

## ZAKONI FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

# ZAKON O RADU SA KOMENTARIMA I PRILOZIMA

(Sl. novine F BiH br. 43/99, 32/00,29/03)

## I - OSNOVNE ODREDBE

### Član 1.

Ovim zakonom uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

Do donošenja Zakona o radu radni odnosi u Bosni i Hercegovini bili su uređeni propisima donesenim prije državnog osamostaljenja naše zemlje.

S obzirom na to, kao i na transformaciju svojinskih odnosa u Bosni i Hercegovini, a što se ogleda kroz pretvorbu društvene svojine u privatnu, mješovitu ili državnu, neophodno je bilo izvršiti i promjene u radnom zakonodavstvu.

U članu 1. dat je kratak pregled sadržaja zakona odnosno najznačajnijih pitanja koja se uređuju ovim zakonom, ako drugim (posebnim) zakonom nije drugačije određeno.

Naime, prema Ustavu Federacije Bosne i Hercegovine ("Sl. novine Federacije BiH" broj 1/94) postoji podjela ovlaštenja između federalne i kantonalne vlasti, pa, između ostalog, i u domenu socijalne politike. Iz ovako definiranog pojma proizilazi da će drugi posebni zakon imati prednost pred Zakonom o radu, ukoliko su neka pitanja tim zakonima drugačije uređena.

### Član 2.

Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika zasniva se radni odnos.

Radni odnos prema Zakonu o radu zasniva se isključivo zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika. Ovo je suštinska novina u odnosu na dosadašnje norme koje su uređivale to pitanje. Naime, do sada se radni odnos zasnivao na osnovu odluke o izboru, odnosno ugovora o zapošljavanju, te faktičkim stupanjem radnika na rad.

Prema ovom zakonskom rješenju radni odnos zasniva se isključivo ugovorom o radu koji je obavezni pravni ugovor između poslodavca i zaposlenika, a postaje pravno valjan sporazumom stranaka o bitnim elementima tog ugovora.

Jedan od bitnih elemenata ugovora o radu je i dan stupanja zaposlenika na rad, jer se sa tim danom zasniva radni odnos. Ukoliko, naime, zaposlenik ne stupi na rad određenog dana ili poslodavac neopravdano odbije njegovo stupanje na rad, ugovorne strane mogu zahtijevati raskid ugovora o radu sa pravom na naknadu štete.

### Član 3.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao, te mu za obavljeni rad isplaćuje plaću i izvršava druge obaveze prema zaposleniku u skladu sa ovim zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

U Zakonu o radu dat je pojam poslodavca, a karakterizira ga to da je on fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao, te mu za obavljeni rad, prije svega, isplaćuje plaću, a dužan je da izvršava i druge obaveze prema zaposleniku u skladu sa zakonom i drugim propisima.

### Član 4.

Zaposlenik, u smislu ovog zakona, je fizičko lice koje u radnom odnosu lično obavlja određene poslove za poslodavca i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze u skladu sa ovim zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pored definiranja pojma poslodavca u prethodnom članu, u ovom članu dat je pojam zaposlenika koji je fizičko lice, a u radnom odnosu lično obavlja za poslodavca određene poslove, te na osnovu toga ostvaruje prava i obaveze u skladu sa zakonom i drugim propisima.

## Član 5.

Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

Pored zabrane diskriminacije predviđene u Ustavu Federacije BiH, zakonska zabrana diskriminacije za lice koje traži zaposlenje, kao i za lice koje se zaposli, treba da obezbjedi primjenu najviše razine međunarodno priznatih prava i sloboda, u skladu sa međunarodnim instrumentima za zaštitu ljudskih prava koji imaju pravnu snagu ustavnih odredaba.

Ovo veoma važno načelo mora se imati na umu u praktičnoj primjeni ovog zakona, a naročito kada se radi o zaključivanju odnosno otkazu ugovora o radu.

## Član 6.

Zaposlenik ima pravo na zdravstvenu zaštitu i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, kao i pravo na druge oblike socijalne sigurnosti, u skladu sa zakonom.

Prema ovoj odredbi zaposleniku se osigurava zdravstvena zaštita i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, odnosno drugi oblici socijalne sigurnosti, što će se konkretnije urediti posebnim zakonima iz oblasti zdravstvene i socijalne zaštite.

## Član 7.

Zaposlenik - žena ima pravo i na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porođaja i materинства.

Zaposlenik stariji od 15, a mlađi od 18 godina (u daljnjem tekstu: maloljetnik), uživa posebnu zaštitu.

U ovoj odredbi govori se o posebnoj zaštiti zaposlenika - žena za vrijeme trudnoće, porođaja i materинства, kao i zaštiti zaposlenika starijih od 15, a mlađih od 18 godina (maloljetnika).

## Član 8.

Zaposlenik kome prestane radni odnos, prijavom službi za zapošljavanje, ostvaruje pravo na zdravstvenu zaštitu u slučaju bolesti i invalidnosti, pravo na materijalno osiguranje i druga prava za vrijeme nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

Zaposleniku kojem prestane radni odnos osigurava se socijalna sigurnost kroz pravo na zdravstvenu zaštitu, pravo na materijalno osiguranje i druga prava za vrijeme nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

To znači da će se ova pitanja konkretnije urediti posebnim zakonima iz određenih oblasti (zapošljavanje, zdravstvena zaštita i dr.).

## Član 9.

Zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, da formiraju udruženje poslodavaca, te da se u njega učlane, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.

Sindikati i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Za razliku od dosadašnjih propisa, u novom radnom zakonodavstvu sindikatu se daje daleko značajnija uloga u zaštiti i ostvarivanju interesa zaposlenika. Zakon o radu garantira zaposlenicima pravo na organiziranje sindikata, te učlanjivanje u sindikalnu organizaciju, pod uvjetima koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.

Isto tako, i poslodavci imaju pravo da formiraju udruženje poslodavaca i u njega se učlane pod uvjetima koji se propisuju statutom ili pravilima tog udruženja.

Onemogućena je mogućnost miješanja federalne, odnosno kantonalne vlasti kod osnivanja sindikata i udruženja poslodavaca, tako da se ova udruženja mogu osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

## Član 10.

Zaposlenici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata odnosno udruženja poslodavaca.

Zaposlenik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Polazeći od dobrovoljnosti kod osnivanja sindikata i udruženja poslodavaca, dobrovoljno je i učlanjivanje u ta udruženja. Također, zabranjuje se diskriminacija zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Tako npr. ukoliko zaposlenik nije član sindikata ne bi zbog toga mogao biti u nepovoljnijem položaju od članova sindikata u pogledu prava koja su garantirana zakonom i kolektivnim ugovorom. Isto važi i za suprotan slučaj.

#### Član 11.

Djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

U ovom članu predviđeno je da se djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može trajno ni privremeno zabraniti. To znači da će bilo čija odluka u tom smislu biti nevažeća.

#### Član 12.

Pitanja iz oblasti radnih odnosa, uređuju se i propisom kantona, u skladu sa ovim zakonom.

Ova odredba upućuje i na kantonalnu nadležnost u uređivanju pitanja iz oblasti radnih odnosa.

#### Član 13.

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

Odredba o primjeni općih propisa obligacionog prava jasno ukazuje na građansko - pravni pristup u shvaćanju radnog odnosa.

Tako se na sva pitanja koja su u vezi sa ugovorom o radu, a koja nisu uređena Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom, primjenjuju opći propisi obligacionog prava.

## II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

#### Član 14.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.

Ako poslodavac ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu u pismenoj formi ili mu u roku od 15 dana od dana početka rada ne uruči pismenu potvrdu o zaključenom ugovoru, smatra se da je sa zaposlenikom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac može u roku od jedne godine dokazati da ugovor o radu nije zaključio sa zaposlenikom, odnosno da zaposlenik u smislu stava 2. ovog člana nikad nije radio kod poslodavca.

Potvrda iz stava 2. ovog člana mora sadržavati osnovne podatke iz ugovora o radu, posebno one o stranama, početku rada i plaći.

Zakon o radu propisuje pismenu formu ugovora o radu kao pravilo, iako sama forma ugovora nije bitna pretpostavka valjanosti tog ugovora. Ako ugovor o radu nije zaključen u pismenoj formi, poslodavac je dužan najkasnije u roku od 15 dana od dana početka rada izdati zaposleniku potvrdu o zaključenom ugovoru, koja mora sadržavati osnovne podatke koje sadrži pismeni ugovor o radu. Naime, potvrda nije samo dokaz da je ugovor zaključen, već zamjenjuje sam ugovor, pa mora sadržavati sve ono što je propisano kao obavezni sadržaj pismenog ugovora o radu.

Međutim, ako ugovor o radu nije zaključen u pismenoj formi, niti je poslodavac u predviđenom roku izdao potvrdu o radu, smatrat će se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme.

Iz navedenog se može zaključiti da sama činjenica što ne postoji pismeni ugovor o radu, a nije izdata ni potvrda o zaključenom ugovoru, ne može imati za posljedicu gubitak prava zaposlenika iz radnog odnosa, odnosno ostvarivanja sudske zaštite u slučaju povrede bilo kojeg prava iz radnog odnosa.

Predviđena je, također i zaštita poslodavca, tako što mu je data mogućnost da u roku od jedne godine može dokazivati da sa zaposlenikom nije zaključio ugovor o radu, odnosno da isti nikada nije radio kod poslodavca.

Ova zaštita zaposlenika predviđena je zbog prisutne prakse zapošljavanja "na crno", jer je bilo slučajeva da zaposlenik godinama radi bez zasnovanog radnog odnosa, te zbog toga ne može ostvariti minimum prava iz radnog odnosa (pravo na doprinose za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i dr.).

#### Član 15.

Ugovor o radu može da zaključi lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove.

Maloljetnik ne može zaključiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, moral ili razvoj. Smatra se da invalidno lice koje je osposobljeno za obavljanje određenih poslova, ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu, odnosno za zasnivanje radnog odnosa, mogu biti opći i posebni. Opće uvjete za zaključivanje ovog ugovora mora ispunjavati svako lice koje želi da se zaposli. Zakon o radu, kao i dosad, propisuje dva opća uvjeta za zaključivanje ugovora o radu, a to su godine života (15 godina) i opća zdravstvena sposobnost. Pri utvrđivanju općeg uvjeta od 15 godina kao minimalne starosne granice za zasnivanje radnog odnosa imala se u vidu Konvencija broj 138. o minimalnim godinama starosti za prijem u radni odnos iz 1973. godine i Preporuka broj 146. o minimalnim godinama za zapošljavanje iz 1973. godine, te Deklaracija o pravima djeteta iz 1959. Ovim dokumentima je utvrđeno da se ne može zasnovati radni odnos prije odgovarajuće minimalne starosti.

Iz navedenog se može zaključiti da je ugovor o radu sa djetetom mlađim od 15 godina zaključen suprotno navedenoj odredbi ništavan i ne proizvodi nikakve pravne posljedice.

Drugi opći uvjet za zaključivanje ugovora o radu, odnosno zasnivanje radnog odnosa je opća zdravstvena sposobnost. Zakonodavac nije preciznije razradio ovo pitanje, što u praksi može dovesti do nejasnoća u smislu pojma zdravstvene sposobnosti i kako istu dokazati. Zdravstvena sposobnost može biti opća ili djelimična sposobnost za pojedinu vrstu posla, potpuna nesposobnost za bilo kakav rad, ili se pak za određenu vrstu posla odnosno za određeno radno mjesto mogu tražiti posebni zdravstveni uvjeti, što se mora periodično kontrolisati. Npr. zaposlenici u saobraćaju, ugostiteljstvu, ronici i sl. moraju biti potpuno zdravi, s obzirom na karakter posla koji treba da obavljaju. U svakom slučaju, zaposlenik dokazuje zdravstvenu sposobnost ljekarskim uvjerenjem koje izdaje nadležna zdravstvena ustanova.

Navedeni opći uvjeti su od bitnog utjecaja za zasnivanje radnog odnosa, jer lice koje ne bi ispunjavalo bilo koji od ova dva uvjeta ne bi moglo zasnovati radni odnos. Ako bi takvo lice ipak zaključilo ugovor o radu, odnosno zasnovalo radni odnos, takav ugovor smatrao bi se ništavim tj. ne bi proizvodio nikakve pravne posljedice.

Predviđena je zaštita maloljetnika od zaključivanja ugovora o radu za vršenje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, moral ili razvoj, što je u skladu sa Konvencijom MOR-a br. 138. o najnižoj dobnoj granici za zasnivanje radnog odnosa.

#### Član 16.

Ako su zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može zaključiti samo lice koje ispunjava te uvjete.

Posebni uvjeti za zaključivanje ugovora o radu su oni koji su utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, a odnose se na obavljanje konkretnih poslova. Za obavljanje poslova potrebna je određena školska, odnosno stručna sprema, znanje i sposobnost, što se konkretizuje utvrđivanjem uvjeta za obavljanje svakog konkretnog posla. Ti uvjeti određuju se unaprijed, s obzirom na objektivne potrebe za zasnivanje radnog odnosa, tako da posebni uvjeti ne mogu biti predmet naknadnog sporazuma ili izmjene tih uvjeta između lica koja zaključuju ugovor o radu.

Također, kao posebni uvjeti mogu se za određene poslove utvrditi i godine života i posebne psiho - fizičke sposobnosti.

Iako vrijedi pravilo o slobodnom izboru zaposlenika od strane poslodavca, ugovor o radu može se zaključiti samo sa zaposlenikom koji ispunjava posebne uvjete utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Međutim, dok je u dosadašnjim propisima bilo predviđeno pravo na zaštitu zainteresiranih kandidata, ako je po oglasu ili konkursu izabran kandidat koji ne ispunjava tražene uvjete, Zakon o radu ne predviđa nikakvu zaštitu prava drugih zainteresiranih lica za rad na tim poslovima.

Međutim, iako nema izričite odredbe mišljenja smo da takva lica zaštitu svojih prava mogu ostvariti pred nadležnim sudom.

#### Član 17.

Strani državljani mogu zaključiti ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Ugovor o radu može zaključiti i strani državljanin, s tim što pored općih uvjeta predviđenih ovim zakonom (15 godina života i opća zdravstvena sposobnost), mora ispunjavati i posebne uvjete predviđene Zakonom o zapošljavanju stranaca. ("Službene novine Federacije BiH" broj 8/99).

## 1. Probni rad

### Član 18.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od tri mjeseca.

Ako je ugovoren probni rad, otkazani rok iznosi najmanje sedam dana.

Svrha probnog rada jest u provjeri odnosno utvrđivanju stručnih i radnih sposobnosti zaposlenika. Ovakva provjera sposobnosti može se vršiti samo ako je probni rad ugovoren između poslodavca i zaposlenika prilikom zaključivanja ugovora o radu, što isključivo zavisi od toga da li poslodavac želi provjeru ili ne. Zakonodavac je ograničio trajanje probnog rada na najduže tri mjeseca, jer smatra da je to dovoljan period u kojem je moguće provjeriti zaposlenikove sposobnosti za obavljanje određenog posla. Ako zaposlenik dobije pozitivnu ocjenu poslodavca, ostaje u radnom odnosu, u protivnom dobija otkaz uz otkazni rok koji iznosi najmanje sedam dana.

## 2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

### Član 19.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Pravilo je da se ugovor o radu zaključuje na neodređeno vrijeme, mada u najvećem broju zemalja sa tržišnim uvjetima privređivanja, ugovor o radu najčešće se zaključuje na određeno vrijeme sa mogućnošću produžavanja ugovora o radu. Takvo rješenje, zasada, u ovom zakonu nije predviđeno, jer zakonodavac smatra da za takvo što još nije vrijeme, s obzirom na period tranzicije u kojem se nalazi naša zemlja.

### Član 20.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u slučajevima:

- sezonskih poslova,
- zamjene privremeno odsutnog zaposlenika,
- rad na određenom projektu,
- privremeno povećavanje obima poslova, i
- drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom za svaki pojedinačni slučaj iz stava 1. ovog člana.

Polazeći od pravila da se ugovor o radu zaključuje na neodređeno vrijeme, zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme, predstavlja izuzetak za koji mora postojati stvaran i važan razlog, kao naprimjer:

- kad se radi o sezonskim poslovima;
- zamjeni privremeno odsutnog radnika;
- radu na određenom projektu;
- privremenom povećanju obima posla, te
- drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

To znači da slučajevi u kojima se može zaključiti ovaj ugovor o radu nisu navedeni taksativno, jer se takav ugovor može zaključiti i u drugim slučajevima ako se to predvidi kolektivnim ugovorom.

Radni odnos koji je zasnovan na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka za svaki pojedinačni slučaj. Taj rok može biti određen kalendarski (tj. do određenog datuma) ili ispunjenjem određenog uvjeta (npr. do završetka određenog posla ili povratkom odsutnog zaposlenika i sl.)

## 3. Sadržaj zaključnog ugovora o radu

### Član 21.

Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu odpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkazanim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik i poslodavac;
11. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stava 1. tač. 7. do 11. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

Kao što je već naprijed naglašeno bitni sastojci ugovora o radu su plaća, lični rad (lično obavljanje preuzetih poslova) i radno mjesto, a sva ostala prava proizilaze iz odredaba zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, tako da ih nije obavezno utvrđivati ugovorom, već je dovoljno uputiti na odgovarajuće propise kojim se ta pitanja uređuju.

#### Član 22.

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo zaključuje se pismeni ugovor o radu prije odlaska zaposlenika u inozemstvo.

Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži, pored podatka iz člana 21. ovog zakona, i podatke o:

1. trajanja rada u inozemstvu;
2. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu;
3. uvjetima vraćanja u zemlju.

Sve što je rečeno u prethodnom komentaru važi i za ovu odredbu, s tim što se u slučaju upućivanja zaposlenika na rad u inozemstvo obavezno unose i podaci o trajanju rada u inozemstvu, valuti u kojoj će se isplaćivati plaća, drugim primanjima u novcu i naturi na koju zaposlenik ima pravo, kao i uvjete pod kojim će se zaposlenik vratiti u zemlju.

### 4. Podaci koji se ne mogu tražiti

#### Član 23.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.

Privatnost čovjeka predstavlja jedno od temeljnih prava i sloboda čovjeka i građanina što proizlazi i iz odredaba Ustava Federacije BiH. Ovim članom predviđa se tajnost ličnih podataka koji se odnose na zaposlenikov lični i porodični život, dostojanstvo i ugled, ukoliko ti podaci nisu u neposrednoj vezi sa prirodom njegovog posla odnosno njegovih radnih aktivnosti.

#### Član 24.

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

Ova odredba naslanja se na prethodnu, tako što iz nje proizlazi poslodavčeva obaveza da nadzire da li se prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju lični podaci trećim licima, u skladu sa zakonom.

## III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

#### Član 25.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Zaposlenik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 1. i 2. ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Poslodavac može omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, u skladu sa potrebama rada, kako bi što više došla do izražaja radna sposobnost i znanja zaposlenika.

Međutim, poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Također, ova obaveza se odnosi i na zaposlenika, koji je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazuje, osposobljava i usavršava za rad.

Konkretni uvjeti za obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, u smislu ovog člana, uređuje se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

## **1. Prijem pripravnika**

### **Član 26.**

Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odn. fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je, prema Zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno predhodno radno iskustvo.

