovor o radu prenosi na novog poslodavca zadržava sva prava iz radnog odnosa koji je stekao do dana prenosa ugovora o radu, te da je poslodavac-pravni prethodnik, dužan o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pismenim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose. Ovim su se otklonile dileme koje su se ranije javljale u praksi u pogledu radno pravnog statusa zaposlenih kada su u pitanju statusne promjene poslodavca, na što radnik ni na koji način ne može da utiče, kao i nejasnoće u pogledu zadržavanja dostignutog nivoa prava iz radnog odnosa koje je radnik stekao do dana prenošenja ugovora o radu.

Republika Srpska

Novim Zakonom o radu brisana je odredba da radni odnos prestaje sa 40 godina radnog staža. Shodno članu 175. Zakona radni odnos prestaje: istekom roka na koji je zasnovan, kada radnik navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, sporazumom između radnika i poslodavca, otkazom ugovora o radu od strane radnika ili poslodavca, odlukom nadležnog suda, na zahtjev roditelja ili staratelja radnika mlađeg od 18 godina života, smrću radnika i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Kod sporazumnog prestanka radnog odnosa navedeno je da sporazum proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere potpisa radnika na sporazumu od strane nadležnog organa lokalne samouprave, što ranije nije bila obaveza. Ovaj način prestanka ugovora o radu zasniva se samo na dobrovoljnosti ugovornih strana. Međutim, u dosadašnjoj praksi veoma često je ta dobrovoljnost bila osporavana od strane radnika. Upravo zbog toga pojam sporazumnog prestanka radnog odnosa u članu 177. Zakona je nedovoljno definisan, što daje mogućnost različitih tumačenja. Naime, u Zakonu je navedeno da sporazum proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere potpisa radnika na sporazumu, što znači da ovjeru potpisa vrši samo radnik, a ne i

poslodavac. Dalje, nije određen rok za ovjeru potpisa i poslodavac nije dužan da istim dopisom pouči radnika o posljedicama koje će nastupiti u ostvarivanju pravo za slučaj nezaposlenosti i u ostvarivanju prava na otpremninu, itd.

Taksativno su navedeni razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. Međutim, pojedine odredbe su nejasne tako npr. u članu 179. stav 3 tačka 5 poslodavac može da otkáže ugovor o radu radniku koji ne poštuje radnu disciplinu i to ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog djela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv radnika pokrenut krivični postupak za krivično djelo. To bi u praksi moglo značiti da će biti dovoljno da poslodavac sam proceni da neko ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela i da radniku da otkaz. Međutim, ovakva formulacija je u suprotnosti da pretpostavkom nevinosti jednim od temeljnih principa krivičnog postupka. Osim toga ovakvo rešenje je nejasno odbzirom da Zakon o radu RS u članu 149. omogućava privremeno udaljenje zaposlenog sa rada u slučajevima pokretanja krivičnog postupka, a sada poslodavac u slučaju njegove sumnje da je radnik učinio krivično delo može da da otkaz radniku, bez ikakve odluke drugih organa.

Novim zakonom bolje se definiše postupak zaštite prava radnika, koji bi prethodio parničnom sudskom postupku. Međutim problem mogu predstavljati nejasne odredbe o postupku u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca jer je po ranijem Zakonu u disciplinskom postupku sindikat imao značajnu ulogu u zaštiti prava radnika, i u kojem je radnik uz stručnu pomoć advokata imao mogućnost da zaštiti prava prije pokretanja sudskog radnog spora. Naime, novi Zakon u članu 180. propisuje da je poslodavac prije otkaza ugovora o radu dužan da u obavještenje radniku navede osnov za davanje otkaza, činjenice, i dokaze koji ukazuju da su se stekli uslovi za davanje otkaza, te da neizjašnjavanje uredno obavještenog radnika nije smetnja za dalje vođenje postupka, pritom ne precizirajući o kakvom postupku se radi.

8. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Federacija Bosne i Hercegovine

Kada je riječ o odlučivanju o pravima i obavezama iz radnog odnosa, nova zakonska rješenja su usmjerena na skraćenje rokova za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava i pooštavanju uvjeta za ostvarivanje sudske zaštite prava iz radnog odnosa. O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima,

poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju. Novim Zakonom je propisano da radnik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Pored naprijed navedenih rokova za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, zakon izričito propisuje da je uslov za pokretanje i vođenje radnog spora, prethodno obraćanje poslodavcu u rokovima naprijed opisanim, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa koja zastarijevaju u roku od 3 godine od dana dospijeca. Imajući u vidu naznačene izmjene koje su ustanovljene novim zakonom o radu, kao i široko rasprostranjeno nepoznavanje propisa od strane radnika, očekuje se da će se u praksi pojaviti problemi kod ostvarivanja prava radnika iz radnog odnosa zbog skraćenih rokova za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, te imperativne odredbe da je radnik obavezan da se obrati poslodavcu sa zahtjevom za zaštitu prava poslodavcu prije podnošenja tužbe nadležnom sudu. Ranije je zakon propisivao da radnik može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od godinu dana od dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, a obraćanje poslodavcu nije bio uslov za podnošenje tužbe nadležnom sudu. Također, bitno je napomenuti da se raniji zakon i zakonska rješenja primjenjivao duže od 16 godina, pa su rokovi propisani ranijim zakonom bili opštepoznati. Međutim, uvođenjem skraćenih rokova i obaveze obraćanja poslodavcu, postoji realna bojazan da će u praksi biti propuštanja i rokova i podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu, što će u konačnici rezultirati nemogućnošću ostvarivanja prava iz radnog odnosa, a naročito u slučajevima najtežih kršenja prava radnika- nezakonitih otkaza.

Ranijim Zakonom o radu je bilo predviđeno da stranke mogu rješavanje nastalog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, te da se kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom uređuje sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže²¹. Novim Zakonom je predviđeno mirno rješavanje sporova na način da se prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom. Međutim, iz naprijed navedene odredbe nije jasno o kojem se to postupku mirnog rješavanja spora radi, pravila i (ne)obavezujući karakter odluke i sl. Ipak, načelno se može smatrati

²¹ Čl. 104 Zakona o radu

povoljnom odredba st. 2 istog člana²² koja govori o „produženju“ roka za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava. Naime, ukoliko se postupak mirnog rješavanja spora ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 114. zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja. Mirno rješavanje nastalih sporova bi bilo poželjno, kako zbog očuvanja samih odnosa između strana u sporu- poslodavca i radnika, koji vođenjem sudskog postupka budu teško i trajno poremećeni, ali i zbog ekonomičnosti i efikasnosti postupka, brzine odlučivanja, te rasterećenja rada sudova. Praksa pokazuje da poslije dugotrajnih radnih sporova, u kojima radnici ishode pozitivne sudske presude, zbog poremećenih odnosa, isti se često ne žele više vratiti u tu radnu sredinu. Ovakve bi se situacije mogle preduprijeti mirnim rješavanjem sporova.

Republika Srpska

Po novom Zakonu tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili od dana učinjene povrede. Starim zakonom taj rok je iznosio godinu dana. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbjedi ostvarivanje tog prava. Zahtjev se može podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako o tome ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen, kao i u ranijem Zakonu. Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. Tužbu radnik može da podnese ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora kod nadležnog organa.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih organa radnik se može obratiti inspektoratu rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu, a najkasnije u roku od 3 mjeseca od dana učinjene povrede. Primjetna je tendencija zakonodavca da se postupci zaštite prava radnika upravo i rješavaju na sudu, na što upućuje značajno skraćivanje roka za podnošenje tužbe za zaštitu prava sa 1 godine na 6 mjeseci i podudaranje pravnih lijekova koje radnik može koristiti prije pokretanja sudskog spora.

