

PRIMJEDBE UPFBIH NA ZAKON O RADU

Nacrt Zakona o radu FBiH, u obliku u kojem je trenutno ponuđen, **ne predstavlja usklađen, balansiran i funkcionalan zakon** koji bi istovremeno štitio prava radnika i omogućio konkurentnost, održivost i fleksibilnost poslovanja poslodavcima. Iako postoji formalno pozivanje na usklađivanje sa EU direktivama, suštinska rješenja u brojnim odredbama ne prate ni praksu razvijenih tržišnih ekonomija u EU, ni standarde Međunarodne organizacije rada koji promovišu fleksibilnu sigurnost.

Ključni nedostaci:

- Nacrt Zakona **praktično isključuje postojanje Ugovora o radu na određeno vrijeme** i uvodi dodatne administrativne prepreke za njihovu primjenu. Ovakva rješenja nisu u skladu sa praksom većine zemalja EU koje dozvoljavaju fleksibilne oblike zapošljavanja uz zaštitne mehanizme, npr. Danska, Nizozemska i Njemačka.
- **Nema efikasnih instrumenata za otkazivanje ugovora** u slučajevima povrede radne obaveze ili nepostojanja poslovnih potreba za angažovanje radnika, konkretno smanjenja obima poslovanja. Insistiranje na dugim procedurama i dodatnim konsultacijama s vijećem zaposlenika otežava pravo poslodavca da upravlja poslovnom i kadrovskom politikom. Posebno imajući u vidu prijedloge Ugovora o radu na određeno vrijeme onda Zakon zaista treba imati fleksibilnost kod otkazivanja ugovora o radu. Također odredbe disciplinskog postupka trebaju biti predmet internih akata poslodavaca.
- **Pravila o radnom vremenu, preraspodjeli i prekovremenom radu su previše kruta i prenormirana**, bez prostora za prilagođavanje potrebama privrede i tržišta rada.
- Umjesto da osnaži ulogu kolektivnih ugovora i internih akata poslodavca, Zakon u svojoj prenормiranosti „ulazi“ u brojna prava i procedure koji se u pravilu definišu podzakonskim aktima tj. sekundarnom zakonodavstvu (pravilnici, KU, individualne politike opći akti i dr.). Time se obesmišljava kolektivno pregovaranje, što je suprotno načelima nezavisnosti socijalnih partnera u EU.
- Predložena zakonska rješenja nisu na adekvatan način definirala procese digitalizacije i elektronskog poslovanja što u konačnici može biti podrška održavanju postojećeg nerealnog modela e-poslovanja tako da je generalno potrebno Zakonom svugdje gdje je moguće propisati digitalizaciju, elektronsku arhivu i poslovanje i sl. U tom kontekstu u prijedlogu ne postoji jednakost u pristupu tehnologiji među radnicima i poslodavcima što narušava pravnu sigurnost i povećava poslovne rizike za poslodavce.
- Nadležnosti inspekcija su proširene do te mjere da se predviđaju sankcije za poslodavce čak i za određene administrativne propuste bez obzira na objektivnu štetu po radnika.

- U većini EU država (npr. Austrija, Slovenija, Češka), radno-pravni inspektorat ima savjetodavnu i nadzornu funkciju u primjeni novih zakona, posebno u prvim godinama njihove implementacije – dok u nacrtu Zakona FBiH takav pristup ne postoji.
- Zakon se primjenjuje jednako na mikro, mala, srednja i velika preduzeća bez ikakvog pragmatičnog pristupa koji se inače koristi u EU (primjer: diferencirani tretman u Španiji, Italiji i drugim zemljama...Takva uniformnost dodatno opterećuje upravo najranjiviji dio realnog sektora – mala i srednja preduzeća.

Nacrt Zakona o radu FBiH **ne ide u korak s evropskim rješenjima i evropskom praksom**, koji podrazumijeva zaštitu radnika ali i realnu fleksibilnost i pravnu sigurnost za poslodavce.

Zakonom se **birokratizira radno zakonodavstvo**, umjesto da se modernizira, **smanjuje uloga socijalnih partnera, povećavaju troškovi i rizici poslovanja** i u konačnici ovakav pristup neće doprinijeti unaprjeđenju položaja ni radnika, ni poslodavaca niti poslovnog okruženja generalno.

Takav pristup će obeshrabrili nova zapošljavanja, dodatno pogoršati položaj na tržištu rada i umanjiti konkurentnost realnog sektora.

U nastavku osim prethodnih generalnih napomena dajemo i pregled naših sugestija po članovima i napominjemo da su naši komentari i vizije potreba izmjenjena i dopuna ovog Zakona vezane prevashodno za stavove poslodavaca iz realnog sektora poslovanja u FBiH.

KONKRETNE PRIMJEDBE UPFBiH

ČLAN 2

UPFBiH PRIMJEDBA:

Detaljan popis direktiva u tekstu Zakona da se briše.

Obrazloženje.

Radna grupa je zauzela stav da će provjeriti sa Uredom za zakonodavstvo koliko ovakve odredbe mogu predstavljati problem obzirom da se prije nego što smo članica EU obavezujemo da inkorporiramo sve direktive EU, imajući u vidu da zemlje članice EU imaju prelazni period i rokove do kada moraju preuzeti i inkorporirati Direktive EU u svoje zakonodavstvo.

Ministarstvo je preuzelo obavezu da ovaj dio izanalizira i provjeri da li bi inkorporacijom u naše zakonodavstvo iste mogle stvoriti dodatne obaveze za poslodavce.. Mi još nismo u EU. Nije sporno da se preuzmi neki instituti ali da se ugovori Zakonom direktna primjena EU propisa može biti opasno.

ČLAN 7. (POJAM STAŽA)

PRIMJEDBA UPFBIH

Član 7. da se briše.

Obrazloženje:

Radni staž nije bio definiran u trenutnom zakonodavstvu. Također, uporedno-pravna analiza zemalja u okruženju i EU ne poznaje ovakav način definicije u Zakonu o radu. Poseban problem je definisanje radnog iskustva i izuzetak za zaposlenika na rukovodećim poslovima. Ovaj član je potrebno dodatno razmotriti jer predstavlja također, nekonzistentnost s PIO zakonodavstvom, nejasnoća oko utjecaja neuplaćenih doprinosa na prestanak radnog odnosa. Suvišna podjela na "rukovodeći" i "ostali" staž.

Također, nepriznavanje radnog iskustva je veoma lose rješenje.

Nepriznavanje dugogodišnjeg radnog iskustva stečenog van radnog odnosa predstavlja **sistemski propust i oblik socijalne diskriminacije**. U vremenu kada tržište rada traži fleksibilnost, zakonodavac mora odgovoriti **priznavanjem stvarnog rada, a ne samo forme zaposlenja**, i time obezbijediti **pravičniji i inkluzivniji sistem zaštite prava radnika**.

ČLAN 9.

(OBAVEZE POSLODAVCA)

PRIMJEDBA UPFBIH

U članu 9. stav 1. riječi „prije stupanja radnika na rad“ zamjeniti sa riječima „stupanjem radnika na rad“

Obrazloženje: Poslodavac nije obavezan radnika upoznati sa propisima prije stupanja na rad.

ČLAN 10.

(EVIDENCIJA O RADNICIMA KOD POSLODAVCA)

PRIMJEDBA UPFBIH

U stavu 1 i 3. ovog člana brisati tačku i dodati riječi „u pisanoj ili elektronskoj formi“.

Obrazloženje:

U cilju usklađivanja sa savremenim praksama, osiguranja pravne sigurnosti i podsticanja digitalizacije, neophodno je da se u zakonski tekst unese izričita odredba kojom se poslodavcu omogućava vođenje matične evidencije **u pisanoj ili elektronskoj formi**.