U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu najmanje 80% od najniže plaće. Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu novčane naknade, ovisno od stručne spremlje pripravnika.

Poslodavac osigurava pripravnika za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, a zdravstveno osiguranje osigurava nadležna služba za zapošljavanje.

Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

### **Član 27.**

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, u skladu sa zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, u skladu sa zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu.

Kod određivanja dužine pripravničkog staža trebalo bi da se polazi od složenosti poslova radnog mjesta, za koje se pripravnik osposobljava, kao i predhodnog znanja lica koje se prima u svojstvu pripravnika (npr. u toku školovanja bilo je, u znatnoj mjeri, zastupljeno i praktično učenje).

U utvrđeno vrijeme pripravničkog staža ne ulazi vrijeme opravdane odsutnosti pripravnika (bolest, porođajno odsustvo i drugo odsustvo koje se uračunava u staž osiguranja), pa se, za toliko vremena, produžava trajanje pripravničkog staža.

Pravilnikom o radu treba da se urede sva konkretna pitanja u vezi sa pripravničkim stažom, kao i polaganje stručnog ispita.

## **2. Volonterski rad**

### **Član 28.**

Ako 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 za samostalni rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor sa volonterom zaključuje se u pisanoj formi. Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.

Volonterski rad može trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja prema Zakonu, za određeno zanimanje.

Trajanje volonterskog rada iz stava 3 ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.

Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica.

Radi osiguranja za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti poslodavac plaća nadležnoj službi za zapošljavanje 35% od najniže plaće za svakog volontera.

Volonter ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

## IV - RADNO VRIJEME

### Član 29.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmično.

Puno radno vrijeme može biti utvrđeno u trajanju od sedam ili osam sati, u jednokratnom ili dvokratnom trajanju, zavisno od rasporeda radnog vremena u toku radne sedmice.

U okviru ove zakonske norme, kao opće, posebnim propisom, odnosno općim aktom mogu se bliže urediti neka specifična pitanja u vezi sa punim radnim vremenom (npr. radno vrijeme nastavnika u školama, koje obuhvata i izvođenje nastave i vrijeme potrebno za pripremanje nastave odnosno druge vannastavne aktivnosti).

### Član 30.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom.

Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Zaposlenik koji radi sa nepunim radnom vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Pravilo je da zaposlenik ugovor o radu zaključuje sa punim radnim vremenom.

Međutim, Zakonom o radu predviđena je mogućnost da se ugovor o radu može zaključiti i sa nepunim radnim vremenom.

Naime, rad sa nepunim radnim vremenom praktikovat će se u slučajevima kada organizacija ili karakter procesa rad, odnosno obim poslova radnog mjesta ne zahtijeva puno radno vrijeme (npr. u manjim privrednim društvima i ustanovama poslovi ekonomiste ili pravnika).

Zakonom o radu nije predviđen nijedan izuzetak u pogledu radnog mjesta za koje se ne bi moglo utvrditi nepuno radno vrijeme.

Ugovor o radu za rad sa nepunim radnim vremenom, zaključuje se na isti način kao i za rad sa punim radnim vremenom.

Zaposlenik može ugovor o radu zaključiti sa punim radnim vremenom samo sa jednim poslodavcem.

Međutim, ukoliko ugovor o radu zaključuje sa nepunim radnim vremenom, zaposlenik može zaključiti više takvih ugovora i na taj način ostvariti puno radno vrijeme.

Kod svakog poslodavca zaposlenik ostvaruje prava srazmjerno dužini radnog vremena koje kod njega provede (npr. plaću, naknadu plaće), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Plaća zaposlenika zavisice od dužine radnog vremena, postignutih rezultata na radu i drugih mjerila koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Neka prava ne zavise od dužine radnog vremena, npr. pravo na godišnji odmor i on se istovremeno koristi kod svih poslodavaca, o čemu se, kao i o drugim nekim pitanjima, poslodavci treba da prethodno dogovore sa zaposlenikom.

Ovdje ćemo napomenuti najkarakterističnije slučajeve kada zaposlenik, koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ima prava kao i zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa punim radnim vremenom. To je, na primjer, pravo na godišnji odmor od najmanje 18 radnih dana (uz ispunjenje zakonskog uvjeta u pogledu neprekidnog radnog staža), pravo na štrajk i drugo.

Prava iz zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja ostvaruju se u skladu sa posebnim propisima.



Zaposlenik nema pravo na odmor u toku radnog dana od namjanje 30 minuta, ako je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, jer pravo na ovaj odmor ima samo zaposlenik koji radi sa punim radnim vremenom.

#### Član 31.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu st. 1. i 2. ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Odbredbama ovog člana regulirano je skraćeno radno vrijeme. Koji se poslovi smatraju poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu, zaposlenik ne može zaštititi od štetnih utjecaja, utvrđuju se posebnim zakonom - Zakonom o zaštiti na radu.

Zaposlenici koji rade skraćeno radno vrijeme, ostvaruju sva prava po osnovu rada i u vezi sa radom kao da rade puno radno vrijeme (npr. pravo na plaću), što nije slučaj sa radnicima koji rade sa nepunim radnim vremenom.

Zaposlenicima, koji rade skraćeno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme ne bi se moglo povećati, bez obzira na raspored radnog vremena u toku sedmice. Ovim se zaposlenicima ne bi moglo odrediti da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

#### Član 32.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik, na zahtjev poslodavca, obavezan je da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.

Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obaviještava organ nadležan za poslove inspekcije rada kantona (u daljem tekstu: inspekcija rada kantona).

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika.

Trudnica, majka, odnosno usvojilac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj odnosno usvojilac sa djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno, ako dâ pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Inspekcija rada kantona zabranit će prekovremeni rad, uveden suprotno st. 1, 2, 3. i 4. ovog člana.

Ovom odredbom određeno je kada je zaposlenik obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Zakonom o radu bliže su određeni slučajevi prekovremenog rada - slučaj više sile, iznenadno povećanje obima posla i drugi slični slučajevi neophodne potrebe.

U skladu sa ovima slučajevima, poslodavac određuje prekovremeni rad, a zaposlenik je obavezan da radi prekovremeno.

Iz navedenog proizilazi da se, kao prekovremeni rad, ne mogu tretirati slučajevi koji pokazuju potrebu trajnog obavljanja rada određenih zaposlenika iznad punog radnog vremena, npr. rad vozača, dežurstvo i drugo što treba da se riješi u okviru drugih zakonskih instituta - preraspodjela radnog vremena, ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme i drugo.

Prema tome, ako se određeni redovan rad u toku kalendarske godine znatno poveća, za njegovo izvršenje se ne bi mogao, prema Zakonu o radu, uvesti prekovremeni rad. U ovom slučaju bi se mogao zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Zakonom je određeno ograničenje trajanja prekovremenog rada - najviše do 10 sati sedmično. Ako ovaj rad traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac je obavezan da obavijesti organ nadležan za poslove inspekcije rada kantona.

Zakonsko ograničenje prekovremenog rada je opravdano, posebno sa stanovišta zaštite zaposlenika i njegove zdravstvene i radne sposobnosti.

U tom smislu zabranjuje se prekovremeni rad maloljetnim zaposlenicima.

Određene kategorije zaposlenika mogu raditi prekovremeno, samo ako su dali pismenu izjavu da pristaju na takav rad. To su trudnice, majke odnosno usvojitelj sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj odnosno usvojitelj sa djetetom do šest godina života.

#### Član 33.

Ako priroda posla to zahtjeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jedog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ovom zakonskom odredbom uveden je institut preraspodjele radnog vremena.

Zakonom o radu nisu bliže navedeni slučajevi kada se može uvesti preraspodjela radnog vremena, nego je utvrđeno da to zavisi od prirode posla.

Također, određeno je ograničenje dužine prosječnog radnog vremena u toku kalendarske godine ili drugog perioda koje ne može trajati duže od 40 sati u sedmici (prosječno). Puno radno vrijeme se preraspoređuje tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično. Izuzetno, za sezonske poslove prosječno radno vrijeme traje najduže 60 sati sedmično.

Dakle, i ova ograničenja su data, sa stanovišta očuvanja zdravlja i radnih sposobnosti zaposlenika.

Način uvođenja preraspodjele radnog vremena može biti različit, tako da radno vrijeme u toku jedne sedmice bude duže od punog radnog vremena, a u toku druge sedmice kraće od punog radnog vremena, ili da se isto odnosi na mjesec odnosno drugi neki period u toku godine.

U slučaju preraspodjele radnog vremena, zaposleniku se mora obezbjediti odmor u toku rada, najmanji zakonom određeni odmor između dva radna dana i sedmični odmor.

Preraspodjelom radnog vremena ne bi se moglo produžiti skraćeno radno vrijeme zaposleniku kome je određeno skraćeno radno vrijeme, u skladu sa zakonom.

Preraspodjela radnog vremena ne mora se odnositi na kalendarsku godinu, nego i na određeni period u toku godine.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

#### Član 34.

Rad u vremenu od 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ako je rad organiziran u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

Odredbama ovog člana određeno je šta se smatra noćnim radom. To je vrijeme između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro.

Zakonom je imperativno određeno da se, ako je rad organiziran u smjenama, obezbjeđuje izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću, uzastopno najviše jednu sedmicu.

#### Član 35.

Zabranjen je noćni rad žena u industriji.

Zabrana iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na žene koje obavljaju rukovodeće i tehničke poslove i žene zaposlene u zdravstvenoj ili socijalnoj službi, kao i na poslodavce koji zapošljavaju samo članove svoje porodice.

Zaposlenici - ženi može se narediti noćni rad u industriji u slučaju zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija), ako je dobijena saglasnost federalnog ministra nadležnog za rad (u daljem tekstu: federalni ministar), nakon prethodnog konsultiranja sa sindikatom, poslodavcem ili više poslodavaca odnosno udruženjem poslodavaca.

Ženi se može narediti noćni rad i bez prethodne saglasnosti, ako je takav rada neophodan zbog više sile ili sprječavanja kvara na sirovinama.

O noćnom radu iz stava 4. ovog člana obavještavaju se nadležni organ kantona i inspekcija rada kantona u roku od 24 sata od uvođenja ovog rada.

Ako inspekcija rada kantona ocijeni da noćni rad iz stava 4. ovog člana nije neophodan, odnosno da ne postoji viša sila ili opasnost od kvara na sirovinama, zabranit će noćni rad.

Generalno je zabranjen noćni rad žena u industriji.

Izuzetak od ove zabrane odnosi se na žene koje obavljaju određene poslove - rukovodeće i tehničke, zatim žene zaposlene u zdravstvenoj i socijalnoj službi i poslodavce koji zapošljavaju samo članove svoje porodice.

Također, u određenim slučajevima noćni rad se može narediti i svakoj drugoj zaposlenici, a to su: slučaj zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, a radi se o djelatnosti industrije. U ovom slučaju potrebna je prethodna saglasnost federalnog ministra nadležnog za rad.

Međutim, ako je noćni rad neophodan zbog više sile ili sprječavanja kvarova na sirovinama, navedena saglasnost nije potrebna, s tim da je obaveza poslodavca da obavijesti nadležni organ kantona i inspekciju rada kantona u roku od 24

sata od njegovog uvođenja. Imperativno je određeno da će se, ako nadležna inspekcija rada kantona ocjeni da nisu ispunjeni uvjeti iz stava 4. ovog člana, zabraniti ovaj rad.

#### Član 36.

Zabranjen je noćni rad maloljetnih zaposlenika.

Za maloljetne zaposlenike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Za maloljetne zaposlenike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Izuzetno, maloljetni zaposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na osnovu saglasnosti nadležnog organa kantona.

Za maloljetne zaposlenike, generalno, je zabranjen noćni rad.

Međutim, i maloljetnici mogu biti izuzeti iz zabrane noćnog rada u određenim slučajevima, kao što su: havarija, viša sila i zaštita interesa Federacije Bosne i Hercegovine, o čemu saglasnost daje nadležni organ kantona.

Za maloljetne zaposlenike, zavisno u kojim djelatnostima rade, određeno je različito vrijeme koje se smatra noćnim radom. Napr. to je vrijeme između 19. sati uvečer i 7. sati ujutro idućeg dana ako su zaposleni u industriji, a ako nisu zaposleni u industriji, to je vrijeme od 20. sati uvečer i 6. sati ujutro.

Ovako šire vremensko određenje noćnog rada za maloljetne zaposlenike opravdano je i razumljivo, s obzirom na njihove psihofizičke osobine i potrebu što zdravijeg razvoja ove populacije.

## V - ODMORI I ODSUSTVA

### 1. Odmori

#### Član 37.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

Izuzetno, poslodavac je dužan zaposleniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Samo zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta. Konkretnu dužinu ovog odmora određuje poslodavac, ali ne manje od 30 minuta (znači može biti određeno samo duže trajanje ovog odmora).

Bez obzira na prirodu procesa rada, zaposleniku se mora osigurati ovaj odmor i u najmanje zakonom određenom trajanju. Pravo na odmor u toku radnog dana ne bi se moglo zamjeniti nekim drugim pravom (npr. novčana naknada).

Značajna novina u odnosu na dosadašnje propise je da se ovaj odmor ne uračunava u radno vrijeme i shodno tome nije ni plaćeno. Ovakvo rješenje predviđeno je u većini zapadno-evropskih zemalja. Polazeći od toga, radno vrijeme će se produžiti za onoliko vremena koliko se utvrdi dužina trajanja ovog odmora. Pored toga, zakonska novina je da zaposlenik ima pravo na odmor od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice, koji se, također, ne uračunava u radno vrijeme. Ovaj odmor od jednog sata poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku na njegov zahtjev.

Način i korištenje odmora od najmanje 30 minuta, odnosno u trajanju od jednog sata, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pravo na ovaj odmor ima i zaposlenik koji radi skraćeno radno vrijeme, s obzirom da se skraćeno radno vrijeme ovih zaposlenika smatra punim radnim vremenom. Na korištenje ovog prava za navedene zaposlenike nema uticaja da li utvrđeni raspored odmora ostalih zaposlenika obuhvata i njihovo skraćeno radno vrijeme.

#### Član 38.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Izuzetno, za vrijeme rada na sezonskim poslovima, zaposlenik ima pravo na odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne zaposlenike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Dnevni odmor je odmor između dva uzastopna radna dana.

Određeno je najmanje trajanje dnevnog odmora, a to je, u pravilu, 12 sati neprekidno za sve zaposlenike.

Izuzetak je dat za zaposlenike koji obavljaju sezonske poslove, pa je za njih predviđeno 10 sati neprekidno, a za maloljetne zaposlenike od najmanje 12 sati neprekidno.

U praksi se, često, pod pojmom "dnevni odmor" pogrešno podrazumjeva odmor u toku radnog dana, iako su to dva potpuno različita i odvojena zakonska instituta.

#### Član 39.

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

Utvrđeno je pravo zaposlenika na sedmični odmor, u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Međutim, ako je neophodno da zaposlenik radi na dan svog sedmičnog odmora, mora mu se osigurati jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika. Također, i u ovom slučaju, sedmični odmor koristit će se poslije isteka vremena koje je određeno za dnevni odmor.

Dani ovog odmora ne bi se mogli kumulirati i naknadno koristiti (npr. 15 dana neprekidno), nego samo u periodu koji bude određen dogovorom poslodavca i zaposlenika.

Naime, drugačijim shvatanjem ove odredbe, izgubila bi se svrha njegovog korištenja, a to je rekreacija zaposlenika nakon određenog vremenskog perioda rada i to, upravo, u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

#### Član 40.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Izričito je propisano da se zaposleniku ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Zaposlenik, koji radi nepuno radno vrijeme, ne ostvaruje pravo na odmor u toku radnog dana, jer je to pravo vezano za rad sa punim radnim vremenom. Međutim, ovi zaposlenici koriste dnevni i sedmični odmor kao i zaposlenici koji rade sa punim radnim vremenom.

Zaposlenici, koji rade skraćeno radno vrijeme, ostvaruju i pravo na odmor u toku radnog dana, kao i zaposlenici koji rade u punom radnom vremenu, s obzirom da se njihovo skraćeno radno vrijeme izjednačava sa punim radnim vremenom (napomena: šire objašnjenje dato je uz odgovarajuće odredbe u vezi sa radnim vremenom u ovom komentaru). Svakako, ovi zaposlenici ostvaruju i pravo na dnevni i sedmični odmor.

#### Član 41.

Zaposlenik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposlenik, koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Poslovi i trajanje odmora iz stava 3. ovog člana uređuju se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Ovom odredbom određeno je najmanje trajanje godišnjeg odmora u toku jedne kalendarske godine.

Zaposlenik, koji je stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo da ga koristi u najmanjem trajanju od 18 radnih dana.

Određena kategorija zaposlenika ima pravo na duži godišnji odmor od zakonom određenog najkraćeg trajanja godišnjeg odmora. To su: maloljetni zaposlenik i to najmanje 24 radna dana godišnjeg odmora i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu, ne može zaštititi od štetnih utjecaja i

ima pravo na najkraće trajanje godišnjeg odmora od 30 radnih dana. Iznad zakonom utvrđenog minimuma trajanja godišnjeg odmora, njegovo konkretno određivanje vrši se u skladu sa posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. U pravilniku o radu treba utvrditi konkretne kriterije za određivanje dužine godišnjeg odmora, s tim da se uvijek polazi od zakonom utvrđenog najmanjeg trajanja godišnjeg odmora, tj. 18, 24 ili 30 radnih dana, zavisno o kojem se zakonskom slučaju radi.

Navedeni osnovi i mjerila treba da polaze, prije svega, od težine i složenosti poslova, psihičke i fizičke napregnutosti na radu, uticaja radne okoline na zaposlenika, što se uređuje zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Kako je to naprijed navedeno, i zaposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na godišnji odmor prema kriterijima utvrđenim pravilnikom o radu, ali ne manje od 18 radnih dana, osim u slučaju da nije ispunio pravo na "puni godišnji odmor" u smislu odredaba Zakona o radu (nema šest mjeseci neprekidnog rada).

## Član 42.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva, vojne službe i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Pravilo je da zaposlenik stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Pod neprekidnim radom, u smislu ove odredbe, podrazumjeva se vrijeme u kojem je zaposlenik neprekidno radio. Ako je zaposlenik u tom vremenu bio na bolovanju, porođajnom odsustvu i u drugim sličnim slučajevima (vrijeme koje se priznaje u staž osiguranja), i to se vrijeme, također, uračunava u neprekidan rad.

Zaposlenik, koji je stekao pravo na godišnji odmor u smislu ove zakonske odredbe (ispunjen je uvjet u pogledu vremena od šest mjeseci neprekidnog rada), ima pravo da ga koristi u svakoj daljnoj kalendarskoj godini prije isteka vremena od šest mjeseci neprekidnog rada. Ovo pod uvjetom da nije došlo do prekida u kontinuitetu neprekidnog rada, između dva radna odnosa duže od osam dana.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili ako ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, ima pravo najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada. Konkretna dužina ovog godišnjeg odmora (znači polazeći od najmanje jednog dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada) uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Ovdje treba razlikovati slučajeve odsustva, koja nisu uvjetovana voljom zaposlenika (bolovanje, materinstvo, vojna služba i drugo odsustvo koje nije uvjetovano voljom zaposlenika), slučajeve plaćenog i neplaćenog odsustva (šire objašnjenje dato je uz ove zakonske institute), kada stvarni, faktički prekid rada, ne predstavlja prekid neprekidnog rada, u smislu ove zakonske odredbe.