²² Čl. 116 Zakona o radu

Sadržane su i nove odredbe koje se odnose na pravne posljedice nezakonitog otkaza ugovora o radu, tako je npr. u članu 195. stav 2 navedeno da ako sud utvrdi je u toku postupka postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupao suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtjev radnika za vraćanje na rad, a na ime naknade štete radniku će dosuditi iznos od 6 plata radnika.

9. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU, SINDIKATI, KOLEKTIVNI UGOVORI I ŠTRAJK

Federacija Bosne i Hercegovine

U pogledu formiranja vijeća zaposlenika zakonodavac je podigao prag sa 15 na najmanje 30 zaposlenika. I ovdje treba imati u vidu da većinu poslovnih subjekata čine mala ili srednja preduzeća koja zapošljavaju manji broj radnika, pa stoga ove odredbe na njih nisu primjenive. Na ovaj način direktno su ugrožena prava iz radnih odnosa ovih zaposlenika i oni se dovode u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike koji su zaposleni kod privrednih subjekata gdje vijeće zaposlenika postoji.

Za razliku od starog zakona, novi zakon u glavi XV sadrži odredbe o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca. Reprezentativnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca utvrđuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo za rad u formi rješenja, nakon provedenog postupka u kojem se službenim putem utvrđuju relevantne činjenice. Rješenje se objavljuje u Službenim novinama F BiH. Ovo je važno iz razloga što su zakonom propisana ovlaštenja reprezentativnog sindikata odnosno udruženja poslodavaca. Isti imaju pravo: a) zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima; b) kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore; c) učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i d) na druga prava u skladu sa zakonom. Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata. Ove odredbe su značajne posebno i s aspekta vođenja socijalnog dijaloga- jer su se često zbog mnogobrojnosti sindikata i udruženja poslodavaca javljale poteškoće oko utvrđivanja ko može biti partner u socijalnom dijalogu.

Novi zakon o radu sadrži odredbe o kolektivnim ugovorima kao i raniji zakon, ali je došlo do promjena u smislu strana u kolektivnom pregovaranju, pa je novim zakonom regulisano da opći kolektivni ugovor zaključuje reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovan na teritoriji FBiH. Ista je situacija i kada su u pitanju strane u kolektivnom pregovaranju za zaključenje granskih i pojedinačnih kolektivnih ugovora. Slijedeća promjena u odnosu na ranije rješenje kada je u pitanju kolektivno pregovaranje je ta da, ukoliko se u roku od 45 dana ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rješavanje spornih pitanja. Najvažnija novina u odnosu na ranija zakonska rješenja jeste da se kolektivni ugovor može zaključiti samo na određeno vrijeme ne duže od 3 godine i da se može primjenivati najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen, dok prema ranijem zakonu nije bio propisan krajnji rok važenja, pa je isti važio sve do zaključenja novog kolektivnog ugovora. U pogledu odredaba o mirnom rješavanju kolektivnih radnih sporova i arbitraži, novi Zakon je zadržao ranija rješenja.

Štrajk je, kao oblik sindikalne borbe i u novom zakonu regulisan na identičan način kao i ranije.

Republika Srpska

Novim Zakonom o radu, članom 1., određeno je da se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa osim Zakonom uređuju i kolektivnim ugovorom, a pravilnikom o radu i ugovorom o radu samo kada je to tim Zakonom određeno. U starom Zakonu, članom 10., bilo je propisano da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, bliže uređuju prava po osnovu rada, obim prava i način i postupak njihovog ostvarivanja.