Određenje matične evidencije isključivo u pisanoj (fizičkoj) formi je zastarjelo i ne prati tehnološki razvoj i standarde digitalizacije poslovanja koji su već godinama prepoznati u pravnim sistemima EU i šire. Elektronska obrada i pohrana podataka postala je ne samo standard, već i preduslov efikasnog upravljanja radnim odnosima.

U većini zemalja članica EU, uključujući Njemačku, Austriju, Sloveniju i druge, zakonodavac eksplicitno predviđa mogućnost elektronskog vođenja personalnih i matičnih evidencija, uz uslov da se osigura zaštita ličnih podataka, integritet i dostupnost informacija. Čak i u kontekstu propisa o zaštiti podataka elektronsko vođenje evidencija se ne samo dozvoljava, već se podstiče, uz odgovarajuće tehničke i organizacione mjere zaštite.

Digitalizacija matičnih evidencija predstavlja važan korak ka smanjenju administrativnog opterećenja poslodavaca, posebno u srednjim i velikim kompanijama koje upravljaju sa stotinama ili hiljadama zaposlenih. Time se i organi nadzora olakšavaju u svom radu, jer uvid

Nedostatak eksplicitne zakonske norme koja dopušta elektronsko vođenje matične evidencije može dovesti do pravne nesigurnosti i opasnosti da se elektronski vođena evidencija, u slučaju spora ili inspekcijskog nadzora, ospori kao nevažeća. Time se poslodavci dovode u nepovoljan pravni položaj, iako u praksi primjenjuju savremene i sigurnije metode vođenja evidencija.

ČLANOVI OD 12-21 KOJI DEFINIŠU PERSONALNI DOSIJE RADNIKA

PRIMJEDBA UPFBIH:

Članove od 12 do 21 brisati.

Obrazloženje:

Predlažemo **brisanje članova 12. do 21.** koji detaljno propisuju vođenje i sadržaj personalnog dosijea. Predloženi članovi Zakona o radu koji se odnose na personalni dosije radnika (članovi od 12. do 21.) detaljno propisuju njegov izgled, strukturu, odjeljke i način vođenja. Zakon ne bi trebao uređivati tehničku organizaciju personalnog dosijea.

Pitanja tehničke i administrativne prirode, kao što su izgled, struktura i broj odjeljaka personalnog dosijea, predstavljaju **operativne procese unutrašnje organizacije poslodavca** i trebaju biti prepušteni internim aktima poslodavca, odnosno eventualno podzakonskim aktima (pravilnicima) ako postoji potreba za minimalnim standardima..

Detaljno normiranje ovih aspekata u sam zakon:

- ograničava fleksibilnost i organizacionu autonomiju poslodavca,
- dovodi do prekomjerne formalizacije u svakodnevnom radu,
- otežava buduće izmjene jer svaka proceduralna promjena zahtijeva zakonodavni proces.

U praksi, poslodavci već vode personalne dosjee u skladu sa svojim potrebama i internim procedurama, osiguravajući da svaki radnik bude prijavljen, da postoji ugovor o radu, evidencija o isplatama i svi drugi relevantni dokumenti. Ukoliko su ispunjene sve zakonske obaveze u pogledu radno-pravnog statusa, tada **ne bi trebalo da način arhiviranja i oblik fascikle budu predmet zakonske regulacije i sankcije.**

U kontekstu sve snažnijih napora ka digitalizaciji, elektronskom poslovanju i smanjenju administrativnih barijera, predložena regulativa ide u suprotnom smjeru – **umjesto**

rasterećenja, uvodi dodatne birokratske zahtjeve i generiše „zakonsku papirnu dokumentaciju“ koja u stvarnosti nema stvarnu pravnu svrhu.

Pitanje izgleda i sadržaja obrazaca ne smije biti predmet zakonskog propisa – jer bi svaka izmjena, čak i formalna, zahtijevala prolazak kroz zakonodavnu proceduru, što je suprotno logici moderne i efikasne regulative.

Vođenje personalnog dosijea dokumenta treba urediti **internim aktima poslodavca ili eventualno pravilnikom koji donosi nadležno ministarstvo**, ukoliko se procijeni da je potreban jedinstven minimalni standard.

Na ovaj način će se očuvati svrha personalne dokumentacije, uz istovremeno poštivanje principa srazmjernosti, pravne sigurnosti i organizacione samostalnosti poslodavca.

ČLAN 23.

(UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME)

Prijedlog UPFBIH da se zadrži trenutno važeće zakonsko rješenje.

ČLAN 24.(UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME)

PRIJEDLOG UPFBIH :

UP FBIH predlaže da se zadrži postojeće rješenje.

ALTERNATIVA 1.

Član 24. mijenja se i glasi:

(1) U cilju zasnivanja radnog odnosa čije je trajanje unaprijed određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem tačno određenog posla ili nastupanjem unaprijed određenog događaja (zamjena privremeno odsutnog radnika, porodiljsko, bolovanje i sl. posao sa rokom izvršenja, privremeno povećanje obima posla, hitne narudžbe, povećanje obima narudžbi i sl., zamjena radnika koji je na neplaćenom odsustvu ili mirovanju radnog odnosa), te drugi slučajevi određeni Zakonom ili kolektivnim ugovorom poslodavac i radnik mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

(2) Poslodavac i radnik mogu zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od ukupno 36 mjeseca.

(3) Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

(4) Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može da se zaključi na period duži od 36 mjeseci:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika, do njegovog povratka,
- za rad na projektu čije je trajanje unaprijed određeno, do završetka projekta, a najduže 60 mjeseci

- sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju

(5) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako radnik ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme.

(6) Radni odnos zasnovan na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom.

ALTERNATIVA 2.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti isključivo u slučajevima kada postoji objektivno opravdan razlog koji proizlazi iz:

- a) potrebe za zamjenom privremeno odsutnog radnika (usljed korištenja prava na porodiljsko odsustvo, bolovanje, neplaćeno odsustvo, mirovanje radnog odnosa i sl.);
- b) obavljanja poslova čije je trajanje unaprijed određeno rokom, izvršenjem tačno određenog posla ili nastupanjem unaprijed poznatog događaja (npr. angažman na projektu sa jasno definisanim trajanjem);
- c) privremenog povećanja obima posla kod poslodavca (npr. realizacija hitnih ili vanrednih narudžbi, sezonski ili privremeni rast proizvodnje, privremeno povećanje opterećenja poslodavaca i sl.).
- d) drugi slučajevi predviđeni Zakonom ili granskim kolektivnim ugovorom.

(2) U slučajevima iz stava (1) ovog člana, poslodavac i radnik mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, koji mora sadržavati jasno naznačen rok trajanja i objektivni razlog za njegovo zaključenje.

(3) Ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme kod istog poslodavca, uključujući produženja i nova zapošljavanja za istu ili sličnu vrstu posla, ne može biti duže od 36. mjeseca, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

(4) Ako se radni odnos na određeno vrijeme zasniva protivno odredbama ovog člana ili traje duže od dozvoljenog, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme.

(5) Prekid radnog odnosa kraći od 30 dana ne prekida kontinuitet ugovora u smislu stava (3) ovog člana.

Obrazloženje:

Trenutno važeći Zakon o radu FBiH predviđa maksimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme do **tri godine**, s mogućnošću zaključivanja uzastopnih ugovora unutar tog vremenskog okvira **bez potrebe dokazivanja posebnih objektivnih razloga**.

Ugovor o radu na određeno vrijeme predstavlja institut koji omogućava poslodavcima prilagodljivost u upravljanju radnom snagom u skladu s promjenjivim tržišnim, tehnološkim i organizacionim okolnostima.