U navedenim slučajevima, i vrijeme provedeno na radu prije nastupanja ovih slučajeva, računat će se u vrijeme neprekidnog rada, kao uvjeta za sticanje prava na godišnji odmor.

I zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme stiče pravo na godišnji odmor pod istim uvjetima kao i zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme, do kraja kalendarske godine, ne ispuni uvjet neprekidnog rada od šest mjeseci, ima pravo na godišnji odmor u smislu stava 2. ovog člana, tj. srazmjerno vremenu rada, a u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

U praksi ima slučajeva da zaposlenik do kraja kalendarske godine zbog bolovanja nije koristio godišnji odmor za tu kalendarsku godinu i nakon toga mu je prestao ugovor o radu zbog potpune nesposobnosti za rad, pa zahtjeva naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Međutim, u ovom slučaju nije krivica na poslodavcu što zaposlenik nije iskoristio godišnji odmor, odnosno slučaj, koji se desio zaposleniku, pogađa njega. Poslodavac nije objektivno mogao osigurati korištenje godišnjeg odmora zaposleniku za tu kalendarsku godinu, prije prestanka radnog odnosa.

Prekidi u radu do osam dana, u smislu ove zakonske odredbe, nemaju uticaja na kontinuitet vremena neprekidnog rada za sticanje prava na godišnji odmor.

Što se tiče godišnjeg odmora za zaposlenike koji nisu ispunili uvjet u pogledu neprekidnog rada od šest mjeseci, broj dana tog odmora određuje se, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, s tim da se polazi od zakonskog minimuma - najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada. Ovako određen godišnji odmor, u pravilu, iznosit će manje od 18 radnih dana i koristit će ga, uglavnom, zaposlenici koji su zaključili ugovor o radu u drugoj polovini kalendarske godine i koji su zaključivali ugovor o radu na određeno vrijeme za kraći period.

## Član 43.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog ovim ili drugim zakonom, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

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

Konkretna dužina godišnjeg odmora određuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, s tim da se polazi od zakonom utvrđenog najmanjeg trajanja godišnjeg odmora od 18 radnih dana, pod pretpostavkom da je zaposlenik već stekao pravo na godišnji odmor (ima šest mjeseci neprekidnog rada).

Kriteriji za određivnje dužine godišnjeg odmora trebalo bi da polaze od težine i složenosti konkretnih poslova, psihičke i fizičke npregnutosti pri radu zaposlenika prilikom obavljanja tih poslova, utjecaja radne okoline na zaposlenika i drugo.

Odredbama ovog člana bliže su navedeni slučajevi koji se ne uračunavaju u godišnji odmor. To je privremena nesposobnost za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi (što je određeno posebnim zakonima koji reguliraju praznike), te drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se priznaje u staž osiguranja (npr. porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo).

Također, u godišnji odmor ne uračunava se ni dan sedmičnog odmora.

Ako se vrši "pomjeranje" prazničnih dana, u skladu sa propisima o praznicima, kao praznik smatra i prvi naredni dan poslije prazničnih dana i isti se, također, ne uračunava u godišnji odmor.

Da bi zaposlenik ostvario pravo da mu se u godišnji odmor ne uračunava vrijeme privremene nesposobnosti za rad, isto mora na odgovarajući način dokazati, u skladu sa posebnim zakonom iz oblasti zdravstvene zaštite i pravilnikom o radu.

Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u sedmici, ti dani, za koliko je skraćena radna sedmica (u pravilu, to je subota), uračunavaju se u godišnji odmor.

Međutim, kolektivim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može biti određeno da se ti dani ne uračunavaju u godišnji odmor, pa će njegovo trajanje, u ovim slučajevima biti duže.

#### Član 44.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tom obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Ovom zakonskom odredbom predviđena je mogućnost korištenja godišnjeg odmora u dva dijela. Ako se radi o korištenju godišnjeg odmora u dva dijela, u rješenju o korištenju godišnjeg odmora treba naznačiti kada će se koristiti prvi, a kada drugi dio godišnjeg odmora.

Zakonom o radu predviđeno je da, ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, jedan dio i to prvi, može koristiti najmanje 12 radnih dana, a drugi dio se obavezno koristi najkasnije do 30. juna naredne godine, što je u skladu sa Konvencijom MOR-a o plaćenom godišnjem odmoru.

Također, ovom odredbom osigurano je pravo zaposlenika da jedan dan godišnjeg odmora koristi kad on to želi, uz obavezu da u roku od najmanje tri dana prije korištenja tog dana godišnjeg odmora obavijesti poslodavca.

Prema tome, kada će zaposlenik koristiti godišnji odmor, zavisit će, prvenstveno, od potreba rada, a ne od njegove lične želje.

#### Član 45.

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

U skladu sa Konvencijom MOR-a o plaćenom godišnjem odmoru, zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti to pravo, niti izvršiti isplata naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Korištenje godišnjeg odmora ima svoju svrhu, prvenstveno, sa medicinskog stanovišta.

Pravilnim korištenjem godišnjeg odmora osigurava se zaštita zdravlja i života zaposlenika i kvalitetnije obavljanje poslova, zašto je predpostavka odgovarajuća rekreacija, a što se postiže između ostalog, pravilnim korištenjem godišnjeg odmora.

## 2. Odsustva sa rada

#### Član 46.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti ili smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva.

Članom uže obitelji u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: supružnici, odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Odredbom stava 1. ovog člana bliže su navedeni slučajevi kad zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće. Odsustvo u smislu ove odredbe može da traje najduže sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine, bez obzira na broj slučajeva koji se zaposleniku dese u toj godini i ovo odsustvo se koristi u vrijeme kada se slučaj dogodi, a ne naknadno.

Decidno je određeno koji se članovi obitelji, u smislu ovog člana, smatraju članom uže obitelji.

Propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi odsustva uz naknadu plaće i u dužem trajanju nego što je to predviđeno ovom odredbom (stav 1). Kod utvrđivanja ovih slučajeva trebalo bi cijeliti interese zaposlenika, kao i interese poslodavca.

Kako je to navedeno, bliži slučajevi, uvjeti i trajanje ovog odsustva uređuju se propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ako se isto ne uredi, zaposlenik ne bi mogao koristiti odsustvo u smislu stava 3. ovog člana, nego samo u smislu stava 1. ovog člana.

#### Član 47.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo. Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze zaposlenika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Poslodavac odlučuje da li će zaposleniku odobriti da odsustvuje sa rada bez naknade plaće, pa ako ga ne odobri, zaposlenik ne bi mogao da koristi ovo odsustvo.

Međutim, od ovog pravila predviđen je izuzetak kada je poslodavac dužan omogućiti zaposleniku odsustvo u trajanju do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba. Ako zaposlenik iskoristi sva četiri radna dana u kalendarskoj godini, dva dana se koriste uz naknadu plaće, a dva dana kao neplaćeno odsustvo.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada bez naknade plaće zaposleniku miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada.

## VI ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

#### Član 48.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprječava nastanak nesreće.

Predviđena je obaveza poslodavca da omogući zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu, u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad. To se može postići tako da se propisi iz stava 1. ovog člana daju poslodavcima, članovima zaposleničkih vijeća, sindikalnim povjerenicima, da su dostupni na oglasnoj ploči, da se, eventualno, štampaju u glasilu koje izdaje poslodavac, da se daju zaposleniku na uvid na njegov zahtjev i sl.

Pored toga, predviđena je i obaveza poslodavca da osigura zaštitu života i zdravlja zaposlenika, odnosno spriječi nastanak nesreće putem osposobljavanja zaposlenika za rad.

Oblici edukacije zaposlenika u cilju njihove zaštite su razni (putem kurseva, seminara i sl.), a bitno je da ta edukacija mora biti stalna. Ovu obvezu osposobljavanja zaposlenika ne treba shvatiti isključivo kao obvezu poslodavca, jer i sami zaposlenici dosta mogu učiniti na zaštiti svoga života i i zdravlja. Zaposlenik je, naime, dužan da poslove radnog mjesta obavlja sa potrebnom pažnjom kako bi zaštitio ne samo sebe, već i ostale zaposlenike i građane.

#### Član 49.

Poslodavac je dužan da osigura potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Izričito je propisana obaveza poslodavca da osigura potrebne uvjete za zaštitu na radu kako bi se osigurala zaštita života i zdravlja zaposlenika, što će se urediti posebnim zakonom.

#### Član 50.

Zaposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti inspekciju rada kantona.

Utvrđeno je pravo zaposlenika da odbije da radi na poslovima na kojima mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje, ako nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. U ovom slučaju zaposlenik ima obavezu da o navedenom obavijesti odmah, inspekciju rada.

Pitanja u vezi sa propisanim mjerama zaštite na radu bliže se uređuju propisima o zaštiti na radu.

## 1. Zaštita maloljetnika

#### Član 51.

Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.

Federalni ministar posebnim propisom će utvrditi poslove iz stava 1. ovog člana.

Inspektor rada kantona zabranit će rad maloljetnika na poslovima u smislu stava 1. ovog člana.

Među kategorijom zaposlenika, koji su posebno zaštićeni, su mloljetnici (lica starija od 15, a mlađa od 18 godina).

Ovom odredbom su predviđeni neki od poslova, na kojima je zabranjeno da rade maloljetnici. Međutim, bliže određivanje tih poslova, uredit će se podzakonskim aktom koji će donijeti federalni ministar rada.

Inspektoru rada kantona izričito je naloženo da zabrani rad maloljetnim zaposlenicima na poslovima na kojima je propisima zabranjeno da rade.

## 2. Zaštita žena i materinstva

#### Član 52.

Ženi se ne može narediti, niti se žena može rasporediti da obavlja naročito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom, te druge poslove koji, s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju njen život i zdravlje.

Izuzetno, zabrana rada iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na žene koje obavljaju rukovodeće poslove i poslove zdravstvene i socijalne zaštite, studente, pripravnike i volontere koji tokom školovanja ili stručnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika, te na žene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizičke prirode.

Prema propisima o radu i zaštiti na radu, kao kategorija zaposlenika, koja uživa posebnu zštitu na radu, su i žene - zaposlenice, a što proizilazi i iz odgovarajućih međunarodnih konvencija (Konvencija broj 103. o zaštiti materinstva - 1952. godina; Konvencija broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti - 1951. godine).

U tom smislu, ovim odredbama bliže su navedeni poslovi koji se ženi ne mogu narediti, niti se na iste može žena rasporediti.

Međutim, izuzetno, od ove zabrane izuzeta je određena kategorija žena, kao što su: žene koje obavljaju rukovodeće poslove, poslove zdravstvene i socijalne zaštite, studentice, zaposlenice koje tokom školovanja moraju provesti neko vrijeme u rudnicima i drugo.

#### Član 53.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 54. stav 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.



Ovom odredbom izričito je određeno poslodavcu da ne može da odbije zaposliti ženu samo iz razloga njene trudnoće. Također, zbog tog stanja, poslodavac ne može ženi - zaposlenici otkazati ugovor o radu. Ne može je ni rasporediti na druge poslove, izuzev slučaja kada je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, što utvrđuje ovlašteni liječnik.

Ovu odredbu treba povezati i sa osnovnom odredbom iz ovog zakona (Član 5.) tj. da se lice koje traži zaposlenje i lice koje se zaposli, ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj, između ostalog, i zbog pola, kao i sa odredbom da zaposlenica ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porođaja i materinstva (Član 7.).

Međutim, u određenim slučajevima, s obzirom na psihofizičke osobine žene, pol ili određeno stanje žene, mogu biti prepreka za njeno zaposlenje, odnosno raspoređivanje na određeno radno mjesto (naročito teški radovi, radovi popd zemljom i slično), dakle samo onda kada je to potrebno u cilju njene zaštite. Ovo nalaže i Konvencija MOR-a o zaposlenju žena na podzemnim radovima u rudnicima.

Inače, pogrešno je shvatanje u praksi da je trudnoća bolest i da sa tog stanovišta predstavlja prepreku za zaključivanje ugovora o radu. To je jedno prirodno stanje žene, a ne bolest.

#### Član 54.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Ženu, iz stava 1. ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

U slučajevima trudnoće i dojenja djeteta, pod uvjetom da je to u interesu zdravlja zaposlenice i da je to utvrdio ovlašteni liječnik, zaposlenica se privremeno raspoređuje na druge poslove, ili joj se omogućuje plaćeno odsustvo, ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura privremeno raspoređivanje.

Ako se radi o privremenom raspoređivanju, upravo, u cilju zaštite zaposlenice, njena plaća se ne može za to vrijeme smanjivati.

Ako se radi o raspoređivanju u drugo mjesto rada, ono se može izvršiti samo uz njen pristanak, koji mora da se da u pismenoj formi.

#### Član 55.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njega djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete, žena ima pravo na porođajno odsustvo od 18 mjeseci neprekidno.

Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porođajno odsustvo 45 dana prije porođaja, a obavezno 28 dana prije porođaja.

Ako žena bez svoje krivice, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, ne koristi porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja, ima pravo da te dane iskoristi poslije porođaja.

Izuzetno, žena, na osnovu svog pismenog zahtjeva, može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Ovom odredbom utvrđeno je porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

Pravo zaposlenice na porođajno odsustvo nije uvjetovano dužinom prethodnog staža osiguranja, niti vremenom rada, provedenog kod tog poslodavca. Porođajno odsustvo računa se u kalendarskim, a ne u radnim danima. Ono se koristi bez prekida (neprekidno) i tu ne može biti dispozicije, niti od strane zaposlenice, niti od strane poslodavca, niti se sporazumom poslodavca i zaposlenice može porođajno odsustvo prekinuti u namjeri da se koristi godišnji odmor, plaćeno odsustvo i slično.

Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, zaposlenica je obavezna da koristi 28 dana prije porođaja, a može da ga otpočne i 45 dana prije porođaja, ali uz ovaj nalaz.

Zavisno od toga kada je počela koristiti porođajno odsustvo (28 odnosno 45 dana), zaposlenica koristi duže odnosno kraće vrijeme porođajnog odsustva poslije porođaja (od godine dana odbija se 28 odnosno 45 dana).

Najduže trajanje porođajnog odsustva, poslije porođaja, biće u slučaju ako zaposlenica, prije porođaja, ne iskoristi ovih 28 dana obaveznog porođajnog odsustva. U tom slučaju zaposlenica će, cjelokupno porođajno odsustvo, u zakonom utvrđenom trajanju od jedne godine, koristiti poslije porođaja.

Međutim, da bi zaposlenica iskoristila navedeno pravo, potrebno je da ona nije "skrivila" ovaj slučaj, tj. da nije u pitanju njena krivica odnosno želja, pa nije iskoristila obavezno 28 dana prije porođaja. Znači, potrebno je da budu ispunjeni kumulativno slijedeći uslovi:

- da za navedeni slučaj nema krivice žene,
- da je pogrešna ocjena termina porođaja došla krivicom nadležnog ljekara,
- da nije iskorišteno 28 dana prije porođaja,
- da postoji nalaz ovlaštenog ljekara o terminu porođaja.

Inače, ako bi do ove situacije došlo voljom zaposlenice, odnosno zbog neispunjenja jednog od navedenih uvjeta, zaposlenica ne bi mogla, u smislu ove odredbe, da iskoristi te dane porođajnog odsustva poslije porođaja. Zakonom je izričito određeno da u slučaju rođenja blizanaca i trećeg i svakog sljedećeg djeteta porođajno odsustvo traje 18 mjeseci neprekidno.

Zakonom je data mogućnost da žena može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, ali ne kraće od 42. dana poslije poroda, na osnovu pismenog zahrijeva.

#### Član 56.

Otac djeteta, odnosno usvojilac može da koristi pravo iz člana 55. st. 1. i. 3. ovog zakona u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga sprječena da koristi to pravo.

Otac djeteta odnosno usvojila, također, može da koristi porođajno odsustvo, u slučajevima:

- smrti majke,
- ako majka napusti dijete,
- iz opravdanih razloga majka je sprječena da koristi porođajno odsustvo.

Intencija ove zakonske odredbe je zaštita djeteta. Pravo na porođajno odsustvo otac i usvojitelji djeteta ostvaruju poslije porođaja zaposlenice. Vrijeme koje je iskoristila zaposlenica prije porođaja, a koje ulazi u porođajno odsustvo, uračunava se, shodno prethodnoj zakonskoj odredbi, i u porođajno odsustvo koje koristi otac, odnosno usvojitelj djeteta umjesto majke.

Najčešći slučaj bit će da ovo odsustvo koristi otac djeteta nakon smrti majke zaposlenice.

#### Član 57.

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i zaposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Ovom odredbom utvrđeno je pravo na skraćeno radno vrijeme - polovinu punog radnog vremena za zaposlenicu i oca, - zaposlenika, nakon isteka porođajnog odsustva. Uvjet da bi otac - zaposlenik koristio ovo pravo je da zaposlenica, za to vrijeme radi puno radno vrijeme.

Zakon o radu predvidjeo je pravo da zaposlenica radi polovinu punog radnog vremena do jedne godine života djeteta. Međutim, propisom kantona može se predvidjeti duže vrijeme korištenja ovog prava, što će zavistiti prvenstveno od ekonomske moći kantona i potrebe za boljim zaštitom materinstva i boljom njegom djeteta.

Predviđeno je, također, da za blizance, zatim treće i svako sljedeće dijete zaposlenica ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, što ima za cilj zaštitu djeteta i stimulisanje rađanja većeg broja djece.

Ovo pravo zaposlenica koristi, odmah, nakon isteka porođajnog odsustva i ono nije uvjetovano dojenjem djeteta.

Skraćeno radno vrijeme, također, u ovim slučajevima nije uvjetovano rasporedom radnog vremena kod poslodavca - da li je ono raspoređeno na pet ili šest radnih dana i da li je u pitanju preraspodjela radnog vremena. U svakom od ovih slučajeva zaposlenici se ne može povećavati njeno skraćeno radno vrijeme.

Što se tiče ostalih prava i obaveza iz radnog odnosa, za vrijeme skraćenog radnog vremena, zaposlenica ih koristi, odnosno ima pravo kao i ostali zaposlenici (npr. primjena instituta raspoređivanja, godišnjeg odmora, odgovornosti i drugo). Tu nema izuzetka u odnosu na ovaj slučaj.

#### Član 58.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Pravo iz stava 1. ovog člana može da koristi i usvojilac, odnosno lice koje se stara o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu da se brinu o djetetu.

Zaposlenica ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena i do tri godine života djeteta. Međutim, zakonski uvjet za korištenje ovog prava je da je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna briga i njega što osjenjuje ova zdravstvena ustanova.

Isti su uvjeti za korištenje ovog prava i za zaposlenika - oca djeteta.

Također, ovo pravo može da koristi i usvojilac ili drugo lice, koje se stvarno brine o djetetu, u slijedećim slučajevima:

- da su oba roditelja umrla,
- da su oba roditelja napustila dijete,
- da se nijedno od roditelja ne može da brine o djetetu.