U novom Zakonu o radu (član 252. stav 1.) propisano je da budući kolektivni ugovori važe tri godine od dana zaključivanja, a da odredbe kolektivnih ugovora koje nisu u suprotnosti sa novim Zakonom ostaju na snazi do zaključivanja novih kolektivnih ugovora, ali najduže tri mjeseca (član 269. stav 2.) od dana stupanja na snagu novog Zakona. U ranijem Zakonu nije postojalo vremensko ograničenje kolektivnih ugovora. Pitanje je šta će se dešavati ako se ne zakluče novi kolektivni ugovori. Novi Zakon ostavlja mogućnost poslodavcu da u tom slučaju samostalno uređuje prava iz radnog odnosa pravilnikom o radu. Bez organizovanog napora da se zaštite njihova radnička prava, radnici bi mogli postati subjekat u pristupu preduzetom od strane poslodavca. I u starom i u novom zakonu identično je propisano da radnik ostvaruje pravo na štrajk u skladu sa odredbama Zakona o štrajku. U članu 4. Zakona o štrajku propisano je da odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja kod poslodavca, donosi

nadležni organ reprezentativnog većinskog sindikata ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca. Štrajk organizovan bez navedene odluke bio bi nezakonit. U praksi, radnici su rijetko koristili pravo na štrajk.

10. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA I KAZNENE ODREDBE

Federacija Bosne i Hercegovine

Nadzor nad primjenom propisa o radu obavlja federalni odnosno kantonalni inspektor rada. Novim Zakonom o radu definirane su nadležnosti i poslovi federalne, odnosno kantonalne inspekcije rada. Općeniti je problem neprovođenje imperativnih odredaba Zakona o radu u praksi, zbog neefikasnog nadzora nad primjenom propisa. Također, primjetan je debalans u odnosu između stvarnog i normativnog stanja u odnosu na ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Zanimljivo je napomenuti da je Komitet o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, koji prati primjenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima u Bosni i Hercegovini, u svojim Zaključnim napomenama od 25. novembra 2005. godine u Preporuci broj 36. preporučio Bosni i Hercegovini da osigura da jedinice inspekcije rada imaju dovoljno kadra i resursa da se djelotvorno bore protiv zloupotrebe radničkih prava. Pitanje je koliko su vlasti na svim nivoima u BiH preduzeli u cilju poštovanja navedene Preporuke.

U odnosu na kaznene odredbe, potrebno je istaći da je novi Zakon o radu pooštrio i proširio prekršaje i sankcije za iste. Također, po prvi put, u čl. 170 st. 4 zakonom je propisano da će se i lice zatečeno na radu bez zaključenog ugovora o radu kazniti novčanom kaznom od 100 do 300 KM.

Republika Srpska

Inspekcija rada i dalje ima centralnu ulogu u nadzoru nad primjenom zakona, drugih propisa o radnim odnosima, kao i kolektivnih ugovora i pravilnika o radu. Sada je u Zakonu o radu sadržana i odredba da inspeksijski nadzor u dijelu koji se tiče prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave vrši upravna inspekcija. U praksi je primjetno da Inspekcija rada ne koristi sva svoja ovlaštenja i mogućnosti da zaštiti prava radnika.

U novom Zakonu o radu povećane su propisane kazne za poslodavca, koje sada iznose od 2.000 do 20.000 KM, dok su u ranijem Zakonu iznosile od 1.000 do 15.000 KM. Međutim, u novom Zakonu ne postoji odredba iz ranijeg Zakona koja je omogućavala Inspekciji rada da izrekne mjeru zabrane rada dok se ne završi postupak po prijavi za prekršaj u slučaju kada poslodavac sa radnikom primljenim na rad ne zaključi ugovor o radu ili ako radnika primljenog na rad ne prijavi na osiguranje.

USKLAĐENOST ZAKONA O RADU SA PRAVOM EU I DRUGIM MEĐUNARODNIM OBAVEZAMA

Poput drugih država Bosna i Hercegovina nužno stoji pod uticajem međunarodnog prava i preuzetih međunarodnih obaveza, pa i u području radnog prava. To se prije svega odnosi na brojne konvencije Međunarodne organizacije rada, ali i druge međunarodne instrumente, poput Konvencije o pravima radnika migranata i članova njihovih porodica. Sve veći značaj za bosanskohercegovačko radno pravo, a imajući u vidu privrženost države da napreduje na putu evroatlanskih integracija, imaju i pravni instrumenti Evropske unije koji regulišu oblast radnog prava.