Ograničavanje mogućnosti zaključivanja takvih ugovora kroz striktnu normu – npr. tri godine bez prekida – značajno bi umanjilo tu fleksibilnost i povećalo pravnu i finansijsku nesigurnost poslodavaca. Umjesto rigidnih ograničenja, možete predložiti **uvođenje fleksigurnosti**. Omogućiti fleksibilne oblike rada, ali uz jaču kontrolu zloupotreba. Pojačati inspekcijski nadzor i sankcionisati poslodavce koji godinama produžavaju određene ugovore bez stvarne potrebe.

Uređenje radnog odnosa na određeno vrijeme u EU je prvenstveno regulisano Direktivom 1999/70/EC o radu na određeno vrijeme, koja u Aneksu sadrži Okvirni sporazum ETUC – UNICE/CEEP.

Ključna odredba je klauzula 5 – „Mjere za sprečavanje zloupotrebe“, koja daje državama tri mogućnosti:

1. Objektivni razlozi koji opravdavaju obnovu ugovora,
2. Maksimalno ukupno trajanje uzastopnih ugovora,
3. Maksimalni broj obnova ugovora.

Direktiva dakle, daje jednu od opcija i ostavlja visok stepen diskrecije državi članici i ne zabranjuje fleksibilna rješenja – uz uslov da nema zloupotrebe radnih odnosa na određeno.

Naša pozicija nije protiv zaštite radnika, već za održivost poslovanja i očuvanje radnih mjesta. Umjesto administrativnih zabrana, neka inspekcija i sudovi efikasno sankcionišu zloupotrebe.

Uporedna praksa EU (Njemačka, Irska, Danska)

Danska:

- Vrlo fleksibilno tržište rada (tzv. „flexicurity“ model).
- Nema zakonski ograničenog broja obnova ugovora.
- Presudna je zaštita od zloupotrebe kroz **kolektivne ugovore**, a ne zakon.

Njemačka:

- Do 2 godine bez objektivnog razloga – dozvoljeno do **3 uzastopna ugovora**.
- Nakon toga, može se produžiti **samo uz postojanje objektivnog razloga** (npr. zamjena, projekt).
- Nema automatskog pretvaranja ako postoji prekid između ugovora (npr. 3 mjeseca).
- **Postoji mogućnost prekida i resetovanja roka.**

Irska:

- Prelazak u stalni radni odnos moguć tek nakon **četiri godine** ali **s prekidima se računa nova serija ugovora**.

Slovenija:

Do 2 godine moguće je zaključivati ugovor o radu na određeno vrijeme **bez potrebe dokazivanja objektivnog razloga**, ali:

- Ograničeno je na **najviše 3 uzastopna ugovora** kod istog poslodavca za isto ili slično radno mjesto.

Nakon isteka 2 godine ili više od 3 uzastopna ugovora:

- **Dalje produženje moguće je samo uz postojanje objektivnog razloga**, npr.:
 - zamjena privremeno odsutnog radnika,
 - rad na konkretnom projektu s definisanim rokom,
 - sezonski posao,
 - pripravništvo,
 - rad u umjetnosti, sportu, obrazovanju ili vezano za mandatni period.

Nema automatskog pretvaranja u radni odnos na neodređeno vrijeme ako postoji **prekid duži od 3 mjeseca** između dva ugovora – u tom slučaju:

- računa se kao **novi početak**, tj. "resetuje" se period od 2 godine.

Zloupotreba instituta ugovora o radu na određeno vrijeme (npr. izbjegavanje stalnog zapošljavanja) se smatra **protuzakonitom** i može dovesti do:

- **pretvaranja odnosa u rad na neodređeno vrijeme sudskom odlukom,**
- **intervencije inspekcije rada.**

Dakle, nijedna od ovih država **ne zabranjuje** ugovore na određeno vrijeme koji traju više godina, niti postavlja „bez prekida“ kao automatski osnov za konverziju u stalni odnos – osim ako se dokaže zloupotreba.

Zakon ne smije zabraniti ono što se u realnim uslovima rada pokazuje kao nužno za funkcionisanje privrede. Poslodavci, naročito u uslužnim, građevinskim i projektno orijentisanim djelatnostima, trebaju pravnu sigurnost da mogu koristiti ugovore na određeno vrijeme **bez straha od automatskog prelaska na neodređeno**.

Ugovor o radu na određeno vrijeme – ključni problem

Predloženo rješenje da ugovor može trajati najduže dvije godine, uz najviše tri uzastopna ugovora s istim radnikom; svaka izmjena koja produljuje rok računa se kao novi ugovor

Posljedice:

- Veći poslovni rizik – nakon 24 mj. poslodavac mora sklopiti ugovor na neodređeno ili raskinuti suradnju; mali i srednji subjekti često će odabrati prekid ili outsourcing.
- Nesklad s projektnim ciklusima – EU i kapitalni projekti traju 30-36 mj.; dvogodišnje ograničenje otežava zapošljavanje projektnih timova u BiH.
- Sporiji ulazak mladih na tržište rada – smanjenje broja “probnih” pozicija vodi konzervativnijem zapošljavanju.

Prijedlozi:

1. Produljiti maksimalno trajanje ugovora na određeno na 36 mjeseci.

2. Uvesti izuzeće: ugovor smije trajati do završetka projekta (najduže 48 mjeseci) kada je riječ o poslovima financiranim iz EU ili javnih fondova.
3. Dopustiti novi ugovor nakon šestomjesečnog prekida, bez automatskog prelaza na ugovor o radu na neodređeno.
4. Administrativne izmjene (plaća, mjesto rada) ne smiju se smatrati novim ugovorom na određeno.

ČLAN 26 (FORMA UGOVORA O RADU)

PRIMJEDBA UPFBIH

U članu 26. stav 3. brisati.

Obrazloženje.

Potvrda o zaključenom ugovoru nije potrebna zato što postoji zaključen ugovor o radu i dokaz o uručenju istog radniku. Kada se uzme u obzir prethodno navedeno, nije jasno koja je svrha Potvrde, koja bi prema prijedlogu trebala imati i zakonom definisane podatke, pa bi mogli reći da se u istoj ponavljaju podaci iz ugovora o radu. Također, kroz zakon nije utvrđena svrha ove Potvrde, niti istu u toj formi traži bilo koji organ ili institucija. Sačinjavanje ovih Potvrda samo otežava rad Poslodavcu i dodjeljuje mu dodatne nepotrebne obaveze. Nije lako biti Poslodavac u privredi u realnom sektoru, mnoge obaveze padaju na ove Poslodavce iz realnog sektora, koje treba ispratiti, zato je prijedlog da se Potvrde o zaključenom ugovoru izbace iz teksta zakona o radu, jer iste nikome ništa formalno ne znače, a njihovo sačinjavanje bi značilo samo dodatne obaveze za Poslodavce koji su ionako opterećeni od strane države u svakom smislu. **Zakon o radu treba da ostane oslobođen suvišnih formalnosti koje nemaju stvarnu pravnu svrhu.** Uzimajući u obzir već obavezno postojanje pisanog ugovora o radu, dokaz o uručenju i zakonom propisane evidencije, uvođenje nove potvrde predstavlja:

- nepotrebnu birokratizaciju radnih odnosa,
- suvišan trošak i opterećenje poslodavcima,
- i rješenje koje ne doprinosi boljoj zaštiti radnika, već povećava administrativne prepreke za formalno zapošljavanje.

Predlaže se potpuno brisanje obaveze izdavanja potvrde iz teksta nacrtu zakona o radu.