## Član 59.

Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

Pravo iz stava 1. ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Također, u cilju zaštite djeteta, kao zakonska novina, utvrđeno je pravo zaposlenice da odsustvuje sa posla dva puta dnevno (u toku radnog dana), u trajanju po sat vremena (znači ukupno dva sata u toku radnog dana), radi dojenja djeteta. Ovo svoje pravo zaposlenica koristi polije porođajnog odsustva, pod uvjetom:

- da radi puno radno vrijeme,
- da o tome ima nalaz ovlaštenog liječnika.

Navedeno pravo zaposlenica koristi najduže do navršene jedne godine života djeteta. Njena je dispozicija da li će koristiti ovo svoje pravo, a ako želi da ga koristi, poslodavac je dužan da joj ga omogući pod navedenim zakonskim uvjetima.

Vrijeme za koje zaposlenica odsustvuje, u smislu ove odredbe, smatra se kao da je provedeno na radu i zaposlenica ne može, zbog toga, biti oštećena u plaći, odnosno naknadi plaće. Naime, Zakonom o radu je predviđeno da se to vrijeme računa u puno radno vrijeme.

## Član 60.

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

Cilj ove zakonske odredbe je zaštita zdravlja majke nakon porođaja, ako rodi mrtvo dijete ili ako je dijete umrlo, prije isteka porođajnog odsustva. Zbog fizičkih i psihičkih tegoba omogućuje se zaposlenici da produži porođajno odsustvo, koliko je to, prema nalazu ovlaštenog ljekara potrebno, ali ne može biti manje od 45 dana. To vrijeme se računa od porođaja odnosno od smrti djeteta.

Za to vrijeme zaposlenici pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Prema tome, porođajno odsustvo, koje je zakonom određeno u dužini od jedne godine, može, u ovom slučaju, trajati duže, odnosno kraće, zavisno od toga kada se desila smrt djeteta - na početku odnosno kraju korištenja porođajnog odsustva. Tako npr. ako je dijete umrlo posljednjeg dana porođajnog odsustva (jedna godina dana), ono će se produžiti, najmanje za 45 dana, računajući od toga dana (jedna godina + 45 dana).

## Član 61.

Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Pravo jednog od roditelja da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, uvjetovano je reguliranjem ovog prava u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu. Ako takva mogućnost nije predviđena na navedeni način, otac, odnosno majka ne bi mogli ostvariti ovo pravo.

Međutim, ako je predviđena ova mogućnost, jedan od roditelja je može koristiti, ne oba, i u tom slučaju treba da podnesu zahtjev poslodavcu. Poslodavac je obavezan da udovolji tom zahtjevu, svakako polazeći od činjenice da je isto, prethodno, utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. U tom slučaju on ne bi mogao odbiti zahtjev jednog od roditelja.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu ove zakonske odredbe, prava i obaveze koje zaposlenik stiče na radu i po osnovu rada, miruju. Znači ne ostvaruje za to vrijeme ni plaću, ni naknadu plaće.

## Član 62.

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, kao i odsustva iz člana 59. ovog zakona, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 57. i 58. ovog zakona, zaposlenik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

Odbredbama ovog člana regulirano je pitanje naknade plaće za vrijeme porođajnog odsustva, odnosno rada sa polovinom punog radnog vremena sa djetetom do jedne godine života, odnosno do tri godine života

djeteta, u skladu sa ovim zakonom. Kako se ova naknada ne uređuje ovim, nego posebnim zakonom, to se ta prava ostvaruju u skladu sa tim zakonom.

Naime, Zakonom o zdravstvenom osiguranju ("Službene novine Federacije BiH", broj 30/97), predviđeno je da se pravo na naknadu plaće po osnovu porođajnog odsustva, do donošenja propisa iz oblasti dječije zaštite, koji će regulirati porođajno odsustvo, ostvaruje u oblasti zdravstvenog osiguranja.

Do donošenja tog zakona, u prijelaznom periodu, u citiranom zakonu propisano je da se sredstva za naknadu plaće po osnovu porođajnog odsustva ostvaruju u budžetu kantona i da se isplaćuju u visini i na način kako to odredi zakonodavno tijelo kantona.

Što se tiče prava rada sa skraćenim radnim vremenom do jedne godine života, odnosno do tri godine života djeteta, Zakon o zdravstvenom osiguranju ne uređuje pitanje naknade plaće za vrijeme za koje zaposlenica ne radi, kao što se to uređuje za porođajno odsustvo.

Znači, zaposlenica koja radi skraćeno radno vrijeme, u smislu ove zakonske odredbe, za vrijeme za koje radi dobiva plaću, a za vrijeme za koje ne radi do punog radnog vremena (polovina punog radnog vremena), zaposlenica ostvaruje naknadu-plaće prema posebnom zakonu.

Za vrijeme porođajnog odsustva, kada zaposlenica ne radi, ostvaruje naknadu plaće, prema posebnom zakonu - Zakonu o osnovama socijalne zaštite, civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom. ("Službene novine Federacije BiH", broj 36/99). Ovim zakonom je propisano da se propisom kantona bliže uređuju uslovi, način, postupak, organi i finansiranje ovog prava.

Takođe, ovim zakonom je predviđena novčana pomoć i za ženu-majku koja nije u radnom odnosu za vrijeme trudnoće i porođaja, a što se konkretno uređuje propisom kantona.

Isto tako ovim zakonom je predviđena jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta u skladu sa propisom kantona.

#### Član 63.

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima prvo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pismeni pristanak.

Ovim odredbama regulirana su prava roditelja koji imaju teže hendikepirano dijete.

Jedan od roditelja, u ovom slučaju, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena. Za vrijeme za koje ne radi ima pravo na naknadu plaće, prema posebnom zakonu.

Da bi ostvario ovo svoje pravo, jedan od roditelja teže hendikepiranog djeteta, potrebno je da su ispunjeni ovi uvjeti:

- da se radi o samohranom roditelju, ili
- da su oba roditelja zaposlena,
- da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja,
- da postoji nalaz nadležne zdravstvene ustanove.

Ako su ispunjeni ovi uvjeti, poslodavac je obavezan omogućiti ovo pravo jednom od roditelja.

Ako zaposlenik-ca koristi ovo pravo, znači da radi polovinu punog radnog vremena, ne može mu se, odnosno njoj narediti da radi noću i prekovremeno, ili da ide u drugo mjesto rada. Jedino, ako su ova lica dala svoju saglasnost, a to mora biti u pismenom obliku, mogu da rade noću i prekovremeno i da rade u drugom mjestu rada, kako je to Zakonom o radu izričito propisano.

Zakonom o radu nije predviđen uvjet u pogledu godina života djeteta da bi se koristilo pravo predviđeno ovom odredbom.

### **3. Zaštita zaposlenika privremno ili trajno nesposobnog za rad**

#### Član 64.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, poslodavac ne može zaposleniku otkazati ugovor o radu koji je u skladu sa ovim zakonom zaključen i na određeno vrijeme.

U ovom poglavlju date su bliže odredbe o zaštiti jedne kategorije zaposlenika, a to su zaposlenici koji su privremeno nesposobni za rad.

U slučaju da je zaposlenik pretrpio povredu na radu ili da je obolio od profesionalne bolesti, za sve vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu. Ova odredba odnosi se i na zaposlenika koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme. U navedenim slučajevima, zaposleniku se produžava radni odnos, koji je zasnovan na određeno vrijeme.

Cilj ove odredbe je maksimalna zaštita zaposlenika u slučajevima povreda koje su se desile na radu odnosno u vezi sa radom.

#### Član 65.

Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

Zaposlenik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Cilj i ove zakonske odredbe, također, je zaštita zaposlenika u slučaju povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti.

U navedenim slučajevima, nakon liječenja, ako nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je zaposlenik sposoban za rad, poslodavac je dužan da mu obezbijedi obavljanje poslova koje je obavljao prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad, a ako to nije moguće, da ga raspordi na druge odgovarajuće poslove.

Da ne bi trpio proces rada, zaposlenik, pored prava, ima i određene obaveze u slučaju da je privremeno nesposoban za rad. Jedna od tih obaveza, koja je ovim zakonom izričito propisana, je da zaposlenik poslodavca o tome pravovremeno obavijesti, a najkasnije tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad.

#### Član 66.

Ako nadležna ustanova ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

Zaposlenik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.

Cilj i ove zakonske odredbe je zaštita zaposlenika.

Utvrđena je decidna obaveza poslodavca u odnosu na zaposlenika kod koga je smanjena radna sposobnost ili postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti. U tom slučaju poslodavac je obavezan da zaposleniku ponudi druge odgovarajuće poslove, za koje je zaposlenik sposoban. Zakon je odredio i pismenu formu u kojoj poslodavac daje ponudu zaposleniku da obavlja druge poslove.

Također, data je još jedna pogodnost za ovog zaposlenika, a to je da ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju, u odnosu na druge zaposlenike, koje organizira poslodavac.

Za poslodavca, koji ne organizira stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ne postoji ova zakonska obaveza.

#### Član 67.

Poslodavac može, samo uz predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

I posljednjom odredbom ovog poglavlja, utvrđena je zaštita zaposlenika kod koga je već nastupila smanjena radna sposobnost ili kod koga postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, i to u vezi sa institutom otkaza ugovora o radu. Tako je predviđeno da se zaposleniku, kod koga postoji smanjena radna

sposobnost ili postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, može otkazati ugovor o radu, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika (šire objašnjenje o vijeću zaposlenika dato je uz odgovarajuće odredbe u ovom komentaru).

Prema tome, može se zaključiti da, prema Zakonu o radu, zaposlenici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, uživaju posebnu zaštitu u radnom odnosu, npr. u vezi sa raspoređivanjem na druge odgovarajuće poslove, stručnim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem i otkazivanjem ugovora o radu.

## VII - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

### 1. Plaće

#### Član 68.

Plaće zaposlenika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Polazeći od osnovnih prava i obaveza iz radnog odnosa da poslodavac zaposleniku za obavljani posao isplaćuje plaću, utvrđeno je da se plaće uređuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pravilnik o radu mora biti usklađen sa kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavca, odnosno plaće zaposlenika ne mogu biti manje od plaća utvrđenih kolektivnim ugovorom.

Ako plaće nisu utvrđene kolektivnim ugovorom, a poslodavac zapošljava više od 15 zaposlenika, poslodavac je obavezan utvrditi plaće pravilnikom o radu. Pravilnik o radu kojim se, pored ostalog, uređuju plaće zaposlenika, donosi sam poslodavac, uz prethodnu konsultiranje vijeća zaposlenika. Konsultiranje je obavezujuće, jer se radi o odluci koja je značajna za prava i interese zaposlenika. Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, konsultiranje se obavlja sa sindikatom.

Ako poslodavac zapošljava manje od 15 zaposlenika, plaće se obavezno utvrđuju ugovorom o radu, s obzirom da poslodavac u ovom slučaju nije dužan donositi pravilnik o radu, a time ni uređivati plaće ovim aktom.

#### Član 69.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća, te uvjeti i način njenog usklađivanja.

Poslodavac kojeg obavezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća. Pored utvrđivanja visine najniže plaće, obavezno se utvrđuju uvjeti i način njenog usklađivanja. Svakako da će visina najniže plaće bit i rezultat pregovaranja strana u zaključivanju kolektivnog ugovora, a to su poslodavci i sindikat kao predstavnik zaposlenika.

Ako je zaključen kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, pravilnikom o radu utvrđuje se također najniža plaća i to najmanje u visini koja je utvrđena kolektivnim ugovorom. Ako, pak, nije zaključen kolektivni ugovor, poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika, obavezan je utvrditi najnižu plaću, kao i uslove i način njenog usklađivanja.

Utvrđivanjem najniže plaće osigurava se cijena rada za najjednostavnije poslove koja ujedno predstavlja osnovicu za utvrđivanje plaće zaposlenika za obavljani rad, uzimajući u obzir stepen složenosti poslova i drugih elemenata koji su od bitnog uticaja za utvrđivanje plaće.

Poslodavac je dužan obračunati i isplatiti plaću zaposleniku i to u iznosu koji ne može biti manji od iznosa utvrđenog kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, pod uvjetom da je zaposlenik izvršio sve poslove koji se nalaze u opisu radnog mjesta na koje je raspoređen.

Pri utvrđivanju plaće kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu potrebno se pridržavati i Konvencija Mor-a, kao što je Konvencija 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti, Konvencije 131. o utvrđivanju minimalnih plaća sa posebnim osvrtom na zemlje u razvoju i dr.

#### Član 70.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće, koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Utvrđeno je da periodi isplata plaća ne mogu biti duži od 30 dana, a isti se utvrđuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ovakvim rješenjem daje se mogućnost da se plaće mogu isplaćivati i u kraćim periodima, kao što je, npr. petnaestodnevni ili sedmodnevni period i tome slično.

Poslodavac je obavezan zaposleniku prilikom isplate plaće uručiti pismeni obračun iz kojeg će zaposlenik moći zaključiti da li je njegova plaća obračunata ispravno, jesu li plaćeni odgovarajući doprinosi i dr.

Pojedinačne isplate nisu javne, čime se zaštićuje pravo zaposlenika na tajnost njegove plaće ostvarene prema obavljenim poslovima. Poslodavac, prema mjerilima utvrđenim u kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovorom o radu, utvrđuje da li su ili ne poslovi izvršeni uspješno i u skladu s tim utvrđuje plaću zaposlenika. Time se daje mogućnost da poslodavac, zavisno od obavljenog posla, može povećati plaću zaposlenika za doprinos u izvršavanju poslova ili obratno, što suštinski odgovara načelu da zaposlenik za obavljani posao ostvari odgovarajuću plaću.

## Član 71.

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom ili praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Utvrđeno je pravo zaposlenika na povećanu plaću za određene slučajeve. Osnovna plaća može se povećati u slučaju rada noću, prekovremenog rada, otežanih uvjeta rada, rada nedjeljom i praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Konkretno povećavanje osnovne plaće za navedene slučajeve utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

## 2. Naknada plaće

### Član 72

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

Period iz stava 1. ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Zaposlenik koji odbije da radi, jer nisu provedene propisne mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme za koje ne radi. Utvrđeni su slučajevi za koje se isplaćuje naknada plaće, bilo da tu naknadu isplaćuje poslodavac ili se naknada plaće isplaćuje iz sredstva drugog pravnog subjekta, u skladu sa zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

## 3. Zaštita plaće i naknade plaće

### Član 73.

Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Poslodavac ne može svoje potraživanje naplatiti, ako za takvu naplatu ne dobije saglasnost zaposlenika. To znači da prilikom isplate plaće ili naknade plaće poslodavac ne može zaposleniku obustaviti isplatu plaće odnosno naknadu plaće bez saglasnosti zaposlenika. Isto tako, iz suštine ove odredbe proizilazi da zaposlenik ne može dati pristanak na uskraćivanje isplate plaće ili naknade plaće prije nego što nastane potraživanje.

### Član 74.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze zakonskog održavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće zaposlenika.

U slučaju prisilne obustave utvrđen je najniži iznos plaće ili naknade plaće koji se može obustaviti. Najviše polovica plaće ili naknade plaće zaposlenika, može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveza zakonskog održavanja, odnosno za sve ostale obaveze može se prisilno obustaviti jedna trećina plaće ili naknade plaće zaposlenika.

## VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

### Član 75.

Zaposlenik je dužan da obavjesti poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.

Izumi odnosno tehnička unapređenja u smislu stava 1. ovog člana, su izumi odnosno tehnička unapređenja, određena zakonom.

Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju zaposlenik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećem licu bez odobrenja poslodavca.

Poslodavac ima pravo prečeg otkupa izuma, odnosno tehničkog unapređenja iz stava 1. ovog člana, pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana obavještenja iz stava 1. ovog člana, izjasni o ponudi zaposlenika.

Ovom odredbom utvrđuje se status izuma koji je ostvaren na radu ili u vezi sa radom.

Zaposlenik je dužan obavjestiti poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju koji je ostvario na radu ili u vezi sa radom. Podatke o svom izumu zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu, odnosno ne može je priopćavati trećem licu bez posebnog odobrenja poslodavca.

Ako je zaposlenik, u smislu ove odredbe obavjestio poslodavca o izumu, poslodavac ima pravo prečeg otkupa, ali pod uvjetom da se u roku od 30 dana izjasni o ponudi zaposlenika. Ako se poslodavac ne izjasni o ponudi zaposlenika, zaposlenik slobodno raspolaže sa svojim izumom odnosno tehničkim unapređenjem.

#### Član 76.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, zaposlenik je dužan da obavjesti poslodavca, ako je izum u vezi sa djelatnošću poslodavca, te da mu pismeno ponudi ustupanje prava u vezi sa tim izumom.

Poslodavac je dužan da se u roku od mjesec dana od dana obavještenja iz stava 1. ovog člana izjasni o ponudi zaposlenika.

Na ustupanje prava na izum iz stava 1. ovog člana na odgovarajući način primjenjuju se odredbe obligacionog prava.

Ako izum nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, ali je u vezi sa djelatnošću poslodavca, zaposlenik je dužan o tome pismeno obavjestiti poslodavca i ponuditi mu prava u vezi sa izumom. Poslodavac je dužan da se u roku od mjesec dana izjasni o ponudi zaposlenika. Za ustupanje prava na izum poslodavcu, primjenjuju se odredbe obligacionog prava.

## **IX - ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM**

#### Član 77.

Zaposlenik ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Prema ovoj odredbi zaposlenik ne može obavljati poslove iste djelatnosti koju obavlja poslodavac, jer bi u suprotnom bio u konkurenciji sa poslodavcem i uticao na poslovanje poslodavca odnosno na ekonomske efekte poslovanja poslodavca. Zbog toga je utvrđena zabrana da zaposlenik bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun može sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

#### Član 78.

Poslodavac i zaposlenik mogu ugovarati da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

Ugovor iz stava 1. ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.

Utvrđen je postupak ugovorne zabrane takmičenja između zaposlenika i poslodavca. Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme i nakon prestanka ugovora o radu, odnosno prestanka radnog odnosa, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem. Ako je takav ugovor postignut, za to vrijeme zaposlenik ne može za svoj ili za račun trećeg lica sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem. Ovaj ugovor može se zaključiti najduže za vrijeme od dvije godine od dana prestanka ugovora o radu odnosno radnog odnosa. Ugovor o zabrani takmičenja može biti sastavni dio ugovora o radu.

#### Član 79.



Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene zaposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca. Visinu naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ugovorna zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku isplaćivati naknadu plaće. Ako je poslodavac preuzeo takvu obavezu, za utvrđeno vrijeme poslodavac je dužan zaposleniku isplaćivati naknadu plaće. Iznos naknade plaće ne može biti manji od polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Iz tog proizilazi da naknada plaće može biti i veća, što je predmet ugovora između poslodavca i zaposlenika. Naknada plaće obavezno se isplaćuje krajem kalendarskog mjeseca, a njena visina usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

## Član 80.

Uvjeti i način prestanka zabrane takmičenja uređuje se ugovorom između poslodavca i zaposlenika.