Bosna i Hercegovina država je članica Međunarodne organizacije rada od 1993. godine, te je po osnovu sukcesije prihvatila značajan broj konvencija, te je naknadno ratificirala još neke. Imajući to u vidu u Bosni i Hercegovini je na snazi svih osam temeljnih konvencija,²³ te još pedeset i šest drugih.²⁴ Država, odnosno njeni entiteti, te Brčko Distrikt BiH, imali su stoga dužnost usklađivati relevantno radno zakonodavstvo sa navedenim međunarodnim instrumentima, te je navedeno u značajnoj mjeri ispoštovano. Ipak, Komitet eksperata Međunarodne organizacije rada je u više navrata upozoravao na potrebu daljeg usklađivanja

²³ Misli se na sljedeće konvencije: Konvencija o prinudnom ili obaveznom radu, 1930. (br. 29); Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, 1948. (br. 87); Konvencija koja se odnosi na primjeni principa prava organiziranja i kolektivnih pregovora, 1949. (br. 98); Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad za rad jednake vrijednosti, 1951. (br. 100); Konvencija o zabrani prinudnog rada, 1957. (br. 105); Konvencija koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, 1958. (br. 111); Konvencija o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa, 1973. (br. 138); Konvencija o najgorim oblicima iskorištavanja dječijeg rada, 1999. (br. 182).

²⁴ Vidi detaljnije: 'Ratifications for Bosnia and Herzegovina', ILO, BiH do sada nije ratificirala 34 konvencije Međunarodne organizacije rada. Konvencija koja se tiče zaštite prava na organizaciju i procedure za određivanje uslova zapošljavanja u javnim službama, 1978. (br. 151), ratificirana je 31. marta 2015, te stupa na snagu 31. marta 2016. godine.

radnog zakonodavstva. Tako je, npr., Komitet u svojim komentarima iz 2014. godine upozorio na potrebu propisivanja liste poslova u kojima se ne mogu zapošljavati maloljetnici, te nužnost propisivanja jasnih sankcija za kršenje odredaba o nepoštivanju Konvencije o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa iz 1973., a što je kasnije ispunjeno.²⁵

Posebno značajno pitanje jeste ono usklađenosti bosanskohercegvačkog radnog zakonodavstva sa pravom Evropske unije. Iako BiH nije članica Evropske unije, niti kandidat, ona je potpisnica Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju, koji je stupio na snagu sredinom 2015. godine. Član 70. istog sporazuma propisuje da „Strane priznaju važnost usklađivanja postojećeg zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa zakonodavstvom Zajednice, kao i njegovog efikasnog provođenja. Bosna i Hercegovina nastojat će osigurati postepeno usklađivanje svojih postojećih zakona i budućeg zakonodavstva s pravnom tečevinom (*acquisem*) Zajednice“, te da će „[u]sklađivanje početi danom potpisivanja ovog sporazuma i postepeno će se proširivati na sve elemente pravne tečevine (*acquisa*) Zajednice iz ovog sporazuma...“ Čak i ukoliko se može tvrditi da BiH nema dužnost da uskladi sve svoje zakonodavstvo istovremeno sa pravom Evropske unije, jasno je da BiH ne može postupati suprotno ciljevima i svrsi Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju, te ujedno pravnoj stečevini Evropske unije. To jasno proizilazi i odredaba Bečke konvencije o pravima ugovora (1969.) koja u čl. 18. propisuje dužnost države da se mora suzdržati od čina koji bi osujetili predmet i svrhu ugovora.