ČLAN 27. (OBAVEZNI SADRŽAJ PISANOG UGOVORA O RADU, ODNOSNO PISANE POTVRDE O ZAKLJUČENOM UGOVORU O RADU)

PRIMJEDBA UPFBIH

U stavu 1. brisati riječi „potvrda o zaključenom ugovoru o radu“

U stavu 3. iza f) dodati „ g), h)“ i ostali dio teksta nastaviti.

Obrazloženje:

Pojam „potvrda o zaključenju ugovora o radu“ – nepotreban i pravno suvišan

- Ako postoji **ugovor o radu u pisanom obliku**, nema pravne osnove da se uz isti izdaje dodatna potvrda sa istim podacima.
- U praksi se potvrde ne koriste. One nisu dokaz pred inspekcijom, sudom, niti su tražene od bilo kojeg organa.
- Duplira se sadržaj ugovora, što stvara **administrativno opterećenje** poslodavcima.

U skladu s principima **ugovorne slobode**, ali i načelom **efikasnosti i proporcionalnosti obaveza u radnim odnosima**, ugovor o radu mora sadržavati ključne informacije koje omogućavaju radniku da zna svoja osnovna prava. Međutim, zakon ne bi smio poslodavca obavezivati da svaki put **ugovorom individualno uređuje elemente koji su već regulisani kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu ili internim aktima** – pogotovo kada su ti akti dostupni radniku i dio su pravnog okvira poslodavca.

S tim u vezi smatramo da tačka g) pojam "plaće, uključujući dodatke i ostale prihode i tačka h) trajanje radnog dana ili sedmice u satima također su odredbe koje ne treba izričito navoditi u Ugovoru o radu već predlažemo da se uputi na kolektivni ugovor ili pravilnik o radu.

Posebno kada su u pitanju trajanje radnog dana napominjemo da se razlikuje po djelatnostima, smjenama, unutrašnjoj organizaciji rada i određuje se pravilnicima. Ne može se u svakoj situaciji fiksno ugovoriti.

Zašto plaću ne treba navoditi u ugovoru o radu? Funkcionalni razlog – dinamika poslovanja i promjena plaća. U kompanijama koje zapošljavaju veliki broj radnika (npr. 50, 100, 500 i više) promjene plata su **česta praksa**: kao rezultat poslovnih rezultata, rasta produktivnosti, izmjena tarifnih priloga, izmjena kolektivnog ugovora, izmjena radnih mjesta i sl. Ako se plaća unosi u svaki pojedinačni ugovor, **svaka korekcija** bi zahtijevala:

- izradu aneksa ugovora za sve radnike,
- uručenje i potpis svakog aneksa,
- arhiviranje i vođenje dodatne evidencije.

To predstavlja **neopravdano administrativno opterećenje**, koje ne postoji u savremenim evropskim pravnim sistemima. **S druge strane pravna sigurnost se i dalje ostvaruje putem upućivanja na interni akt.** Interni akt (pravilnik o radu, pravilnik o plaćama, sistematizacija) **ima status općeg akta** i pravno je obavezujući za poslodavca i radnike.

Ugovor mora sadržavati samo najvažnije i pravno relevantne podatke, dok se detalji o plaći dodacima, uslovima rada, dužini radnog vremena i drugim pravima mogu regulirati posebnim aktima, što omogućava fleksibilnost i prilagođavanje.

Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima definiše da poslodavac treba obavijestiti radnika o **početnoj osnovnoj plati i drugim komponentama naknade**. Međutim, član 5 omogućava da se te informacije daju **upućivanjem na dokumente ili propise** ako su dostupni radniku. **Dakle, EU pravo eksplicitno dozvoljava da se podaci o plaći daju posredno – kroz pozivanje na interne akte.**

Navođenje iznosa plaće u svakom pojedinačnom ugovoru o radu nije neophodno, niti doprinosi pravnoj sigurnosti ako se informacije već nalaze u općem aktu poslodavca. Zakon treba omogućiti da se poslodavci – naročito oni iz realnog sektora koji zapošljavaju veliki broj radnika – efikasno i pravno sigurno oslone na interne akte bez obaveze izmjene ugovora prilikom svake promjene plata.

Član 28. (Ugovor o radu za sezonske poslove)

PRIMJEDBA UPFBih;

U članu 28, razmisliti o proširenju sezonskih poslova odnosno djelatnosti koje mogu obavljati sezonske poslove. Sezonski posao može biti i isti posao kod poslodavaca u trgovini ili proizvodnji, ne mora biti samo turizam i poljoprivreda, pa je potrebno predvidjeti mogućnost za sve koji imaju zbog povećanog obima poslovnih aktivnosti potrebu da zaposle sezonske radnike. Ti poslovi se ne razlikuju od redovnih kod poslodavca, jer npr., sezonski skladištar ili sluga u trgovini obavlja iste poslove kao i stalni radnik.

Postoje li izuzete djelatnosti iz mogućnosti obavljanja sezonskih poslova?

ČLAN 30.(SADRŽAJ UGOVORA O RADU NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RADA NA DALJINU)

PRIMJEDBA UPFBih :

U tački c) i d) definisati na šta se odnosi naknada troškova rada.

Obrazloženje:

Da bi se izbjegla pravna praznina i omogućilo jednako postupanje svih poslodavaca, **potrebno je zakonom utvrditi minimalne kategorije troškova koje se radnicima moraju nadoknaditi**, dok se visina i način isplate mogu regulisati ugovorom, pravilnikom ili kolektivnim ugovorom. Nedorečena odredba stvara neujednačenu praksu i potencijal za sporove. Jasna zakonska norma daje sigurnost i radniku i poslodavcu.

Vrste troškova koje poslodavac mora nadoknaditi radniku koji obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, odnosno rad na daljinu mogu da se definišu npr. uključuju najmanje: troškove korištenja interneta u razumnoj visini, troškove električne energije u vezi s korištenjem opreme za rad, troškove amortizacije i korištenja lične opreme ako poslodavac ne obezbijedi opremu, i druge direktne troškove koji nastanu isključivo u vezi sa radnim zadacima.

Način obračuna i visina ovih troškova se uređuju ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, a u nedostatku istih – u visini prosječnih tržišnih cijena relevantnih usluga (npr. internet paket srednje kategorije).

Zemlje EU u svojim zakonima ili kolektivnim ugovorima propisuju da radnik ne može snositi trošak obavljanja posla (npr. korištenje interneta, struje, grijanja, vlastite opreme), te da poslodavac snosi razumne i stvarne troškove.

Nacrt propisuje obveznu naknadu troškova već pri radu dužem od sedam dana mjesečno, detaljno uređuje sadržaj ugovora te ograničava rad na poslovima s povećanim rizikom. Prijedlažemo da se definiše na način da:

- Naknada troškova “do visine stvarno dokumentiranih iznosa” kako bi bila porezno priznata.
- Precizirati da se troškovi mogu odrediti paušalno ako porezni propisi dopuštaju.
- Jasno razlikovati rad „na daljinu“ (nomadski) od „od kuće“ radi primjene pravila zaštite na radu.

Odredbe 34. 35. i 36 koje definišu dodatni rad radnika

PRIMJEDBE UPFBIH

Ove odredbe se brišu.

Obrazloženje:

Kada radnik koristi dodatnih 8 sati za rad kod drugog poslodavca, **matični poslodavac ne može više naložiti prekovremeni rad**, jer bi prešao zakonski limit radnog vremena. Time se matičnom poslodavcu:

- **ograničava pravo raspolaganja vlastitom radnom snagom**,
- onemogućava reagovanje u slučaju nužnih i nepredviđenih okolnosti (kvar, bolovanje drugog radnika, sezonski porast posla),
- uskraćuje mogućnost da **dodatne sate raspodijeli unutar svoje organizacije**, gdje bi ih i mogao platiti radniku kao prekovremeni rad.