Zabrana takmičenja može prestati na način i pod uvjetima, utvrđenim ugovorom između poslodavca i zaposlenika. Ugovorom, na primjer, može biti predviđeno da se poslodavac oslobađa plaćanja naknade plaće, pod uvjetom da pismeno obavijesti zaposlenika da odustaje od ugovorne zabrane takmičenja.

## X NAKNADE ŠTETE

### Član 81.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Odgovornost za štetu općenito je materija koja je uređena obligacionim pravom. Međutim, polazeći od toga da je materijalna odgovornost za štetu koju uzrokuje ili pretrpi zaposlenik na radu i u vezi sa radom, prvenstveno je obavezna primjena odredaba ovog zakona, dok je primjena odredaba obligacionog prava, supsidijarna.

Odgovornost za štetu koja nastaje na radu ili u vezi sa radom može se posmatrati sa tri aspekta, i to kao: odgovornost zaposlenika za štetu koju uzrokuje poslodavcu, odgovornost poslodavca za štetu koju zaposlenik pretrpi na radu i regresna odgovornost zaposlenika za štetu koju je na radu i u vezi sa radom uzrokovao trećem licu.

Zaposlenik je odgovoran za štetu učinjenu poslodavcu pod uvjetom da je poslodavcu nastala šteta, da je ta šteta nastala na radu i u vezi sa radom i da je šteta nastala krivnjom zaposlenika. Pod ovim uvjetima zaposlenik je dužan nadoknaditi štetu poslodavcu.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi šteta koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni za nastalu štetu i istu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Što se pak tiče solidarne odgovornosti, ona nastaje tek onda kada više zaposlenika prouzrokuje štetu krivičnim djelom umišljajem. U ovom slučaju svaki pojedini zaposlenik odgovara poslodavcu za cjelokupnu štetu. Poslodavac može tražiti naknadu štete od svih zaposlenika i od svakog posebno, bilo u cjelini ili djelimično. U slučaju da štetu nadoknadi jedan zaposlenik, obaveza ostalih zaposlenika prestaje, a zaposlenik koji je štetu nadoknadio ima pravo da se od ostalih regresira u visini njihovih obaveza.

### Član 82.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u vezi sa ovom naknomom.

Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Ovom odredbom utvrđuje se pretpostavke i pravila za utvrđivanje unaprijed određenog iznosa (paušala) naknade štete koju je zaposlenik učinio poslodavcu na radu i u vezi sa radom. Da bi poslodavac mogao ostvariti tu štetu potrebno je da su ispunjene određene pretpostavke odnosno da je poslodavcu stvarno nastala šteta, da su kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određene štetne radnje za koje se utvrđuje naknada štete u paušalnom iznosu, kao i visina te naknade i da se visina štete ne može utvrditi.

#### Član 83.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Poslodavac ima pravo na regres kad je zaposlenik trećem licu uzrokovao štetu, a koju je poslodavac naknadio. Za pravo regresa, osim činjenice da je zaposlenik trećem licu prouzrokovao štetu, ona treba biti prouzrokovana od strane zaposlenika namjerno ili krajnjom nepažnjom.

Regresno pravo može postajati i prema više zaposlenika, pod uvjetom da je šteta nastala kao posljedica skrivljenim ponašanjem više zaposlenika. Poslodavac stječe pravo regresa prema zaposleniku od trenutka kad je trećem licu naknadio štetu.

#### Član 84.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanje zaposlenika od obaveze naknade štete.

Ovom odredbom daje se mogućnost da se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju uvjeti, slučajevi i kriteriji za smanjenje visine štete koju je zaposlenik dužan naknaditi, odnosno oslobađanje od plaćanja naknade štete. Ako takva mogućnost nije utvrđena kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, zaposlenik se neće moći osloboditi od plaćanja naknade štete, niti će se moći smanjiti visina njegove obaveze.

#### Član 85.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika. U suprotnom poslodavac odgovara za štetu koju je pretrpio zaposlenik na radu i u vezi sa radom i dužan je istom naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

## XI - PRESTANKA UGOVORA O RADU

### 1. Način prestanka ugovora o radu

#### Član 86.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom poslodavca i zaposlenika;
3. kad zaposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom poslodavca odnosno zaposlenika;
6. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
9. odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Pravilo je da zaposlenik po svojoj volji zaključuje ugovor o radu odnosno stupa u radni odnos. Međutim, raskid ugovora o radu može biti po volji zaposlenika, a može biti i protiv njegove volje, zavisno od toga koji je slučaj u pitanju.

1. Smrt zaposlenika slučaj je više sile kada automatski prestaje ugovor o radu, što nije slučaj kada se radi o smrti poslodavca, jer se po tom slučaju ugovor o radu prenosi na novog poslodavca;

2. Ugovor o radu, kao i svaki drugi građansko-pravni ugovor, može prestati na osnovu sporazuma poslodavca i zaposlenika. Da bi bio pravno valjan sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pismenoj formi u kojem se obavezno utvrđuje datum prestanka radnog odnosa, kao i obaveze zaposlenika i poslodavca (npr. u vezi sa korištenjem godišnjeg odmora i sl.);

Pismena forma sporazuma bitna je za dokazivanja sporazumnog raskida radnog odnosa, jer usmeni sporazum o tome ne može proizvesti pravno dejstvo. Pravno značenje nedostatka pismenog sporazuma tumačit će se prema općim propisima obligacionog prava (Član 13. ovog zakona);

3. Nakon što navrší 65. godina života i 20 godina penzijskog staža (dakle kumulativno ispunjenje uvjeta) zaposleniku će prestati ugovor o radu, ako se sa poslodavcem drugačije ne dogovori.

Naime, prema novoj zakonskoj koncepciji, ugovor o radu je prije svega građansko-pravni ugovor i treba da štiti podjednako interese i poslodavca i zaposlenika. Stoga je predviđena mogućnost da zaposlenik i nakon ispunjenja pomenutih uvjeta i dalje ostane u radnom odnosu, ali o tome treba da se dogovori sa poslodavcem. Ukoliko ne postoji volja poslodavca da sa zaposlenikom produži ugovor o radu, dotadašnji ugovor će prestati, bez obzira što postoji volja zaposlenika da se taj ugovor produži;

4. Kada nastupi ovaj osnov prestanka ugovora o radu dolazi do njegovog prestanka po sili zakona, što znači da isti više ne zavisi ni od volje poslodavca ni od volje zaposlenika. Postupak utvrđivanja gubitka radne sposobnosti utvrđen je propisima iz oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja. Pod gubitkom radne sposobnosti podrazumjeva se invalidnost prve kategorije za razliku od privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koja ne može biti osnov za prestanak ugovora o radu;

5. Ugovor o radu prestaje otkazom jedne od ugovornih strana (poslodavca ili zaposlenika), te s tim u vezi može se ustvrditi da je položaj zaposlenika bitno izmjenjen, s obzirom na dosadašnje propise iz oblasti radnih odnosa, jer ovaj zakon daleko više daje mogućnost poslodavcu da otkáže zaposleniku ugovor o radu. U novoj situaciji naročito će biti značajna uloga sudova koji bi trebali biti stvarno nezavisni i efikasni, jer u suprotnom neće biti moguće ostvarenje zaštite svih onih prava koja su propisana ovim zakonom.

U tom smislu naročito će biti značajno uspostaviti ravnotežu između prava poslodavca da zapošljava samo zaposlenike koji su mu stvarno potrebni i prava zaposlenika na zaštitu od neopravdanog otkaza.

6. Prilikom zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme u ugovoru mora biti naznačen rok do kojeg će zaposlenik raditi, istekom utvrđenog roka automatski prestaje i ugovor o radu.

7. Pod određenim uvjetima zaposleniku može prestati ugovor o radu i u slučaju odsustva sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora. Ukoliko zaposlenik treba da odsustvoje sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca, ugovor o radu će mu prestati sa danom stupanja na izdržavanje kazne.

Ukoliko, naprimjer zaposlenik bude osuđen na kaznu zatvora u trajanju od šest mjeseci, a bio je u pritvoru četiri mjeseca biće odsutan sa rada zbog izdržavanja kazne dva mjeseca, jer se pritvor uračunava u trajanje kazne. U tom slučaju neće mu prestati ugovor o radu, jer će zaposlenik biti odsutan sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora manje od tri mjeseca. Ranije puštanje zaposlenika iz zatvora, bez obzira na razloge, nema uticaja na prestanak ugovora o radu, jer su te okolnosti nastupile nakon njegovog stupanja na izdržavanje kazne.

8. Izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera, također, mogu biti osnov za prestanak ugovora o radu, ako zaposlenik zbog toga mora biti odsutan sa rada duže od tri mjeseca, a rok se računa od početka primjene te mjere. Takve mjere mogu biti: obavezno psihijatrijsko liječenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi, obavezno liječenje od alkoholizma i sl.

9. Prestanak ugovora o radu na osnovu odluke nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa naročito će biti izražen u prijelaznom periodu nakon prestanka ranijih propisa iz ove oblasti i na početku primjene Zakona o radu. Poslodavac je, naime, dužan u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu, u skladu sa ovim zakonom. Taj ugovor ne može biti nepovoljniji za zaposlenika od uvjeta pod kojim je radni odnos zasnovan, a to se, prije svega, odnosi na trajanje radnog odnosa, radno vrijeme, poslove koje zaposlenik obavlja, plaću i druge uvjete. Ako zaposlenik ne prihvati ponudu da zaključi sa poslodavcem ugovor, prestaje mu radni odnos, a ako prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponuđen nije u skladu sa Zakonom o radu, može pred nadležnim sudom osporavati valjanost te ponude.

## **2. Otkaz ugovora o radu**

### **Član 87.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga iz člana 98. ovog zakona, kao i u slučaju kada

zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Otkaz zbog gubitka radne sposobnosti iz stava 1. ovog člana, moguć je samo ako poslodavac ne može zaposliti zaposlenika na druge poslove ili ga ne može obrazovati odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

U komentaru na prethodnu odredbu konstatirano je da je jedan od razloga za prestanak ugovora o radu otkaz poslodavca, odnosno zaposlenika.

Propisana su dva slučaja kada poslodavac može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok. Prvi slučaj otkaza odnosi se na prestanak potrebe za obavljanje određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (otkaz koji je poslovno uslovljen - tehnološki višak), a prelaskom na tržišne uvjete privređivanja ovaj slučaj otkaza bit će relativno čest, naročito u prvoj fazi provođenja ovog zakona.

Drugi slučaj kada poslodavac može zaposleniku dati otkaz uz propisani otkazni rok je kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje određenih poslova. Ovaj slučaj otkaza moguć je samo ako poslodavac ne može zaposlenika zaposliti na druge poslove ili ga ne može osposobiti za rad na drugim poslovima.

#### Član 88.

Poslodavac odnosno zaposlenik može otkazati ugovor o radu, bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka, kada, zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Prije otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, poslodavac je obavezan zaposlenika pismeno upozoriti na obaveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obaveza.

Zakon o radu, za razliku od dosadašnjih propisa, ne sadrži izričite odredbe o disciplinnoj odgovornosti zaposlenika, jer to nije u skladu sa privatnopravnom i tržišnom prirodom radnog odnosa. To, međutim, ne znači da uopće ne postoji odgovornost zaposlenika za kršenje obaveza iz radnog odnosa.

Naprimjer, ako zaposlenik ne obavlja uredno i na vrijeme svoje obaveze preuzete ugovorom o radu, poslodavac mu može dati otkaz uz prethodno ispunjenje određenih uvjeta. Tako je poslodavac obavezan prije otkazivanja ugovora o radu zaposlenika pismeno upozoriti na njegove obaveze iz radnog odnosa, odnosno obavijestiti ga da će, u slučaju daljeg kršenja radnih obaveza, dobiti otkaz. Ako i pored pismenog upozorenja dođe do otkaza, poslodavac nije obavezan poštivati propisani otkazni rok.

U slučaju da poslodavac krši ili ne ispunjava svoje ugovorom utvrđene obaveze prema zaposleniku, zaposlenik također može dati otkaz, bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka. Ovo može biti i svojevrсна sankcija za poslodavca ako time gubi uspješnog zaposlenika. Sama činjenica da za otkaz mora postojati opravdan razlog zahtjevat će od sudova mnogo veću ažurnost i efikasnost nego do sada, jer će se, najvjerojatnije, radni sporovi voditi o zakonitosti otkaza odnosno opravdanosti razloga za otkaz.

#### Član 89.

Ugovor o radu, u slučaju iz člana 88. stav 1. ovog zakona, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Ugovorna strana koja u slučaju iz člana 88. stava 1. ovog zakona, otkaže ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz da traži naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem preuzetih obaveza iz ugovora o radu.

Rok za otkaz ugovora o radu prouzrokovan kršenjem obaveza iz radnog odnosa (bilo zaposlenika bilo poslodavca) moguć je u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz. Predviđeno je pravo na naknadu štete od strane koja je kriva za otkaz ugovornoj strani koja je otkazala ugovor o radu, a koja je, eventualno, nastala neizvršavanjem preuzetih obaveza iz ugovora o radu.

#### Član 90.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Predviđena je zaštita zaposlenika od nezakonitog otkaza tako što je poslodavac obavezan da mu omogući da iznese svoju odbranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini (naprimjer: zaposlenik je fizički napao poslodavca ili drugog zaposlenika).

Iako to nije izričito rečeno bilo bi uputno, radi dokazivanja u sudskom sporu, da se omogući zaposleniku da odbranu iznese pismeno ili usmeno na zapisnik kod poslodavca. Kakvo će značenje imati propust poslodavca da zaposleniku omogući odbranu cjenit će sud, imajući u vidu sve činjenice i dokaze u konkretnom slučaju.

#### Član 91.

Ako zaposlenik odnosno poslodavac otkazuje ugovor o radu iz razloga navedenih u članu 88. stav 1. ovog zakona, obavezan je da dokaže postojanje opravdanog razloga za otkaz.

U slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane poslodavca, na njemu je obaveza da dokaže postojanje opravdanog razloga za otkaz. S obzirom da otkaz inače daje u pismenoj formi i razloge otkaza u smislu ove odredbe treba pismeno obrazložiti.

#### Član 92.

Ako poslodavac namjerava da otkáže ugovor o radu, u smislu ovog zakona, obavezan je da o tome pribavi mišljenje vijeća zaposlenika.

Ako poslodavac nije pribavio mišljenje vijeća zaposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu je ništavan.

Zaposleni kod poslodavca, koji zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Kada se radi o prestanku radnog odnosa, kao jednog od najosjetljivih instituta radnog prava, predviđena je obaveza poslodavca da prije davanja otkaza u smislu ovog zakona, pribavi mišljenje vijeća zaposlenika o opravdanosti takvog otkaza. Ako poslodavac to ne učini, zaposleničko vijeće ima opravdan razlog da se protivi odluci o otkazu, jer nije poštovan postupak otkazivanja.

#### Član 93.

Poslodavac, samo uz predhodnu saglasnost sindikata, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Sindikalni povjerenik zastupa članove sindikata kod poslodavca. S obzirom da sindikalni povjerenik pred poslodavcem zastupa i štiti prava i interese zaposlenika koji su uglavnom članovi sindikata (ako nema vijeća zaposlenika onda se može raditi i o ostalim zaposlenicima), tada je potrebno zakonom uspostaviti posebnu zaštitu ovih zaposlenika od mogućeg šikaniranja od strane poslodavca. Stoga je predviđeno da poslodavac može sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja dužnosti, otkazati ugovor o radu, samo uz prethodnu saglasnost sindikata.

Međutim, u cilju spriječavanja neopravdanog odbijanja saglasnosti na odluku poslodavca u slučaju zakonitog otkaza, prema našem mišljenju, poslodavac bi mogao tužiti sindikat zahtjevajući od suda donošenje odluke koja bi nadomjestila saglasnost sindikata.

### 3. Forma i trajanje otkaznog roka

#### Član 94.

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz zaposleniku.

Otkaz se dostavlja zaposleniku kojem se otkazuje.

Da u praksi ne bi bilo nedoumice u pogledu forme otkaza, ovom odredbom propisana je obavezna pismena forma otkaza koji mora biti pismeno i obrazložen. Bilo bi uputno što potpunije obrazložiti opravdanost razloga za otkaz, jer će to biti jedna od važnih okolnosti koje će sud cijeniti u slučaju spora.

Otkaz se obavezno dostavlja zaposleniku na kojeg se isti odnosi, a jedna od mogućnosti dostave otkaza je da zaposlenik na otkazu potvrdi da mu je isti dostavljen. Inače, način dostavljanja pismena uređen je Zakonom o upravnom postupku ("Službene novine Federacije", broj 2/98).

#### Član 95.

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana niti duži od šest mjeseci, s tim da se konkretna dužina otkaznog roka uređuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu.

U određenim slučajevima prestanka ugovora o radu propisan je otkazni rok koji, prema ovom zakonu, ne može biti kraći od 15 dana ni duži od šest mjeseci. Pri utvrđivanju otkaznog roka potrebno je voditi računa o konkretnim poslovima, te uvjetima i potrebama procesa rada i drugim okolnostima.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposlenika odnosno poslodavca.

Kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu, on bi trebao ostati kod poslodavca određeni vremenski period u kojem bi poslodavac mogao zaposliti novog zaposlenika.

Konkretna dužina otkaznog roka ugovara se prilikom zasnivanja radnog odnosa, s tim što se obavezno polazi od kriterija utvrđenih kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

#### Član 96.

Ako zaposlenik, 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 otkaznog roka.

Ako sud utvrdi da je otkaz poslodavca nezakonit, poslodavac će vratiti zaposlenika na rad i isplatiti naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Zaposlenik koji osporava dati otkaz, može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

U nekim slučajevima poslodavcu (a i zaposleniku) će odgovarati da zaposlenik prestane sa radom i prije isteka otkaznog roka. O tome se mogu dogovoriti, s tim što je poslodavac u obavezi da zaposleniku isplati naknadu plaće i prizna mu sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

S obzirom da prava i obaveze prijašnjih disciplinskih organa u preduzećima, prema Zakonu o radu, preuzima poslodavac, daleko veću ulogu dobijaju i nadležni sudovi. U sklopu toga, sudovi su ovlašteni da naredi vraćanje zaposlenika na posao, ako se u sudskom postupku utvrdi da je otkaz poslodavca bio nezakonit.

Iako to ovim zakonom nije izričito propisano, mogao bi se izvesti zaključak da bi tužbenim zahtjevom trebalo zahtijevati da sud naredi vraćanje zaposlenika na posao uz obavezu poslodavca da zaposleniku nadoknadi plaću i druga primanja koja bi ostvario da je radio.

Zaposlenik koji osporava dopuštenost odluke o otkazu, može tražiti da sud, privremeno, do okončanja spora, naredi njegovo vraćanje na posao.

### 4. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

#### Član 97.

Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima.

Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Polazeći od toga da Zakon o radu ne poznaje institut rasporeda na drugo radno mjesto, umjesto toga predviđena je mogućnost otkaza sa istovremenom ponudom ugovora pod izmjenjenim uvjetima.

Ako zaposlenik prihvati takvu ponudu poslodavca, pred nadležnim sudom može osporavati dopuštenost izmjene prvobitno zaključenog ugovora o radu.