Na temelju člana 153. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (bivši član 137. Ugovora o osnivanju Evropske zajednice), Evropska unija podupire i dopunjava aktivnosti država članica u sljedećim oblastima: poboljšanja naročito radne sredine radi zaštite zdravlja i bezbjednosti radnika; uslova rada; socijalne sigurnosti i socijalne zaštite radnika; zaštite radnika u slučajevima prestanka ugovora o radu; informisanja radnika i savjetovanja sa radnicima; zastupanja i kolektivne odbrane interesa radnika i poslodavaca, uključujući i saodlučivanje; uslova zapošljavanja državljana trećih zemalja koji zakonito borave na teritoriji Unije; integracija lica isključenih sa tržišta rada; ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i tretmana na poslu; borbe protiv društvene isključenosti; modernizacije sistema socijalne zaštite.

²⁵ Vidi: Direct request (CEACR) – usvojeno 2014., objavljeno na 104. sjednici ILC (2015), dostupno na: [http://www.ilo.org/dyn/ceacr/summaries/summary?id=104](#). Oba entitetska zakona propisuju da će nadležno ministarstvo podzakonskim aktom detaljno odrediti poslove na kojima maloljetnik ne može biti zaposlen, odnosno raspoređen.

U ovoj materiji relevantno je pregovaračko polje 19. "Socijalna politika i zapošljavanje". Primjera radi, zakoni koji su morali biti usvojeni, odnosno izmjenjeni, u odnosu na ovo poglavlje, prilikom pregovora EZ/EU sa Republikom Hrvatskom su sljedeći: Zakon o radu; Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti; Zakon o zdravstvenoj zaštiti; Zakon o mirovinskom osiguranju; Zakon o doprinosima za obvezna osiguranja; Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca; Zakon o zadrugama; Zakon o zaštiti na radu; Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu; Zakon o suzbijanju diskriminacije; Zakon o ravnopravnosti spolova; Zakon o pučkom pravobranitelju; Zakon o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i djelatnih službenih osoba; te Zakon o obiteljskim i roditeljskim dopustima i naknadama.

Također, iskustva Republike Hrvatske u pregovorima sa Evropskom unijom, a u odnosu na gore istaknuto pregovaračko poglavlje, ukazuje da su sljedeće direktive Evropskog parlamenta i Vijeća naročito relevantne su u području radnog prava:

1. Direktivom 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena,
2. Direktivom Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997., o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC,
3. Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 26. juna 1999., s obzirom na Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP,
4. Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. juli 1998., o usklađivanju pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika,
5. Direktivom Vijeća 2001/23/EZ od 12. mart 2001., o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki,
6. Direktivom Vijeća 96/34/EZ od 03. juna 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili UNICE, CEEP i ETUC,
7. Direktivom 2002/73/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 23. septembra 2002., kojoj se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete,
8. Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994., o zaštiti mladih ljudi na radu,

9. Direktivom Vijeća 91/533/EEZ od 14. oktobra 1991. godine o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se mogu primjenjivati na ugovorni ili radni odnos,
10. Direktiva Vijeća 2002/14/EZ od 11. marta 2002. godine kojim se uspostavlja opći okvir za informiranje i savjetovanje radnika u Evropskoj zajednici – Zajednička deklaracija Evropskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika;
11. Direktiva Vijeća 2001/86/EZ od 8. oktobra 2001. kojom se nadopunjuje Statut Evropskog trgovačkog društva s obzirom na sudjelovanje zaposlenika u upravljanju;
12. Direktiva Vijeća 2003/72/EZ od 22. jula 2003. kao dopuna Statuta Evropske zadruge s obzirom na sudjelovanje zaposlenika u upravljanju;
13. Direktiva Vijeća 2000/78/EK od 27. novembra 2000. godine o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja,
14. Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 05. jula 2006. godine o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žene u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja,
15. Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. februara 1975. godine o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene,
16. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o provođenju poticajnih mjera za poboljšanje sigurnosti i zaštite zdravlja trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu,
17. Direktiva Vijeća 97/80/EZ od 15. decembra 1997. godine o obvezi dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola

Iako ne postoji posebna direktiva koja bi se ticala pitanja prikupljanja i obrade ličnih podataka zaposlenika, ipak su relevante one direktive koje općenito regulišu ovu materiju.