Zakon omogućava radniku da dodatno radi **8 sati sedmično kod drugog poslodavca**, ali istovremeno ne omogućava da **taj isti broj sati** (ili više) radi kod svog **matičnog poslodavca**, kao **prekovremeni rad**. To je **nelogično i diskriminatorno**: radnik ima pravo da dodatno radi, ali ne kod onoga ko ga je već zaposlio i ko najčešće ima opravdanu potrebu.

Omogućavanje dodatnog rada kod drugog poslodavca za radnike sa punim radnim vremenom: narušava **radnu disciplinu i organizaciju** kod matičnog poslodavca, **onemogućava fleksibilan odgovor** na hitne potrebe rada, **nije usklađeno** sa EU zakonodavstvom i uporednim pravnim rješenjima. **Preporučuje se brisanje mogućnosti dodatnog rada za radnike s punim radnim vremenom iz zakona.**

ČLAN 47.

(RADNO - PRAVNI STATUS DIREKTORA)

PRIMJEDBA UPFBIH:

Član 47 mijenja se i glasi:

- (1) Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa pravilnikom o radu.

- (2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa opštim aktom poslodavca.

Obrazloženje:

Predloženom normom normom se rješava dugogodišnja pravna praznina u regulisanju statusa direktora, omogućava jasno razlikovanje pravnih osnova obavljanja funkcije, usklađena je sa Zakonom o privrednim društvima i poslovnom praksom, te je usklađena je pravom EU i komparativnim rješenjima u regiji.

Uporedna praksa – EU i region

Hrvatska - Zakon o radu RH (član 5. i član 14.) priznaje mogućnost da članovi uprave **budu ili ne budu u radnom odnosu**. Ako nisu – njihova prava se uređuju **posebnim ugovorom**, a ZOR se **ne primjenjuje u cijelosti**.

Slovenija- ZDR predviđa da direktor **može zaključiti ugovor o radu ili ugovor o obavljanju funkcije**, te se **Zakon o radu primjenjuje samo ako postoji ugovor o radu**

Njemačka- Članovi uprave u pravilu **nisu u radnom odnosu**, već imaju **poseban ugovor o obavljanju funkcije**. Ne uživaju zaštitu iz radnog zakonodavstva

Predloženo rješenje je potpuno usklađeno sa evropskom praksom i omogućava nužnu fleksibilnost savremenog korporativnog upravljanja.

ČLAN 48.

(OBAVEZA DONOŠENJA PRAVILNIKA O RADU)

PRIJEDLOG UPFBIH

Član 48 mijenja se i glasi: „Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika dužan je donijeti pravilnik o radu.

Obrazloženje:

Bespotrebno je da svaki poslodavac ima pravilnik o radu, posebno mali poslodavci koji upošljavaju dva tri radnika. Ovakva formulacija **drastično proširuje obavezu i opterećuje male poslodavce**, uključujući obrtnike, mikropreduzeća i start-up firme. Poslodavci sa manjim brojem radnika često nemaju ni stručne službe (pravnik, HR, administracija) koji bi mogli:

- samostalno izraditi pravilnik,
- pratiti njegove usklađenosti sa zakonom,
- pravilno ga implementirati i primjenjivati

Uvođenjem obaveze pravilnika za sve, mikroposlodavci bi bili prisiljeni angažovati vanjske stručnjake – što za mnoge predstavlja **neopravdani trošak i teret. Komparativna praksa i pravo EU. Hrvatska** „Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je donijeti pravilnik o radu.“ **Slovenija** –Ne postoji opšta obaveza donošenja pravilnika o radu za sve poslodavce. Prava se uređuju individualnim ugovorima ili kolektivnim ugovorom. Zakonska obaveza pravilnika **nije propisana za sve**, već samo za poslodavce sa većim brojem zaposlenih – jer se samo tada pojavljuje **sistematska potreba za jedinstvenom regulacijom radnih odnosa**.

Zadržavanje ograničenja da pravilnik o radu moraju donositi samo poslodavci sa **više od 30 radnika** predstavlja: usklađeno rješenje s važećim zakonom, realno administrativno rasterećenje za male i mikro poslodavce, usklađenost sa pravom EU i praksom zemalja u regiji.

ČLAN 49. **(PREDMET PRAVILNIKA O RADU)**

PRIJEDLOG UPFBIH:

Stav 1. člana 49. mijenja se i glasi:

„ (1) Pravilnikom o radu uređuju se pitanja značajna za radne odnose, uključujući organizaciju rada, unutrašnju strukturu i raspored radnih mjesta, uslove za obavljanje poslova, kao i druga pitanja važna za radnike i poslodavce u vezi sa radnim odnosom.

Stav 2. se briše.

Obrazloženje:

Predložena odredba omogućava **prilagodljivost sadržaja pravilnika** potrebama konkretnog poslodavca (npr. IT firma, građevinska firma), izbjegava suvišne i tehničke formulacije koje se često **ne mogu provesti u praksi** (npr. „isključivo jedan stepen stručne sprema“). Te se oslanja se na **pravnu tehniku i standarde iz EU i regiona**, bez nepotrebnog formalizma.

Stav (2) člana 49. treba **brisati** jer ograničava organizacijsku autonomiju poslodavca, nije primjenjiv u praksi, ne odražava fleksibilne potrebe tržišta rada.

Ova odredba je **neprimjenjiva u praksi**, naročito kod poslodavaca koji zapošljavaju radnike različitih profila, u sektorima gdje je moguća fleksibilnost u uslovima obrazovanja za jedno radno mjesto. **U praksi, jedno radno mjesto se često može obavljati s više različitih stepena obrazovanja**, u zavisnosti od iskustva, složenosti posla, organizacione strukture i interne sistematizacije. Na primjer:

- radno mjesto „komercijalista“ može zahtijevati SSS ili VŠS, u zavisnosti od sektora i tržišnog konteksta;
- radno mjesto „šef smjene“ može imati različite ulazne kvalifikacije, ali se ključni kriteriji određuju kroz iskustvo i internu procjenu poslodavca.

Insistiranje na „isključivo jednom stepenu stručne spreme“ je **nefleksibilno, pravno preusko i suprotno principu autonomije poslodavca** da sam utvrđuje internu sistematizaciju u skladu sa svojim kapacitetima i potrebama.

ČLAN 50 (POSTUPAK DONOŠENJA PRAVILNIKA O RADU)

PRIJEDLOG UPFBIH

U stavu 1. dodati stav „Ukoliko kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika ili sindikat poslodavac nema obvezu za konzultacije sa istima, odnosno može samostalno donijeti pravilnik o radu.“

Stav 5 se briše.

Obrazloženje:

Shodno Ustavu Federacije BiH i Zakonu o upravnom postupku FBiH, **samo sud može utvrditi ništavost pravnog akta**, posebno kada se radi o općem aktu kakav je pravilnik o radu. Inspektor rada može **naložiti otklanjanje nezakonitosti**, ali ne može **rješenjem oglasiti opći akt ništavim**. **Davanje ovlasti inspektoru rada da oglašava ništavost pravilnika je pravno neutemeljeno i protivno ustavno-pravnom poretku**. Inspektor rada već ima ovlaštenja iz **Zakona o inspekcijama FBiH i Zakona o radu** da: izvrši nadzor nad primjenom pravilnika, naloži otklanjanje nezakonitosti, izrekne prekršajnu mjeru. Ako inspektor utvrdi da je pravilnik nezakonit, on može **naložiti njegovo usklađivanje**, ali ne može ga sam oglasiti ništavim.

ČLAN 67.