Ranijim propisima iz ove oblasti bilo je predviđeno da se, radi potrebe procesa rada, radnik može rasporediti na svako radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima. Smatramo da bi ovako široka ovlaštenja poslodavca bila suprotna intenciji ugovornog odnosa o radu, odnosno ne bi bila u skladu sa činjenicom da su strane (poslodavac i zaposlenik) zaključile ugovor s ciljem da zaposlenik lično obavlja određene poslove. Imajući sve to u vidu sudovi će od slučaja do slučaja morati cijiniti da li je ponuda poslodavca za izmjenu ugovora osnovana. Pri tome će trebati da imaju u vidu pravo poslodavca da tako uredi proces rada, a da mu u isto vrijeme ne bude omogućeno da šikanira zaposlenika.

Postavlja se također pitanje da li u slučaju izuzetnih okolnosti, kao što su: viša sila, iznenadno povećanje obima posla, iznenadna potreba zamjene odsutnog zaposlenika, poslodavac može premjestiti zaposlenika i na poslove koji ne odgovaraju njegovoj stručnoj spremi. Iako, za razliku od dosadašnjeg radnog zakonodavstva, o tome nema izričite odredbe, može se konstatirati da vanredne okolnosti i bez izričite zakonske odredbe, nalažu zaposleniku da prihvati privremeno (dok te okolnosti traju) obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu ne bi radio.

Neosnovano odbijanje zaposlenika da u tim slučajevima prihvati obavljanje takvih poslova moglo bi biti razlog za otkaz ugovora o radu. Pri ocijeni da li je poslodavac imao pravo da zahtijeva od zaposlenika takvo ponašanje, sud bi trebao cijiniti sve konkretne okolnosti slučaja, odnosno cijiniti poslovne interese poslodavca, kao i dostojanstvo zaposlenika.

### 5. Program zbrinjavanja viška zaposlenika

## Član 98.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika, a koji u periodu od šest mjeseci ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Ako kod poslodavca dođe do određenih promjena usljed ekonomskih, organizacijskih ili tehničko-tehnoloških razloga, što će imati za posljedicu višak zaposlenih, poslodavac je obavezan da izradi program zbrinjavanja viška zaposlenika. Ova obaveza odnosi se na poslodavca koji zapošljava više od 15 zaposlenika i koji u roku od šest mjeseci ima namjeru zbog ekonomskih, organizacijskih ili tehničkih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika.

## Član 99.

Program iz člana 98. ovog zakona sadrži, naročito:

- razloge nastanka viška zaposlenika,
- broj i kategoriju zaposlenika koji će se pojaviti kao višak,
- mogućnost promjene u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška zaposlenika,
- mogućnost zapošljavanja zaposlenika na druge poslova,
- mogućnost pronalazjenja zaposlenja kod drugog poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije zaposlenika,
- mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Program iz stava 1. ovog člana poslodavac je obavezan dostaviti na konsultiranje vijeću zaposlenika i obavezan je izjasniti se vijeću zaposlenika o njegovim mišljenjima i prijedlozima.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, o programu iz stava 1. ovog člana poslodavac se konsultira sa sindikatom i obavezan je da se izjasni o mišljenjima i prijedlozima sindikata.

Ako programom iz stava 1. ovog člana nije moguće zaposlenicima osigurati zaposlenje, može im se otkazati ugovor o radu.

U slučaju otkaza iz stava 4. ovog člana, poslodavac ne može u roku od dvije godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim lica iz stava 4. ovog člana, ako je to lice nezaposleno.

Utvrđen je obavezni sadržaj programa viška zaposlenika i to od razloga nastanka viška zaposlenika, njihovog broja, kategorije zaposlenika, do mogućnosti njihovog zbrinjavanja.

Da bi poslodavac mogao donijeti program viška zaposlenika, odnosno da bi takav program bio valjan, dužan se prethodno konsultirati sa vijećem zaposlenika i izjasniti se o njegovom mišljenju i prijedlozima. U suprotnom, program viška zaposlenika nebi bio valjan i po tom osnovu ne bi moglo doći do otkazivanja ugovora o radu.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, njegovu funkciju ima sindikat.

Ako je program viška zaposlenika donesen i po tom osnovu određenom broju zaposlenika poslodavac otkazuje ugovor o radu, poslodavac u roku od dvije godine ne može zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim lica kojem je otkazan ugovor o radu, pod uvjetom da je to lice nezaposleno.

## 6. Otpremnina

### Član 100.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine predhodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, poslodavac i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu. U ovom slučaju pravo na otpremninu ima zaposlenik koji kod poslodavca ima najmanje dvije godine neprekidnog rada.

Otpremnina se utvrđuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu i to u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod tog poslodavca. Otpremnina ne može biti manja od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca. Pravo na otpremninu ne može ostvariti zaposlenik kojem je poslodavac otkazao ugovor o radu zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjenja obaveza iz ugovora o radu.

Otpremnina koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, može biti i veća od utvrđene ovom odredbom, odnosno može biti i veća od jedne trećine isplaćene plaće, što će zavisiti od ekonomske moći poslodavca i postignutog dogovora strana u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora.

Otpremnina se izuzetno, može utvrditi ne samo u novčanom iznosu nego i u nekom drugom vidu naknade (npr. u naturi).

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine, bilo u novčanom vidu ili na drugi način, utvrđuje se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

## **XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **1. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa**

#### **Član 101.**

O pravima i obavezama zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

Ako je poslodavac fizičko lice može pismenom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosima.

U ovoj odredbi propisano je da je poslodavac (bilo da je pravno ili fizičko lice) ovlašteno lice za odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenika, u skladu sa statutom ili aktom o osnivanju.

Poslodavac svoje ovlaštenje za donošenje odluka može, u skladu sa odgovarajućim aktima, prenijeti na drugo lice.

#### **Član 102.**

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa zaposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa ovim zakonom.

Prema ovoj odredbi zaposlenik može svoja prava iz radnog odnosa ostvarivati kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima o čemu će biti riječi u komentaru na slijedeće odredbe.

Za razliku od dosadašnjih propisa, Zakon o radu više ne propisuje pravo na zaštitu onih lica koja smatraju da je povrijeđen postupak za izbor prijavljenih kandidata po oglasu, odnosno konkursu.

Mišljenja smo da iako nema izričite odredbe, takva lica zaštitu svojih prava mogu ostvariti pred nadležnim sudom.

### **2. Zaštita prava iz radnog odnosa**

#### **Član 103.**

Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenika iz stava 1. ovog člana ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljem roku od 15 dana tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu, teče od dana okončanja tog postupka.

Propust zaposlenika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa u rokovima iz st. 1. do 3. ovog člana, nema za posljedicu gubitak prava na to potraživanje.

Za razliku od dosadašnjih propisa iz ove oblasti kada se protiv odluke nadležnog organa u preduzeću mogao uložiti i prigovor, na donesenu odluku, sada zaposlenik poslodavcu upućuje samo zahtjev za ostvarivanje određenog prava.

To znači da Zakon o radu više ne predviđa prigovor kao pravni lijek protiv odluke poslodavca. Iako o tome nema izričite odredbe, smatramo da zahtjev za zaštitu prava ima suspenzivno djelovanje, odnosno da zadržava izvršenje



poslodavčeve odluke do donošenja konačne odluke. Ukoliko u određenom roku zaposlenik ne uputi zahtjev poslodavcu, odluka će biti konačna nakon isteka tog roka.

Rok za podnošenje zahtjeva poslodavcu je 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno zaposlenikovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava. Poslodavac je obavezan u roku od 15 dana odlučiti o tom zahtjevu. Ako zahtjev ne udovolji, zaposlenik može u daljem roku od 15 dana zaštitu povrijeđenog prava tražiti pred nadležnim sudom.

Ako je predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za sudsku zaštitu teče od dana okončanja tog postupka.

Svi navedeni rokovi su prekluzivni i njihovim propuštanjem zaposlenik gubi pravo na ostvarivanje prava iz radnog odnosa, osim prava na naknadu štete ili neko drugo novčano potraživanje koje je u vezi sa radnim odnosom.

#### Član 104.

Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

Kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Umjesto sudskog spora stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje nastalog spora povjere arbitraži. Na taj način prestaje isključiva nadležnost suda za suđenje u radnim sporovima, što je veoma značajna novina.

Kolektivnim ugovorom uredit će se sva značajna pitanja za donošenje arbitraže odluke, kao što su njen sastav, postupak pred arbitražom, te druga značajna pitanja.

Ako to ne bi bilo uređeno kolektivnim ugovorom, smatramo da sva navedena pitanja u cijelosti trebaju biti uređena sporazumom između stranaka.

Arbitražna odluka je konačna i protiv nje se ne može izjaviti žalba.

#### Član 105.

U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog nasljeđivanja, prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.), ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Ovom odredbom predviđena je zaštita zaposlenika u slučaju promjene poslodavca ili promjene njegovog pravnog položaja, tako što će se bez obzira na to ugovori o radu prenositi na novog poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

#### Član 106.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa za tri godine od dana nastanka potraživanja, ako zakonom nije drugačije određeno.

U ovoj odredbi predviđa se prekluzivni rok čijim protekom nastupa zastara za sva potraživanja iz radnog odnosa. Taj rok je tri godine od dana nastanka potraživanja iz radnog odnosa.

## XIII PRAVILNIK O RADU

#### Član 107.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom. Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Vijeće zaposlenika odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

Izričita obaveza donošenja pravilnika o radu propisana je za poslodavca koji zapošljava više od 15 zaposlenika. U pravilniku je poslodavac obavezan urediti plaće, organizaciju rada i druga pitanja koja su značajna za zaposlenika i poslodavca. Pravilnik o radu mora biti usklađen sa ovim i drugim zakonima i kolektivnim ugovorima.

Predmet uređivanja u pravilniku o radu naročito mogu biti:

- plaća, dodaci na plaću, periodi isplate plaća;

- radno vrijeme i raspored radnog vremena;
- trajanje godišnjeg odmora, odnosno način određivanja trajanja godišnjeg odmora;
- način uređivanja otkaznih rokova;
- posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa;
- način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita;
- poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih uticaja, te trajanje radnog vremena na tim poslovima;
- naknada plaće za period u kojem zaposlenik ne radi zbog opravdanih razloga;
- štete i iznosi naknade štete i dr.

Polazeći od utvrđene potpune slobode u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora, moguće je da kolektivni ugovori ne budu zaključeni, stoga smatramo značajnom utvrđenu obavezu donošenja pravilnika o radu. Poslodavac je dužan da se o donošenju pravilnika konsultira sa vijećem zaposlenika, a ako vijeće zaposlenika nije formirano, sa sindikatom, koji u tom slučaju ima pravo i obavezu vijeća zaposlenika.

Pravilnik o radu mora se učiniti dostupnim zaposlenicima kako bi se isti upoznali sa njegovom sadržinom, a da bi se to obezbjedilo predviđena je obaveza objavljivanja pravilnika na oglasnoj ploči poslodavca.

Pravilnik o radu stupiće na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Radi zaštite zakonitosti propisano je pravo vijeća zaposlenika odnosno sindikata, ako vijeće zaposlenika nije formirano, da od nadležnog suda zatraži da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

## **XIV SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA**

### Član 108.

Zaposlenici kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Sudjelovanje zaposlenika u rješavanju pitanja vezanih za njihova ekonomska i socijalna prava i interese koja proizilaze iz radnog odnosa kod poslodavca, novina je u sistemu radnih odnosa. Ovaj institut je široko rasprostranjen u zemljama Zapadne Evrope.

Glavni oblici sudjelovanja vijeća zaposlenika u odlučivanju su: informiranje zaposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnih odnosa, konsultiranje poslodavca sa vijećem zaposlenicima o određenim važnim socijalnim i ekonomskim pitanjima i s tim u vezi pribavljanje mišljenja vijeća zaposlenika na namjeravane odluke poslodavca.

Uvjet za formiranje vijeća zaposlenika je da poslodavac u radnom odnosu ima najmanje 15 zaposlenika.

### Član 109.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika ili sindikata.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika, a ako nema takvog zahtjeva zaposlenika, onda sindikat može podnijeti taj zahtjev.

### Član 110.

Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se zakonom.

Sva pitanja koja se odnose na postupak formiranja vijeća zaposlenika, izbor članova vijeća zaposlenika, obaveze poslodavca prema vijeću zaposlenika i druga pitanja koja se odnose na obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika uredit će se posebnim zakonom, odnosno Zakonom o vijeću zaposlenika.

## **XV KOLEKTIVNI UGOVORI**

### Član 111.

Kolektivni ugovor može se zaključiti za teritoriju Federacije, za područje jednog ili više kantona, određenu djelatnost, jednog ili više poslodavaca.

U odnosu na dosadašnja rješenja o kolektivnim ugovorima, Zakonom o radu nastojalo se u cjelosti izgraditi sistem dobrovoljnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora i time uticaj države u reguliranju prava i obaveza poslodavaca i zaposlenika svesti na onu mjeru koja neće onemogućavati djelovanje tržišta i tržišnih zakonitosti. Dobrovoljnost je temelj na kojem se zasniva sistem kolektivnih ugovora, odnosno na dobrovoljnost strana u pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora.

Polazeći od dobrovoljnosti u zaključivanju kolektivnih ugovora, strane u njihovom zaključivanju slobodno odlučuju na kojem nivou će zaključiti kolektivni ugovor. Prema tome, kolektivni ugovor može se zaključiti za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine (bilo opći, bilo za djelatnost), za područje kantona, jednog ili više poslodavaca.

#### Član 112.

Na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata odnosno više poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutom.

Do formiranja udruženja poslodavaca, na strani poslodavca kod zaključivanja kolektivnog ugovora iz člana 111. ovog zakona, može biti Vlada Federacije, odnosno vlada kantona.

Ako dođe do pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora, utvrđeno je ko su strane u njegovom zaključivanju. Na strani zaposlenika to može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca - poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

Da bi se moglo pristupiti pregovaranju odnosno zaključivanju kolektivnog ugovora sindikat odnosno više sindikata i poslodavac, odnosno više poslodavaca moraju imati punomoć od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutom.

Isto tako, utvrđeno je da do formiranja, udruženja poslodavca, na strani poslodavca u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora može biti Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, odnosno vlada kantona, s obzirom da je proces privatizacije tek u začetku i da se najvećim dijelom radi o državnom kapitalu.

#### Član 113.

Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenoj formi.

Ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, nakon isteka roka na koji je zaključen, kolektivni ugovor primjenjivat će se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Ako je kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme takav ugovor može se otkazati. Zbog toga svaki kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme mora sadržavati odredbe o otkaznom roku, postupak otkazivanja i način vršenja izmjena i dopuna. Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena kolektivnim ugovorom.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenoj formi, jer samo zaključen u pismenoj formi može imati pravno djelovanje.

Utvrđena je produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru nakon isteka roka na koji je zaključen, ali samo pod uvjetom da to istim nije drugačije utvrđeno.

#### Član 114.

Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosima, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Uređeno je šta može biti predmet kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor treba da sadrži prava i obaveze strana u zaključivanju kolektivnog ugovora, te prava i obaveze zaposlenika po osnovu radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom (prava i obaveze sindikata, prava i obaveze poslodavca, otkazivanje kolektivnog ugovora, mirno rješavanje individualnih i interesnih sporova, pravila kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlašćenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, pitanja u vezi sa zaključivanjem i sadržajem ugovora o radu, prestanak radnog odnosa, plaće, štrajk i dr.).

#### Član 115.

Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile. Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile, odnosno koje su mu naknadno pristupile. Ako poslodavac nije sudjelovao u zaključivanju kolektivnog ugovora ili nije član udruženja poslodavca koji je zaključio kolektivni ugovor, takvog poslodavca kolektivni ugovor ne obavezuje. Postoji izuzetak i to u slučaju da federalni ministar nadležan za oblast rada proširi primjenu kolektivnog ugovora i na poslodavce koji nisu učestvovali u njegovom zaključivanju, što je uređeno članom 116. ovog zakona.

#### Član 116.

Ako postoji interes Federacije, federalni ministar može proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druga pravna lica za koja se ocjeni da je potrebno, a koja nisu učestvovala u njegovom zaključivanju ili mu nisu naknadno pristupila. Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, na koje se kolektivni ugovor proširuje. Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje. Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH". Ovo je slučaj kojim se predviđa odstupanje od dobrovoljnog sistema kolektivnih ugovora. Samo u slučaju interesa Federacije Bosne i Hercegovine dolazi do "prisilnog" proširenja kolektivnog ugovora na lica koja nisu zaključila taj ugovor. Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora je odluka izvršne vlasti-federalnog ministra nadležnog za rad. Kako se radi o "miješanju" izvršne vlasti u kolektivne radne odnose, pa i time i u tržišne odnose, do proširenja kolektivnog ugovora treba da dolazi samo iznimno, odnosno ako za to postoji javni interes na nivou Federacije Bosne i Hercegovine (npr. otklanjanje poremećaja u konkurenciji zbog korištenja jeftine radne snage na koju se ne primjenjuje kolektivni ugovor, otklanjanje većih socijalnih nestabilnosti i sl). Međutim, proširenje primjene kolektivnog ugovora nije prepušteno samo odluci izvršne vlasti, već je vezano obavezom traženja mišljenja strana u zaključivanju kolektivnog ugovora (sindikata i poslodavaca). Kao akt izvršne vlasti, odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora obavezno se objavljuje u "Službenim novinama Federacije BiH". Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora može se opozvati i to na isti način koji je utvrđen za njeno donošenje.

#### Član 117.

Na izmjene i dopune kolektivnog ugovora primjenjuje se odredbe ovog zakona koje važe i za njihovo donošenje. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora vrše se na način i po istom postupku utvrđeni i za njegovo donošenje.

#### Član 118.

Zaključeni kolektivni ugovori te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo), a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona. Postupak dostave kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana federalnom ministarstvu odnosno nadležnom organu kantona, pravilnikom će propisati federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar. Umjesto dosadašnjeg registriranja, kao preduslova primjene kolektivnog ugovora, utvrđena je obaveza samo dostavljanja kolektivnog ugovora nadležnom organu u Federaciji BiH, odnosno nadležnom organu kantona. Iz toga se može zaključiti da organ kome se dostavlja, odnosno kod koga se deponuje kolektivni ugovor, nije ovlašten da kontrolira sadržaj kolektivnog ugovora, niti je uvjet za početak njegove primjene. Ako je kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Federacije BiH, ili za područje dva ili više kantona, dostavlja se federalnom ministarstvu nadležnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona. Isto se odnosi i na izmjene-dopune kolektivnih ugovora. Obaveza je federalnog ministra nadležnog za rad, odnosno nadležnog kantonalnog ministra da donese propis kojim će urediti postupak dostave zaključenih kolektivnih ugovora, odnosno njihovih izmjena i dopuna.

#### Član 119.

Kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Federacije, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH", a za područje jednog ili više kantona u službenom glasilu kantona.

S obzirom da kolektivni ugovor proizvodi pravno djelovanje i na lica koja nisu neposredno učestvovala pri njegovom zaključivanju, predviđeno je objavljivanje kolektivnog ugovora, kako bi i ta lica bila upoznata sa svojim pravima i obavezama. Kako se kolektivni ugovori mogu zaključivati na više nivoa, utvrđeno je da se kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Federacije BiH objavljuje u "Službenim novinama Federacije BiH", a za područje jednog ili više kantona u službenom glasilu kantona.