Zakoni o radu u oba entiteta usvojeni su po hitnoj zakonodavnoj proceduri, zbog čega je izostala kvalitetnija javna rasprava o mnogim pitanjima, pa i o usklađenosti novog radnog zakonodavstva sa relevantnim pravnim propisima Evropske unije. Što se tiče novog Zakona o radu u Republici Srpskoj, u samom obrazloženju zakona – a imajući u vidu Mišljenje Ministarstva za ekonomske odnose i regionalnu saradnju, br. 17.03-020-3063/15 od 24.12.2015. godine – priznaje se da je zakon tek „djelimično usklađen“ sa pravnom stečevinom Evropske unije. Prilikom izrade ove analize nismo uspjeli doći do službenog obrazloženja novog Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, ali zaključak bi trebao biti isti. Neusklađenost je vidljiva, npr., u dužini godišnjeg odmora, gdje zakonodavstvo odstupa od

minimalne zaštite koju nudi zakonodavstvo Evropske unije, odnosno sa manjkavostima pojedinih odredaba koje se tiču prijenosa preduzeća.

Kako je nakon stupanja na snagu novog radnog zakonodavstva u entitetima Bosna i Hercegovina zvanično podnijela zahtjev za pristupanje Evropskoj uniji, vršit će se detaljna analiza usklađenosti cjelokupnog pravnog sistema BiH sa relevantnim zakonodavstvom Unije, te se mogu očekivati dalje intervencije i u tek usvojene zakone o radu u entitetima.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Novi zakoni o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj nije donio revolucionarne promjene u oblasti uređenja rada i radnih odnosa. U dobrom se dijelu zakonodavac naslanja na stara rješenja sa manjim korekcijama, koje se tiču skraćivanja rokova za podnošenje zahtjeva za zaštitu kao i samog postupanja po istim, te iniciranje sudske zaštite radničkih prava.

Sam zakonski tekst pruža solidan okvir u normativnom smislu. Međutim, kao što je i ranije bio slučaj, sprovođenje zakona u praksi je predstavljalo izazov, a takođe bi moglo predstavljati prepreku efikasnosti novih Zakona. Ovaj zakon nije donio neke nove institute koji bi raščistili ili dokinuli raniju praksu (rad na crno, godišnji odmori, prekovremeni rad i sl). Jedina revolucionarna promjena je davanje svojstva izvršnosti obračunu plaće tzv. "platnoj listi", a koji daje osnovu i nadu da će doći do promjene na bolje u ovoj oblasti.

Zakoni ne sadržavaju idealna normativna rješenja, te i najsavršeniji tekst zakona znači malo ukoliko se samo zasniva na dispoziciji a ne prati ga odgovarajuća sankcija (Ovo se prvenstveno odnosi na rad inspekcija rada).

Zakon o radu *per se*, bez obzira na mane i pozitivne novine, neće poboljšati materijalni i socijalni status radnika, dok se ne izvrši harmonizacija ovog zakonodavstva sa svim ostalim propisima koji regulišu prateća prava (propise o stečaju i likvidaciji privrednih društava, propise o PIO, posredovanje u zapošljavanju, propisi iz oblasti socijalne zaštite u odnosu na prava po osnovu majčinstva te drugih socijalnih davanja i sl.).

Analiza je pokazala nedosljednost zakonodavca (što je elaborirano kroz naprijed izloženu analizu više instituta radnog prava), a što je bilo potvrđeno preporučenim izmjenama i dopunama Zakona o radu, čije je donošenje u proceduri. Nova zakonska rješenja tek su se počela primjenjivati, a kratak period njihove primjene u praksi nije dovoljan indikator za potrebu za intervencijama u postojećem zakonskom okviru.