(OBAVEZA OBAVJEŠTAVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD)

PRIMJEDBA UPFBIH:

Smatramo da je neophodno propisati da je radnik dužan **odmah obavijestiti poslodavca** ukoliko je spriječen za rad po bilo kojem osnovu. Rok od tri dana za obavješćavanje poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad je **predug i nepraktičan**, jer poslodavac u tom periodu **nema nikakvo saznanje o razlozima odsustva radnika**, niti da li je ono opravdano. Stoga je nužno propisati obavezu da radnik **najkasnije istog dana usmeno obavijesti poslodavca** (usmenim putem, telefonom, elektronski), a da u roku od tri dana dostavi pisani dokaz o privremenoj spriječenosti za rad.

Također, **nije jasno ni opravdano** zašto se poslodavcu ostavlja mogućnost da osporava **samo bolovanja koja traju duže od 30 dana**. Naime, praksa pokazuje da se **najčešće zloupotrebe bolovanja dešavaju upravo kod bolovanja kraćeg trajanja**, često od samo nekoliko dana, i to najčešće uzastopno. Zakon **ne smije ograničiti pravo poslodavca** da izvrši kontrolu bolovanja u svakom slučaju – bez obzira na njegovo trajanje – naročito kada postoji **osnovana sumnja na zloupotrebu**.

Poslodavci se u ovim slučajevima redovno pozivaju na član 2. stav (1) tačka a) i član 6. stav (1) tačka b) **Uputstva o kontroli privremene spriječenosti za rad** („Službene novine TK“, broj 17/17), te na **Pravilnik o postupku i kriterijima za utvrđivanje privremene spriječenosti za**

rad osiguranika („Službene novine FBiH“, broj 3/17). Upravo zbog kršenja tih propisa, poslodavci podnose prigovore Zavodu zdravstvenog osiguranja, i zbog toga **novi Zakon o radu ne bi smio ograničiti njihovo pravo da traže provjeru bilo kojeg bolovanja**.

Zaključno, potrebno je jasno propisati da **poslodavac ima pravo inicirati provjeru opravdanosti bolovanja bez obzira na njegovo trajanje**, ako postoji opravdana sumnja u zloupotrebu, te skratiti rok za inicijalnu obavijest radnika poslodavcu na **jedan dan**.

ČLAN 67. (OBAVEZA OBAVJEŠTAVANJA O PRIVREMENOJ SPRIJEČENOSTI/NESPOSOBNOSTI ZA RAD)

U ovom članu ili dodati poseban član kojim će se definisati mogućnost odnosno uvođenje mehanizma kontrole privremene sprječenosti za rad/bolovanja o kojem je raspravljala Radna grupa.

S obzirom na sve učestalije slučajeve zloupotrebe prava na odsustvo s rada po osnovu privremene sprječenosti za rad, neophodno je u okviru Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine preciznije normirati institut kontrole bolovanja, s ciljem uspostavljanja ravnoteže između prava radnika na zdravstvenu zaštitu i prava poslodavaca na zaštitu zakonitosti i kontinuiteta radnog procesa.

Trenutni normativni okvir ostavlja poslodavce u podređenom položaju jer ne predviđa nikakav efikasan mehanizam provjere osnovanosti bolovanja, čime se otvara prostor za česte zloupotrebe. Posljedice su višestruke: finansijski teret za poslodavce, narušavanje produktivnosti, ugrožavanje organizacije rada, ali i urušavanje odnosa povjerenja unutar radne sredine.

Uvažavajući praksu država članica Evropske unije, preporuke relevantnih međunarodnih tijela te potrebu očuvanja funkcionalnosti tržišta rada, predlažemo sljedeće zakonske intervencije:

Nema mehanizma adekvatne zaštite poslodavca i mehanizma zaštite poslodavca kod zloupotrebe bolovanja. I kroz zakon o radu pokušati pronaći modalitet da se to što manje događa.

Uvođenje instituta kontrole bolovanja je u skladu s osnovnim načelima radnog prava koja podrazumijevaju balans između prava i obaveza radnika i poslodavaca. Zemlje poput **Njemačke, Slovenije, Austrije i Hrvatske** već u svojim zakonodavstvima predviđaju mogućnost dodatne kontrole bolovanja na inicijativu poslodavca, kao i saradnju sa zavodima zdravstvenog osiguranja. Na primjer, u Njemačkoj je poslodavcu dopušteno zatražiti provjeru bolovanja od strane medicinske službe zdravstvenog osiguranja bez prethodne saglasnosti radnika, kada postoje opravdane sumnje u osnovanost bolovanja.

Prijedlozi:

- Uvođenje odredbe koja ovlašćuje poslodavca da zatraži nezavisnu ljekarsku provjeru opravdanosti bolovanja.
- Uvođenje prava poslodavca na pristup relevantnim podacima o statusu bolovanja putem elektronskog sistema.

- Disciplinska odgovornost radnika za zloupotrebu prava na bolovanje.

ČLAN 69.

(PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE RADNIKA KOJI JE PRIVREMENO BIO SPRIJEČEN ZA RAD)

PRIJEDLOG UPFBIH:

(1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je **sposoban za rad**, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.

(5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Obrazloženje:

Predlažemo da se **zadrži postojeće rješenje**, uz jasno određivanje roka od **šest mjeseci** za privremenu spriječenost za rad, kao razgraničenje nakon kojeg se aktiviraju posebne pravne posljedice. Smatramo da je potrebno **ograničiti trajanje prava na povratak na prethodno radno mjesto** u skladu s realnim mogućnostima poslodavca i organizacijom rada.

ČLAN 70.

(PRAVA RADNIKA SA PROMIJENJENOM RADNOM SPOSOBNOSTI)

PRIMJEDBA UPFBIH:

Nametanje obaveze poslodavcu u pogledu člana 70. stav (2) je u suprotnosti sa dosadašnjom praksom rada, jer poslodavac mora da organizuje poslove u skladu s potrebama obavljanja svoje djelatnosti, a ne da prilagođava djelatnost sposobnostima pojedinih radnika. Ovom odredbom poslodavci se dovode u situaciju da su primorani izmišljati radna mjesta za koja realno ne postoji potreba, i to prema preostalim radnim sposobnostima pojedinih radnika, što nije prihvatljivo, posebno u slučajevima gdje poslodavci zapošljavaju veći broj radnika s promijenjenom radnom sposobnošću (invalida).

Dovoljno je već predviđeno članom 70. stav (1) da se radnik, ako postoji mogućnost, rasporedi na poslove koje može obavljati u skladu sa svojim sposobnostima, uključujući i mogućnosti

prekvalifikacije ili dokvalifikacije. Nametanje dodatne obaveze iz stava (2) dovodi u pitanje realnu održivost poslovanja kod velikih poslodavaca.

Osim toga, predloženo zakonsko rješenje je u **kontradikciji sa članom 59. Zakona o zaštiti na radu FBiH**, koji propisuje da poslodavac može izvršiti premještaj na drugo radno mjesto samo **ako takvo mjesto postoji**. Ukoliko ne postoji, onda se primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, a ne obaveza da se takvo radno mjesto stvara.

U vezi sa stavom (3) predlaže se **brisanje teksta: "uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, odnosno sindikata"**, te zamjena formulacijom: **"nakon konsultacija sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom"**. Razlog je taj što u praksi poslodavci gotovo nikada ne mogu dobiti saglasnost sindikata za otkaze, čak ni u slučaju **težih povreda radnih obaveza**, a kamoli u osjetljivim slučajevima radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću. Takvo rješenje je **neprovodivo u praksi**.