#### Član 120.

Kolektivni ugovor može se otkazati na način i pod uvjetima predviđenim tim kolektivnim ugovorom.

Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovorenim stranama.

Svaki kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme može se otkazati i to na način i pod uvjetima utvrđenim tim ugovorom. Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme također se može otkazati, ali samo pod uvjetima da je takva mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom. Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovorenim stranama.

#### Član 121.

Strane kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

Strane kolektivnog ugovora i lica na koja se primjenjuje dužne su ispunjavati obaveze koje za njih proizilaze iz tog ugovora. Stoga je predviđena sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora. Ako jedna strana povrijedi pravo druge strane, opštećena strana kolektivnog ugovora ima pravo na sudsku zaštitu povrijeđenog prava. Sudska zaštita prava može se odnositi na individualno pravo i kolektivno pravo (pravo strana koje su zaključile kolektivni ugovor), kao što je spor u vezi otkazivanja kolektivnog ugovora, primjena kolektivnim ugovorom utvrđenih odredaba mirnog rješavanja spora i sl.

## **XVI MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **1. Mirenje**

#### Član 122.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, sprovodi se postupak mirenja, u skladu sa ovim zakonom.

Mirenje iz stava 1. ovog člana provodi mirovno vijeće.

S obzirom da je utemeljen sistem dobrovoljnosti u zaključivanju kolektivnih ugovora, sindikat kao predstavnik zaposlenika, može samo primjenom industrijske akcije (npr. štrajkom) prisiliti poslodavca na zaključivanje kolektivnog ugovora, njegovoj izmjeni i dopunu i drugog sličnog ekonomskog spora vezano za kolektivni ugovor. Međutim, kako štrajkovi i ostale industrijske akcije imaju najčešće štetne posljedice za odnose između zaposlenika i poslodavca, odnosno iz njih mogu proizići i velike štete za strane u sporu, pa i šire, predviđeno je mirenje strana u sporu.

Ako nije zaključen kolektivni ugovor ili u njemu nije predviđen način mirnog rješavanja spora, ili se strane u sporu nisu dogovorile o načinu mirnog rješavanja spora, utvrđen je postupak mirenja.

#### Član 123.

Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.

Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar, a formira se za period od dvije godine.

Mirovno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju federacije, vrši federalno ministarstvo.

Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje federalni ministar, snosi federalno ministarstvo.

Postupak mirenja ima sve značajke postupka posredovanja, jer predpostavlja vrlo aktivnu ulogu mirovnog vijeća u rješavanju nastalog spora. S tim u vezi predviđeno je formiranje mirovnog vijeća za teritoriju Federacije BiH, odnosno za područje kantona.

Mirovno vijeće koje se formira za teritoriju Federacije BiH sastoji se od tri člana, i to od predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika izabranog od strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar nadležan za rad, čime se omogućava da treća nepristrana strana i u sporu nezainteresirana strana nastoji da se sukobljene strane sastanu, rasprave nastali spor i same utvrde način njegovog rješavanja.

Mirovno vijeće za teritoriju Federacije BiH formira se za period od dvije godine.

Utvrđeno je da administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije BiH obavlja federalno ministarstvo nadležno za rad, kao i da snosi troškove člana mirovnog vijeća koji se bira sa liste koju utvrđuje federalni ministar nadležan za rad.

#### Član 124.

Formiranje mirovnog vijeća za područje kantona, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog mirovnog vijeća uređuju se propisom kantona.

Propisom kantona uređuje se formiranje mirovnog vijeća za područje kantona. Ovim propisom, također, uređuje se sastav, način rada i druga pitanja vezano za rad mirovnih vijeća kantona.

#### Član 125.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu obavještavaju u roku od tri dana od dana završetka mirenja federalno ministarstvo, odnosno nadležni organ kantona, u skladu sa propisom kantona.

Odluka o sporu u potpunosti je prepuštena stranama u sporu. Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća. Međutim, ako strane u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, taj prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

Bilo da se radi o prihvatanju ili neprihvatanju prijedloga mirovnog vijeća od strane u sporu, obaveza je da se o tome u roku od tri dana od završetka mirenja obavijesti federalno ministarstvo nadležno za rad, odnosno nadležni organ kantona određen propisom kantona.

## 2. Arbitraža

#### Član 126.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Rješavanje kolektivnog radnog spora može se povjeriti i arbitraži. To je, međutim, samo mogućnost, ali ne i obaveza. U suprotnom rješavanje spora putem štrajka ili drugom industrijskom akcijom, bilo bi onemogućeno.

To znači da se arbitražno rješavanje spora može provesti samo u slučaju da se strane u sporu dobrovoljno na to odluče.

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana uređuje se imenovanje arbitraža i arbitražnog vijeća, kao i druga pitanja u vezi sa arbitražom.

#### Član 127.

Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

Ako je rješavanje spora povjereno arbitraži, odluka arbitraže mora se temeljiti na zakonu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti. Odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije. Protiv odluke ne može se uložiti žalba i ona ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

## XVII ŠTRAJK

## Član 128.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom. Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Ovim zakonom uređene su samo osnove štrajka, koji se temelji na načelu slobode pripadanja sindikatu i načelu slobode odlučivanja o učešću u štrajku. Štrajkom se, kao krajnjim sredstvom, zaštićuju načela na kojima se temelje prava i obaveze iz radnog odnosa. Samo sindikat ima pravo pozvati na štrajk koji ne može započeti dok se ne okonča postupak mirenja.

Posebnim zakonom - Zakonom o štrajku - uredit će se pravo na štrajk, pravo sindikata da pozove na štrajk, pravo poslodavca da isključi zaposlenika sa rada za vrijeme štrajka i druga pitanja u vezi sa štrajkom.

## Član 129.

Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu člana 128. stav 2. ovog zakona.

Zaposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se zaposlenik ponaša suprotno članu 128. stav 2. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

Ako je štrajk organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilima sindikata, zaposlenik koji sudjeluje u štrajku, ne može imati nikakve štetne posljedice, ne može biti diskriminiran, odnosno ne može biti stavljen u nepovoljni položaj od drugih zaposlenika.

Sudjelovanje zaposlenika u štrajku je dobrovoljno, pa je utvrđeno da zaposlenik ne može ni na koji način prisiljavati da sudjeluje u štrajku. Znači da se štrajk organizira i provodi na način koji svakom zaposleniku omogućava slobodno donošenje individualne odluke o sudjelovanju ili nesudjelovanju u štrajku. Štrajk koji bi onemogućavao takvu slobodu odlučivanja bio bi nedopušten.

# XVIII EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

## Član 130.

U cilju ostvarivanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, može se formirati Ekonomsko-socijalno vijeće.

Ekonomsko-socijalno vijeće može se formirati za teritoriju Federacije, odnosno područje kantona.

Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i poslodavca.

Ekonomsko-socijalno vijeće iz stava 2. ovog člana osniva se sporazumom zainteresiranih strana kojima se uređuje sastav, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

Ekonomsko-socijalno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi poslovnik o radu, kojim će urediti način donošenja odluka iz svog djelokruga rada.

U novom radnom zakonodavstvu ugrađena je ideja trostrane saradnje vlade, sindikata i poslodavaca. Ideja trostrane saradnje u svijetu je danas jedan od preovladajućih koncepta radnih odnosa, koja je posebno značenje dobila u zemljama tzv. tranzicije koje se prvi put susreću s tržišnim uređenjem radnih odnosa. Radi se, dakle, o odnosima kojima se istodobno ravnopravno i ravnomjerno nastoji ostvariti ideja privatnog vlasništva i slobode poduzetništva, s jedne strane, te socijalne pravde, jednakih mogućnosti i humanosti, s druge strane.

Ekonomsko-socijalno vijeće bi trebalo, prije svega, biti mjesto gdje će se sastajati predstavnici različitih interesa, s ciljem dogovora o usklađivanju rješavanja određenih ekonomskih i socijalnih pitanja.

Osnovna zadaća ekonomsko-socijalnog vijeća bila bi, dakle, zaštita i unapređenje ekonomskih i socijalnih prava, vođenje usklađene ekonomske i razvojne politike, podsticanje zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovo usklađivanje sa mjerama ekonomske, socijalne i razvojne politike.

Zbog toga je utvrđeno da se djelatnost ekonomsko-socijalnog vijeća temelji na ideji trostranosti tj. na ideji trostrane saradnje vlade, sindikata i poslodavaca, u cilju ostvarivanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike.

Polazeći od Ustava Federacije BiH, prema kojem su federalna vlast i kantoni nadležni za socijalnu politiku, utvrđeno je da se ekonomsko-socijalna vijeća mogu formirati za teritoriju Federacije BiH i za područje kantona. Ako dođe do formiranja ekonomsko-socijalnog vijeća, ono se osniva sporazumom kojim se uređuje sastav, ovlaštenje i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća. Ekonomsko-socijalno vijeće donosi poslovnik o radu, kojim se uređuje i način donošenja odluka.

## **XIX NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU**

### **Član 131.**

Nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih federalnih propisa, obavlja federalni odnosno kantonalni inspektor rada.

Ako se radi o preduzeću ili ustanovi od interesa za Federaciju, nadzor iz stava 1. ovog člana obavlja federalni inspektor rada, u skladu sa zakonom.

Ovom odredbom utvrđeno je da primjenu Zakona o radu i federalnih propisa koji su doneseni na osnovu ovog zakona, obavlja federalni inspektor rada.

Federalni inspektor rada bit će isključivo nadležan za vršenje nadzora ako se radi o preduzeću ili ustanovi od interesa za Federaciju Bosne i Hercegovine. Ovo će se konkretnije urediti posebnim zakonom.

### **Član 132.**

U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i na osnovu zakona donesenih propisa.

Zaposlenik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijuskog nadzora.

Utvrđena su ovlaštenja inspektora rada. Provođenje nadzora inspektor rada temelji na zakonu i na osnovu zakona donesenih propisa.

Utvrđena je mogućnost da zaposlenik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijuskog nadzora. Inspekcijuski nadzor, u ovom slučaju, odnosi se, kako na inspekcijuski nadzor od strane federalnog inspektora, tako i na inspekcijuski nadzor inspektora rada kantona.

## **XX POSEBNE ODREDBE**

### **1. Radna knjižica**

#### **Član 133.**

Zaposlenik ima radnu knjižicu.

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

Federalni ministar će donijeti propis o radnoj knjižici, kojim će se urediti: sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade, kao i druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.

Ovom odredbom predviđeno je da zaposlenik ima radnu knjižicu. Na lica sa kojim je zaključen ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova (nisu u radnom odnosu) ne odnosi se ova zakonska odredba. Iz navedene zakonske odredbe proizilazi da uslov za zaključivanje ugovora o radu nije posjedovanje radne knjižice od strane zaposlenika.

Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu utvrđeni su odgovarajućim odredbama Zakona o radu, a odnose se na godine života i zdravstvenu sposobnost. Svakako da je posjedovanje radne knjižice značajno sa stanovišta ostvarivanja određenih prava zaposlenika, jer se radi o evidenciji svih važnih činjenica iz radnog odnosa, ali isto tako to ne predstavlja uvjet za ostvarenje tih prava.

Zakonom o radu izričito je predviđeno da je radna knjižica javna isprava. Šta se smatra javnom ispravom propisano je Zakonom o upravnom postupku ("Službene novine Federacije BiH", broj 2/98). Prema članu 169. stav 3. tog zakona



propisano je da se pod javnom ispravom podrazumijevaju uvjerenja i druge isprave o činjenicama o kojima se vodi službena evidencija.

Predpostavlja se da podaci, upisani u radnu knjižicu, istinito potvrđuju činjenice na koje se odnose, dok se suprotno ne dokaže. Zakon o radu sadrži osnovne odredbe o radnoj knjižici, s tim da se na osnovu ovog zakona, posebnim propisom bliže uređuju određena pitanja u vezi radne knjižice, kao što su: njen sadržaj, postupak izdavanja radne knjižice, način upisivanja podataka, postupak zamjene radne knjižice i drugo.

Sada su navedena pitanja uređena Uputstvom o radnoj knjižici ("Službeni list SRBiH", broj 41/90), koje se primjenjuju do donošenja novog propisa o radnoj knjižici, na osnovu Zakona o radu.

#### Član 134.

Na dan kada počne da radi, zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pismenu potvrdu.

Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Vraćanje radne knjižice iz stava 2. ovog člana ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.

Ovim odredbama izričito je utvrđeno da se, na dan kada zaposlenik počne da radi, radna knjižica predaje poslodavcu, a na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac vraća radnu knjižicu zaposleniku, što se ne može uslovljavati ni, eventualnim, potraživanjem koje bi ovaj imao prema zaposleniku. Međutim, nepravilnosti su se često dešavale u praksi, pa je poslodavac, neopravdano zadržavao radnu knjižicu, ako je imao neko potraživanje prema zaposleniku, sve dok se ne bi od njega namirio.

Radna knjižica se, u slučaju prestanka ugovora o radu u skladu sa odgovarajućim odredbama ovog zakona koje se odnose na prestanak ugovora o radu (otkaz), pa i u slučaju kada se zaposlenik ne pridržava tih odredaba, mora vratiti zaposleniku. Eventualna potraživanja poslodavac ostvaruje na drugi zakonom predviđen način - putem nadležnog suda.

O predaji radne knjižice poslodavcu, izdaje se pismena potvrda (izdaje je poslodavac), a zaposlenik je vraća poslodavcu na dan prestanka ugovora o radu, dakle kada je dobio radnu knjižicu od poslodavca.

#### Član 135.

Pored radne knjižice iz člana 134. stav 2. ovog zakona, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao u trajanju radnog odnosa. U potvrdi iz stava 1. ovog člana ne mogu se unositi podaci koji bi zaposleniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Kao novina u odnosu na dosadašnje zakonsko regulisanje, predviđena je i obaveza poslodavca da zaposleniku vrati i druge isprave i dokumente (diplomu, uvjerenje o državljanstvu, o položenom stručnom ispitu i drugo), a ako, to traži zaposlenik, poslodavac mu izdaje i potvrdu o poslovima koje je obavljao kod njega u trajanju radnog odnosa, što može biti značajno za zaposlenika prilikom zaključivanja novog ugovora o radu.

Imperativno je određeno da se u navedenu potvrdu ne mogu unositi negativni podaci o zaposleniku, dakle, sve ono što bi otežavalo zaključivanje novog ugovora o radu (npr. izrečena disciplinska kazna zaposlenika).

## 2. Privremeni i povremeni poslovi

#### Član 136.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:

1. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
2. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osiguranja se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za zaposlenike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslovi za koje se zaključuje ugovor, smislu ove odredbe, moraju biti privremeni i povremeni, tj. ovaj ugovor se zaključuje za poslove za koje se ne zaključuje ugovor o radu. U suprotnom, ako se radi o poslovima čije obavljanje zahtjeva stalnost, treba da se, u skladu sa Zakonom o radu zaključi ugovor o radu na neodređeno odnosno određeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Poslovi za koje se zaključuje ugovor moraju biti utvrđeni kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i njihovo trajanje ne može biti duže od 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

Prema tome, za primjenu ovog zakonskog institta potrebno je da se ispune sljedeći uvjeti:

- da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni kolektivnim ugovorom ili u pravilniku o radu.
- da su privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu,
- da ne traje duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Rok od 60 dana računa se u kalendarskim danima, tako da u rok ulazi i nedelja, dani državnih praznika i drugi dani u koje se ne radi.

Prema navedenim uvjetima, ugovor se može zaključiti sa svakim licem, koje ispunjava uvjete za obavljanje poslova, za koje se zaključuje ugovor (nezaposleno, već zaposleno lice, penzioner, zaposlenik koji je zaposlen kod tog poslodavca i slično).

U cilju zaštite lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, Zakonom je imperativno određeno da im se osigurava odmor u toku radnog dana, kao i za zaposlenike koji su zaključili ugovor o radu. Prema tome, lice će ostvariti pravo na odmor u toku radnog dana ako radi jednokratno puno radno vrijeme, i u trajanju od najmanje 30 minuta, a koristit će ga na način kako je to navedeno u ugovoru, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Također, ovo lice ostvaruje i druga prava u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

### Član 137.

Za obavljanje poslova iz člana 136. ovog zakona zaključuje se ugovor u pismenoj formi.

Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Sa licem koje će obavljati privremene i povremene poslove, zaključuje se ugovor u pismenoj formi, u kome treba da se navedu konkretni poslovi, vrijeme njihovog trajanja, način izvršenja poslova, način korištenja odmora u toku radnog dana, iznos naknade koje će lice ostvariti za izvršeni posao i drugo.

Ovaj ugovor nema karakter ugovora o radu, koji se zaključuje u skladu sa Zakonom o radu i na osnovu koga se zasniva radni odnos. Ovo je sui generis građansko-pravni ugovor, koje reguliše Zakon o radu i koji se razlikuje i od ugovora o djelu, kao obligacionog ugovora (npr. unošenje uglja, namještaja i slično), a što se ne predviđa propisima o radu.

## 3. Utjecaj vojne službe na radni odnos

### Član 138.

Zaposleniku za vrijeme služenja vojnog roka i služenja u rezervnom sastavu (u daljem tekstu: vojna služba) prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Zaposlenik koji nakon završetka vojne službe želi da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka vojne službe, a poslodavac je dužan primiti zaposlenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti zaposlenika.

Zaposlenika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu službu ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 98. ovog zakona.

Ako poslodavac ne može vratiti zaposlenika na rad, zbog prestanka potreba za obavljanje poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 100. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Ako zaposleniku prestane radni odnos u smislu stava 3. ovog člana, poslodavac ne može u roku od godinu dana zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme osim lica iz stava 1. ovog člana.

Prava utvrđena ovim zakonom u vezi sa vojnom službom imaju i lica na službi u rezervnom sastavu policije.

Ovom odredbom uređena su prava i obaveze zaposlenika za vrijeme služenja vojnog roka i služenja u rezervnom sastavu.

Zaposlenik poslije završene vojne službe, ako želi da nastavi da radi kod istog poslodavca, dužan je o tome obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od dana prestanka vojne službe, a poslodavac je dužan primiti zaposlenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti zaposlenika.

Poslodavac, kojeg je zaposlenik obavijestio da se želi vratiti na rad, raspoređuje ga na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu službu ili na druge odgovarajuće poslove.

Ova obaveza poslodavca prestaje samo u slučaju ako ne može zaposlenika vratiti na rad zbog prestanka potrebe obavljanja poslova zbog ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga u smislu člana 98. ovog zakona. U ovom slučaju poslodavac je obavezan isplatiti zaposleniku otpremninu utvrđenu u članu 100. ovog zakona (vidi komentar člana 100.), s tim što je obavezan da prosječnu plaću dovede na nivo plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Utvrđena je i određena zaštita zaposlenika kome je prestao radni odnos zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu obaveze poslodavca da u roku od godine dana ne može zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju odnosno isti stepen stručne spreme, osim lica kome je prestao radni odnos iz naprijed navedenih razloga.