S tim u vezi, razumijemo cilj zakonodavca da zaštiti radnike sa promijenjenom radnom sposobnošću. Međutim, postojeći sistem već predviđa odgovarajuće mehanizme kroz **Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH**, konkretno član 55. stav (1) tačka a), koji propisuje pravo na tzv. „čekanje na posao“, odnosno naknadu plaće za vrijeme kada ne postoji odgovarajuće radno mjesto. Ova naknada se isplaćuje i kada radnik **nije sposoban** da obavlja bilo koje radno mjesto kod poslodavca, uključujući i situacije u kojima postoje upražnjena radna mjesta.

Prema članu 55. stav (1) tačka a) navedenog Zakona:

„Osiguranik kome se na osnovu promijenjene radne sposobnosti obezbjeđuje pravo na raspoređivanje na drugo radno mjesto, odnosno pravo na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ima pravo na: naknadu plaće od dana nastanka invalidnosti do dana rasporeda na drugo radno mjesto, odnosno do upućivanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, kao i od dana završene prekvalifikacije ili dokvalifikacije do rasporeda na drugo radno mjesto (u daljnjem tekstu: naknada zbog čekanja).“

Osnovica za tu naknadu uređena je članom 56. i predstavlja prosječnu neto plaću iz prethodne godine, valorizovanu na nivo mjeseca za koji se vrši isplata naknade. Time se dodatno opterećuje poslodavac, koji u slučaju nemogućnosti rasporeda radnika mora **neograničeno isplaćivati 100% naknade plaće**, iako radnik faktički ne radi i ne postoji odgovarajuće radno mjesto.

Zbog svega navedenog, smatramo da se moraju pronaći **alternativni modeli zbrinjavanja radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću**, uz institucionalnu podršku, kako bi se oslobodila radna mjesta za nove uposlenike, a poslodavci zaštitili od dugotrajnog finansijskog opterećenja.

ČLAN 71. (OTPREMNINA U SLUČAJU POVREDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI)

Smatramo da je dvostruki iznos veoma visoka otpremnina. Treba gradirati vrste povreda na radu. Nije svaka povreda ista.

ČLAN 74 (AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE)

PRIMJEDBA UPFBIH

Naziv člana 74. mijenja se i glasi „ (Proširenje prava postojećih agencija)“

U članu 74 dodaju se novi stavovi 2, 3, 4 i 5. koji glase:

(2) Agencija za zapošljavanje, licencirana od nadležnog ministarstva, može, po ispunjavanju dodatnih uvjeta propisanih zakonom ili pravilnikom, obavljati i djelatnost privremenog zapošljavanja i ustupanja radnika korisnicima.

(3).Proširenje djelatnosti iz stava 1. ostvaruje se proširenjem postojeće dozvole, bez potrebe za osnivanjem novog pravnog lica ili registracije nove vrste djelatnosti.

(4)Agencija sa važećom dozvolom ima pravo, po podnošenju zahtjeva i verifikacijom ispunjenosti novih uvjeta, proširiti svoju djelatnost na privremeno zapošljavanje i ustupanje radnika korisnicima.

(5) U slučaju da su uvjeti nova, strožija ili drugačija, postojeća agencija dužna je ispuniti samo razliku prema novoj regulativi, bez ponovnog licenciranja ili registracije.

Stavovi 2. i 3. postaju stavovi 6. i 7.

Obrazloženje:

Radna verzija zakona u ovoj formi donosi pravnu nesigurnost za aktere koji su već licencirani i aktivni na tržištu, nepotrebno duplira administraciju i troškove i može negativno uticati na zaštitu radnika i razvoj sektora.

Sve agencije koje su već licencirane i rade u skladu sa zakonom treba da mogu administrativno jednostavno proširiti djelatnost, uz ispunjenje eventualno novih tehničko-kadrovskih uvjeta, bez zahtjeva za novu registraciju ili licencu.

Normativno rješenje mora biti identično onom iz naprednih pravnih sistema regije (Hrvatska, Srbija, Crna Gora), gdje je praksa "jedna agencija – više modela rada" standard.

Cilj predloženih rješenja je:

- pravna sigurnost i tržišni kontinuitet licenciranih agencija,
- transparentnost i jednostavnost tržišnih procedura,
- zaštita prava radnika po najvišem standardu,
- uklanjanje birokratizacije i troškova,
- potpuno usklađivanje s praksom EU i regije.

Također u prijelaznim i završnim odredbama treba definisati:

Sve agencije za zapošljavanje registrovane i licencirane po ranijim propisima zadržavaju stečena prava i proširenje djelatnosti obavljaju putem jednostavne procedure verifikacije.

ČLAN 83

(UGOVARANJE I TRAJANJE PROBNOG RADA)

PRIMJEDBA UPFBIH:

U članu 83. u stavu 2. riječi „šest mjeseci“ se zamjenjuju sa „jedne godine“.

Obrazloženje:

Predlažemo da se zakonom omogući mogućnost ugovaranja probnog rada u trajanju do **12 mjeseci**, umjesto trenutno predloženih 6 mjeseci. U mnogim privrednim granama, posebno u sektorima gdje radno mjesto zahtijeva kompleksnu obuku, specijalizirane vještine, dugotrajnu integraciju u poslovne procese i savladavanje internih procedura (npr. IT sektor, farmacija, proizvodni sektor sa visokom tehničkom složenošću, finansije, upravljačke pozicije itd.), period od 6 mjeseci **nije dovoljan** za objektivnu procjenu radnih sposobnosti i radnog učinka zaposlenika.

Povećanje maksimalnog trajanja probnog rada ne znači da će svi probni radovi trajati 12 mjeseci – već samo da će poslodavci imati zakonsku mogućnost, **u skladu s prirodom posla i složenošću radnih zadataka**, ugovoriti duži probni period kada je to objektivno opravdano. Time se ne ugrožava zaštita radnika, već se omogućava fleksibilnost i pravična procjena u kontekstu sve kompleksnijih radnih procesa. Upravo izmjene koje se odnose na **ograničavanje korištenja ugovora na određeno vrijeme** dodatno naglašavaju potrebu za mogućnošću dužeg probnog rada. Poslodavac, koji više nema širok spektar mogućnosti zapošljavanja na određeno vrijeme, mora imati **dovoljno vremena da ocijeni da li radnik ispunjava očekivanja**, posebno ako ugovor zaključuje odmah na neodređeno vrijeme.

Predlažemo mogućnost ugovaranja probnog rada u trajanju do 12 mjeseci, posebno kod složenijih radnih mjesta i radnih zadataka koji zahtijevaju dulje razdoblje prilagodbe i usvajanja potrebnih znanja i vještina.

Naime, kod određenih radnih mjesta ne postoji mogućnost prethodne obuke ili obrazovanja, zbog čega dulje trajanje probnog rada može biti opravdano i nužno kako bi obje strane dobile realan uvid u potencijal za trajno zasnivanje radnog odnosa.

Uzimajući u obzir gore navedeno, **produženje probnog rada na maksimalno 12 mjeseci** predstavlja razuman, fleksibilan i u praksi primjenjiv pravni okvir, koji neće dovesti do zloupotreba, već će osigurati usklađenost sa stvarnim potrebama poslodavaca i evropskim normama.

ČLAN 86.

(NAČIN OSPOSOBLJAVANJA PRIPRAVNIKA)

PRIMJEDBA UPFBIH:

Stav 2. člana 86. brisati.

Obrazloženje:

Predložene zakonske izmjene koje se odnose na **uvođenje mentora** i dodatne procedure u vezi sa obavljanjem pripravničkog staža moraju biti pažljivo razmotrene, posebno sa aspekta **praktične primjene i interesa radnika i poslodavaca**.

U kontekstu tržišta rada u Federaciji BiH, **već godinama postoji problem u pogledu organizovanja pripravničkog staža**, naročito zbog:

- nepostojanja sufinansiranja,
- rigidnih zakonskih uslova,
- složenih procedura.