U skladu sa ovom odredbom, ista prava imaju i lica na službi u rezervnom sastavu policije

## 4. Prava zastupnika - poslanika i funkcionera

### Član 139.

Zaposleniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organa kantona, grada i općine i zaposleniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

Na zaposlenika iz stava 1. ovog člana shodno se primjenjuju odredbe iz člana 138. st. 2. do 5. ovog zakona.

Ovom odredbom utvrđeno je da zaposleniku koji je izabran odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organa kantona, grada i općine, kako i izabrane zaposlenike na profesionalnu funkciju u sindikatu, može zahtijevati da mu prava i obaveze iz radnog odnosa miruju i to najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

To znači da zaposlenik izabran odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti, ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca kod kojeg je radio prije, pod uvjetima utvrđenim u odredbama člana 138. st. 2. do 5. ovog zakona.

Navedenim odredbama člana 138. utvrđeno je da zaposlenik koji je izabran odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti, a koji želi nastaviti da radi kod istog poslodavca, dužan je obavijestiti poslodavca u roku od mjesec dana od dana prestanka mandata. U ovom slučaju poslodavac je dužan primiti zaposlenika na rad i to u roku od 30 dana od dana njegove obavijesti.

Zaposlenik ima pravo da ga poslodavac rasporedi na poslove na kojim je radio prije izbora, odnosno imenovanja, osim u slučaju prestanka potrebe obavljanja tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga prema odredbama člana 98. ovog zakona, odnosno ako je po tom osnovu došlo do otkaza ugovora o radu.

Ako je otkazan ugovor o radu poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti otpremninu u visini utvrđenoj odredbama člana 100. ovog zakona (vidi komentar člana 100.), s tim što je obaveza da se prosječna plaća zaposlenika dovede na nivo plaće kao da je radio.

Osim toga, ovaj zaposlenik ima prednost pri zapošljavanju kod poslodavca kod kojeg je radio, jer poslodavac ne može u roku od godine dana zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme u odnosu na zaposlenika kojem su prava i obaveze iz radnog odnosa po osnovu izbora odnosno imenovanja na neku od javnih dužnosti mirovala.

## XX KAZNE NE ODREDBE

### Član 140.

Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac-pravno lice, ako:

1. sa zaposlenikom ne zaključi ugovor o radu (Član 2.),
2. lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje zaposli stavlja u nepovoljniji položaj (Član 5.),
3. zaposleniku ne uruči pismenu potvrdu u skladu sa članom 14. ovog zakona,
4. zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno članu 20. ovog zakona,
5. zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (Član 21.),
6. ugovor o obavljanju pripravničkog staža ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora (Član 26),
7. ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora (Član 28),
8. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima podatke o zaposleniku (Član 24.),
9. zaključi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravničkog staža duže od zakonom predviđenog (Član 26.),
10. ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (Član 28.),
11. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom propisanog (Član 29.),

12. od zaposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojim se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (Član 31.),
13. od zaposlenika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 32. stav 1. ovog zakona,
14. ne obavijesti inspektora rada kantona o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (Član 32. stav 2.),
15. ne postupi po zabrani inspektora rada kantona kojim se zabranjuje prekovremeni rad (Član 32. stav 3.),
16. maloljetnom zaposleniku naredi prekovremeni rad (Član 32. stav 4.),
17. trudnici, majci sa djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju sa djetetom do šest godina života, bez njegovog pismenog pristanka, naredi prekovremeni rad (Član 32. stav 5.),
18. ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad suprotno članu 35. ovog zakona,
19. maloljetniku naredi noćni rad (Član 36.),
20. zaposleniku ne omogući korištenje odmora u toku rada (Član 37.),
21. zaposleniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 38. i 39.),
22. zaposleniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (Član 41. stav 1.),
23. ako zaposleniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati mu naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (Član 45.),
24. zaposleniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (Član 46. stav 1.),
25. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 51. stav 1. ovog zakona,
26. zaposli ženu na poslovima na kojima je ženama zabranjen rad (Član 52.),
27. zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu, ili je suprotno odredbama ovog zakona, premjesti na druge poslove (Član 53.),
28. ne omogući ženi odsustvo sa rada uz naknadu plaće (Član 54. stav 2.),
29. premjesti ženu suprotno članu 54. stav 4. ovog zakona,
30. ne omogući ženi da koristi porođajno odsustvo (Član 55.),
31. ocu djeteta odnosno usvojiocu ne omogući korištenje prava iz člana 55. ovog zakona (Član 56.),
32. ženi odnosno ocu djeteta ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (Član 57.),
33. jednom od roditelja odnosno usvojiocu ne omogući koristiti pravo pod uvjetima propisanim članom 58. ovog zakona,
34. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (Član 59.),
35. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) odnosno usvojiocu onemogući da koristi pravo iz člana 63. stav 1. ovog zakona,
36. otkáže zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, usljed čega je privremeno nesposoban za rad (Član 64.),
37. ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove (Član 65. stav 2.),
38. poslodavac ne ponudi zaposleniku druge poslove (Član 66. stav 1.),
39. poslodavac ne da prednost zaposleniku pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (Član 66. stav 2.),
40. poslodavac otkáže ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno članu 67. ovog zakona,
41. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (Član 69. stav 2.),
42. ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 70. stav 1. ovog zakona,
43. poslodavac svoje potraživanje prema zaposleniku naplati suprotno članu 74. ovog zakona,
44. ugovor o radu prestane suprotno članu 87. ovog zakona,
45. poslodavac postupi suprotno članu 88. stav 2. ovog zakona,
46. ne omogući zaposleniku da iznese svoju odbranu (Član 90.),
47. postupi suprotno članu 93. stav 1. ovog zakona,
48. ne uruči otkaz zaposleniku u pismenoj formi (Član 94.),
49. ne ispuni obavezu prema zaposleniku iz člana 96. stav 1. ovog zakona,
50. ne izradi program zbrinjavanja viška zaposlenika u skladu sa članom 98. ovog zakona,
51. pri izradi programa viška zaposlenika ne konsultira vijeće zaposlenika odnosno sindikat (Član 99. st. 2. i 3.),
52. zaključi ugovor o radu sa drugim zaposlenikom (Član 99. stav 5.),
53. poslodavac stavi u nepovoljniji položaj zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (Član 129. stav 1.),
54. onemogući li pokuša onemogućiti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provođenju nadzora (Član 131.),
55. odbije zaposleniku vratiti radnu knjižicu (Član 134. stav 2.),
56. postupi suprotno odredbama čl. 136. i 137. ovog zakona,
57. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (Član 141.),
58. u roku od tri mjeseca iz člana 142. ovog zakona ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu,
59. zaposli drugo lice suprotno članu 143. stav 6. ovog zakona,

Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom zaposleniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac - fiziko lice novčanom kaznom od 500,00 do 2.500,00 KM. Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovoro lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

Utvrđene su novčane kazne za prekršaj u iznosu od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM poslodavcu-pravnom licu, ako postupa suprotno odredbama ovog zakona koje su navedene u tački 1. do 59.

Posebno je utvrđeno da se novčane kazne od najniže do najviše uvećavaju dvostruko, ako poslodavac-pravno lice učini prekršaj prema maloljetnom zaposleniku.

Za postupanje suprotno odredbama navedenim u tački 1. do 59. utvrđene su novčane kazne za prekršaj fizičkog lica i to u iznosu od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

Za odgovorno lice kod poslodavca-pravno lice, novčane kazne utvrđene su u iznosu od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

## **XXI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 141.**

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog zakona, u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Ovom odredbom utvrđena je obaveza poslodavca da uskladi pravilnike o radu sa odredbama Zakona o radu, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. Kako je Zakon stupio na snagu \_\_\_\_\_1999. godine, to je krajnji rok za usklađivanje pravilnika o radu \_\_\_\_\_1999. godine.

Pod usklađivanjem, u smislu ove zakonske odredbe, podrazumijeva se usklađivanje (izmjene i dopune) postojećih akata odnosno donošenje novih, u skladu sa Zakonom o radu. S obzirom na suštinski novi način uređivanja radnih odnosa, u skladu sa tržišnim uslovima privređivanja, u pravilu, trebalo bi donijeti nove akte, a ne ići na izmjene i dopune postojećih, ako bi to, uopće, bilo i izvodljivo.

### **Član 142.**

Poslodavci su dužni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu, u skladu sa ovim zakonom.

Zaposlenik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ostaje u radnom odnosu na neodređeno odnosno određeno vrijeme.

Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može biti nepovoljniji od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi zaposlenika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stava 1. ovog člana, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drugačije uređena.

Ako zaposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.

Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom 3. ovog člana, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude poslodavca u roku od 15 dana od dana prihvatanja ponude.

S obzirom da se zaključenjem ugovora o radu zasniva radni odnos, u skladu sa Zakonom o radu, to je postojeći radni odnos, koji je već zasnovan, potrebno usaglasiti sa ovim zakonom.

Zakonom je određen i rok - od tri mjeseca za zaključivanje ugovora o radu, računajući od dana stupanja na snagu Zakona o radu.

Prezumpcija je da zaposlenik ostaje u radnom odnosu i ako mu poslodavac ne ponudi zaključivanje ugovora o radu, i to na neodređeno odnosno određeno vrijeme.

U cilju zaštite zatečenih zaposlenika, ovom odredbom imperativno je predviđeno da ugovor o radu ne može sadržavati odredbe koje bi bile nepovoljnije od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojim su uređeni radni odnosi zaposlenika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora o radu. Izuzetak je, ako se radi o pitanjima koja su drugačije uređena, u odnosu na propise o radnim odnosima, koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zakonske odredbe imaju veću pravnu snagu od odredaba unutrašnjih akata poslodavca.

Također, ovim odredbama data je i obaveza za zaposlenika, a to je da se, u određenom roku, mora izjasniti o tom ugovoru. Ako ga ne prihvati, prestaje mu radni odnos i to u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu. Na ovaj način se osigurava i poslodavac, tj. da može blagovremeno osigurati obavljanje poslova sa drugim zaposlenikom.

Međutim, ako zaposlenik prihvati ponuđeni ugovor o radu, ali smatra da on sadrži nepovoljnije uvjete od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan ili da nisu ispunjeni drugi uvjeti iz ovog člana (stav 3.), može da ospori valjanost

ugovora o radu pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana prihvatanja ponude. Znači u ovom slučaju zaposlenik će početi da radi i, ujedno, tražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom.

#### Član 143.

Zaposlenik koji se na dan stupanja ovog zakona zatekao na čekanju posla, ostat će u tom statusu najduže šest mjeseci, od dana stupanja na snagu ovog zakona, ako poslodavac, prije isteka ovog roka, zaposlenika ne pozove na rad.

Za vrijeme čekanja posla zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac.

Ako zaposlenik ne bude pozvan na rad u roku iz stava 1. ovog člana, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu najmanje u visini tri prosječne plaće isplaćene na nivou Federacije u predhodna tri mjeseca koju objavljuje Federalni zavod za statistiku, do navršenih pet godina staža osiguranja, a za svaku narednu godinu staža osiguranja, još najmanje jednu polovinu prosječne plaće.

Izuzetno, umjesto otpremnine poslodavac i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 3. i 4. ovog člana, utvrđuje se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

Ako zaposleniku prestane radni odnos u smislu stava 3. ovog člana, poslodavac ne može u roku od dvije godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim lica iz stava 1. ovog člana, ako je to lice nezaposleno.

Ovom prelaznom odredbom reguliran je institut čekanja, koji je bio predviđen propisima o radnim odnosima za vrijeme ratnog stanja odnosno neposredne ratne opasnosti.

Ratni uvjeti uzrokovali su da se u mnogim preduzećima i drugim pravnim licima znatno smanjio obim poslova, što je imalo za posljedicu da privremeno prestane potreba za radom radnika. U ovom slučaju radnik se, prema Uredbi sa zakonskom snagom o radnim odnosima za vrijeme ratnog stanja ili u slučaju neposredne ratne opasnosti ("Službeni list RBiH", br. 21/92., 16/93. i 13/94), mogao uputiti na čekanje, a najduže do prestanka navedenih okolnosti. Za to vrijeme radnik je imao pravo na novčanu naknadu u iznosu koju je odlukom utvrđivao direktor, u skladu sa materijalnim mogućnostima preduzeća ili drugog pravnog lica, ako radnik plaću odnosno novčanu naknadu nije ostvario po drugom osnovu.

Međutim, ovaj zakonski institut nije u skladu sa novim ustavnim poretkom i novim društvenim odnosima u Bosni i Hercegovini i Federaciji Bosne i Hercegovine. Socijalni element mora, konačno, da se odvoji od radno - pravnog odnosa i socijalna zaštita mora se odrediti na odgovarajući način (drugim propisima).

Zbog toga je novi konceptualni pristup uređivanja radnih odnosa sada tako postavljen da odgovara savremenim radnim zakonodavstvima, uz puno poštivanje radno pravnih standarda iz međunarodnih konvencija.

U prijelaznom periodu, ovom zakonskom odredbom, dat je rok od šest mjeseci, računajući od dana stupanja na snagu Zakona o radu, da zaposlenik koji se na dan stupanja na snagu Zakona o radu, zatekao na čekanju, može ostati na čekanju. Znači, ovi zaposlenici mogu ostati na čekanju najduže do

\_\_\_\_\_ 2000. godine. U ovom roku poslodavac može preuzeti zaposlenika na rad, od kada se smatra da on više nije na čekanju posla.

Za vrijeme čekanja posla poslodavac zaposleniku slobodno, po svojoj ocjeni, određuje naknadu plaće.

Ako zaposlenik na čekanju ne bude pozvan na rad u zakonom predviđenom roku, prestaje mu radni odnos, u kom slučaju ima pravo na otpremninu. Otpremnina ne može biti manja od tri prosječne plaće isplaćene na nivou Federacije BiH u predhodna tri mjeseca i to od navršenih pet godina staža osiguranja, a za svaku sljedeću godinu staža osiguranja još najmanje jednu polovinu prosječne plaće.

S obzirom da je ovom odredbom utvrđena najmanja visina otpremnine, znači da ista može biti i veća, što je predmet dogovora poslodavca i zaposlenika.

Data je, također, mogućnost da se poslodavac i zaposlenik mogu dogovoriti i o drugom vidu naknade, odnosno umjesto isplate otpremnine u novcu, otpremnina se može isplatiti i u naturalnom obliku, što se utvrđuje pismenim ugovorom između poslodavca i zaposlenika. Pismenim ugovorom između poslodavca i zaposlenika u cjelini utvrđuje se način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine.

Pored prava na otpremninu, zaposlenik ima pravo prvenstva da se zaposli kod istog poslodavca. Naime, poslodavac u roku od dvije godine ne može zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim zaposlenika kojem je prestao radni odnos po osnovu čekanja, pod uvjetom da je to lice još nezaposleno.

#### Član 144.

Zaposlenicima, čiji radni odnos miruje u skladu sa propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, a koji po ovom zakonu nemaju pravo na mirovanje radnog odnosa, imaju pravo da se vrate na poslove koje su prije obavljali ili na druge odgovarajuće poslove u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ovom prelaznom odredbom reguliraju se i slučajevi zaposlenika koji su se na dan stupanja na snagu Zakona o radu, zatekli da im miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, a po ovom, novom zakonu, ne ostvaruju više to pravo (nisu predviđeni ti slučajevi mirovanja).

U cilju njihove zaštite, predviđeno je da se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu Zakona, dakle najkasnije do \_\_\_\_\_2000. godine, vrate na poslove. Ako tako ne bi postupili, prestao bi im radni odnos.

#### Član 145.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije do dana stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenika povoljnije.

Ovakva zakonska odredba često se predviđa u zakonima, a cilj joj je zaštita korisnika prava. To znači, ako je postupak ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika započet prije stupanja na snagu Zakona o radu, oni će završiti po starim propisima iz oblasti radnih odnosa, koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije BiH, kao što je Zakon o radnim odnosima - ("Službeni list RBiH", broj 20/90), ako je to prihvatljivije za zaposlenika.

Stvar je dispozicije zaposlenika da li će u ovim slučajevima u postupcima pred nadležnim organima, npr. sudovima, zahtijevati zaštitu svog prava iz radnog odnosa po novom ili starom propisu, koji reguliše radni odnos.

#### Član 146.

Do uređivanja plaća kolektivnim ugovorom, a najduže za vrijeme od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona, Vlada Federacije utvrdi će, uz predhodno konsultiranje strana u zaključivanju kolektivnog ugovora, visinu, način i uvjete usklađivanja najniže plaće.

Odluka o visini najniže plaće iz stava 1. ovog člana obavlja se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Prema Zakonu o radu, plaće se uređuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu (odredbe čl. 69 do 75. ovog zakona.)

Međutim, imajući u vidu da je za pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora potrebno određeno vrijeme, utvrđeno je da Vlada Federacije BiH, uz predhodno konsultiranje strana u zaključivanju kolektivnog ugovora, utvrđuje i način i uvjete usklađivanja najniže plaće.

Odluka o najnižoj plaći obavezno se objavljuje u "Službenim novinama Federacije BiH", čime se osigurava informiranost svih pravnih i fizičkih lica o najnižoj plaći.

#### Član 147.

Propisi, koji su predviđeni za sprovođenje ovog zakona, donijet će se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ovim zakonom predviđeni su brojni propisi, kao sprovedeni, koji se moraju donijeti u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu Zakona o radu, dakle najkasnije do \_\_\_\_\_2000. godine.

#### Član 148.

Do donošenja propisa iz člana 147. ovog zakona, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Određbe ovog člana vezane su za odredbe predhodnog člana. Naime, dok se ne donesu novi podzakonski propisi, važit će postojeći propisi (npr. Uputstvo o radnoj knjižici "Službeni list SRBiH", broj 41/90).

Na ovaj način osigurava se kontinuitet propisa i onemogućuje se nastajanje pravne praznine u ovoj oblasti.

#### Član 149.

Nadležni organi kantona donjet će propise, u skladu sa ovim zakonom, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

S obzirom da se veliki broj pitanja iz oblasti radnih odnosa uređuje i propisom kantona, jer se radi o zajedničkoj nadležnosti federalne i kantonalne vlasti, potrebno je blagovremeno donošenje propisa i od strane njihovih nadležnih organa. Rok za donošenje ovih propisa je tri mjeseca od dana stupanja na snagu Zakona o radu, tj. taj rok teče do \_\_\_\_\_2000. godine.

#### Član 150.

Danom stupanja na snagu ovog zakona, na teritoriji Federacije prestaje primjena propisa o radnim odnosima i plaćama koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije, do dana stupanja na snagu ovog zakona, osim propisa iz člana 148. ovog zakona.

Svi propisi o radnim odnosima i plaćama, koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu Zakona o radu na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, prestaju da se primjenjuju na dan stupanja na snagu Zakona o radu, osim podzakonskih propisa (Član 148), koji će se i dalje primjenjivati, do donošenja novih.

#### Član 151.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Prema Ustavu Federacije Bosne i Hercegovine, zakoni stupaju na snagu, kako je u njima utvrđeno, ali ne ranije nego što budu objavljeni u "Službenom novinama Federacije BiH".

U skladu sa ovom odredbom predviđeno je i stupanje na snagu Zakona o radu.