Uvođenjem dodatnih obaveza u vidu mentorskog praćenja, izrade programa obuke i izvještavanja, postoji ozbiljan rizik da će **mnogi poslodavci potpuno odustati od zapošljavanja pripravnika**, jer će uvođenje pripravničkog staža postati pravno i organizaciono previše opterećujuće.

ČLAN 96.

(PREKOVREMENI RAD)

PRIJEDLOG UPFBIH:

Predlaže se dodavanje riječi: „*zbog povećavanja obima poslova*“ te povećanje ukupnog broja prekovremenih sati na **24 sata sedmično**, tokom cijele kalendarske godine. Naime, ako radnik već radi prekovremeno zbog povećanja obima posla ili drugih opravdanih razloga, ne postoji osnov za ograničavanje prekovremenog rada kod istog poslodavca na 8 sati sedmično, posebno imajući u vidu da je istom tom radniku dozvoljeno da putem dodatnog rada radi dodatnih 8 sati za drugog poslodavca (član 35. stav (4) nacrtu Zakona o radu).

U praksi se postavlja pitanje kako poslodavac može odgovoriti na hitne situacije, poput havarija u subotu, nakon što su radnici već ispunili 48 sati radne obaveze tokom radnih dana. Ograničenje od 8 sati onemogućava angažman u takvim situacijama, što može dovesti do značajnih šteta za poslodavca. Dakle, takvo ograničenje nije svrsishodno.

Prema članu 96. stav (1) nacrtu Zakona o radu, prekovremeni rad se odobrava u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima poslova i drugih sličnih okolnosti koje poslodavac ne može unaprijed predvidjeti. Isti radnik može, dakle, tokom cijele godine raditi dodatno kod drugog poslodavca, ali ne i kod svog, što predstavlja pravnu i praktičnu nekonzistentnost.

Stoga se predlaže povećanje ograničenja sa 8 na **24 sata sedmično**.

ČLAN 97.

(PRERASPODJELA RADNOG VREMENA)

PRIMJEDBA UPFBIH:

Preraspodjela radnog vremena je prekomplikovana predloženim načinom, te je potrebno ostaviti 52 sata sedmično, a na nivou godine ne duže od punog radnog vremena, dok bi za sezonske poslove trebalo omogućiti preraspodjelu do 60 sati sedmično. Nema potrebe za ograničavanjem trajanja preraspodjele (npr. na četiri mjeseca), s obzirom na to da to dodatno komplikuje organizaciju rada i prerasporede kod poslodavaca.

Obaveza dostavljanja plana preraspodjele inspektoru nepotrebno opterećuje poslodavce, koji su, i bez toga, dužni da u svim slučajevima – uključujući i preraspodjelu radnog vremena – postupaju u skladu sa Zakonom o radu. Poslodavac će svakako predložiti preraspodjelu radnog vremena prilikom eventualnog inspekcijskog nadzora.

Također, potpisivanje izjave radnika u vezi s preraspodjelom je suvišno, s obzirom na to da je zakonom jasno propisano da radno vrijeme određuje poslodavac.

ČLAN 98.

(TRAJANJE PRERASPOREĐENOG RADNOG VREMENA)

PRIMJEDBA UPFBih:

Stav (1) i stav (2) su međusobno kontradiktorni, budući da stav (1) ograničava ukupni broj radnih sati na 48 sedmično, dok stav (2) predviđa mogućnost preraspodjele radnog vremena do 56 sati sedmično.

Potrebno je uskladiti stav (1) sa stavom (2), kao i s primjedbama na član 96, kojima se predlaže povećanje ukupnog trajanja prekovremenog rada. Time bi se osigurala koherentnost zakonskog teksta i omogućila fleksibilnija organizacija rada u skladu s realnim potrebama poslodavaca.

Raspored radnog vremena i načelo “nedostupnosti”

Nacrt uvodi sedmodnevni rok za obavijest o rasporedu, obvezu “ravnoteže poslovnog i privatnog života” i načelo nedostupnosti

UP prijedlog: zadržati fleksibilnost da se u slučaju prijekne potrebe raspored može mijenjati isti dan uz pisanu potvrdu radnika (SMS, e-mail).

ČLAN 99.

(PRIVREMENI RASPORED RADNIKA NA DRUGO RADNO MJESTO)

PRIMJEDBA UPFBih

Ova odredba je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti na radu FBiH, koji propisuje da radnik, i za privremeni raspored, mora ispunjavati uvjete u pogledu psihofizičke sposobnosti, odnosno mora posjedovati važeće ljekarsko uvjerenje za obavljanje poslova. Dakle, mogućnost privremenog rasporeda od strane poslodavca ograničena je obavezom prethodnog pribavljanja ljekarskog uvjerenja od strane radnika.

Također, nejasno je na koje poslove se radnik može privremeno rasporediti – da li na sve poslove kod poslodavca, ili isključivo na one za koje je stručno osposobljen i za koje posjeduje ljekarsko uvjerenje. U praksi to izaziva dileme i različita tumačenja, što dodatno otežava provedbu ove odredbe.

ČLAN 104. (PAUZA)

PRIMJEDBA UPFBIH

U stavu 5. člana 104. iza riječi „člana“ dodaje se riječica „ne“.

Obrazloženje

Predložena inicijativa da se pauza u toku rada uračunava u efektivno radno vrijeme nije u skladu sa EU Direktivom koja definiše određenim aspektima organizacije radnog vremena. Iako nam nije namjera da ovom prilikom stručno reagiramo na predmetnu inicijativu, ipak napominjemo da pravo na pauzu ne podrazumijeva automatski i pravo da se ta pauza smatra dijelom radnog vremena, osim u slučajevima kada radnik mora ostati na raspolaganju poslodavcu. Također, analizom radnog zakonodavstva većine zemalja članica EU, koje imaju visoke standarde u odnosu na BIH, jasno je da se pauza u pravilu ne plaća i ne uračunava u radno vrijeme, već se koristi isključivo za odmor radnika.

Dakle Direktiva ne propisuje da se pauze moraju računati u radno vrijeme, već ostavlja državama članicama da to regulišu kroz svoje zakone ili kolektivne ugovore. U većini država članicama EU pauza se ne računa kao plaćeno radno vrijeme.

Nekoliko primjera:

Njemačka:

- Pauza: Radnici imaju pravo na pauzu od najmanje **30 minuta** ako rade više od 6 sati, a 45 minuta ako rade preko 9 sati.
- Plaćanje: Pauze nisu plaćene jer se ne smatraju radnim vremenom.

Francuska:

- Pauza: Nakon 6 sati rada, radnici imaju pravo na pauzu od **20 minuta**.
- Plaćanje: Pauza uglavnom nije plaćena osim ako je to drugačije regulisano kolektivnim ugovorima.

Španija:

- Pauza: Radnici imaju pravo na pauzu od **15 minuta** za rad duži od 6 sati.
- Plaćanje: Zavisí od ugovora o radu ili kolektivnog ugovora – može, ali ne mora biti plaćena.

Švedska:

- Pauza: Zakon ne propisuje tačnu dužinu pauze, ali radnici imaju pravo na "odmor i obroke" tokom radnog dana.
- Plaćanje: Uglavnom pauza nije plaćena, ali ovo zavisi od poslodavca.

Mađarska:

- Pauza: Poslodavac mora da obezbjedi najmanje **20 minuta** pauze ako radnik radi više od 6 sati.
- Plaćanje: Pauze nisu plaćene.

Švicarska:

Švicarski zakon propisuje minimalne pauze u zavisnosti od dužine radnog dana:

1. **Ako radnik radi 5,5 sati dnevno:** Pauza mora trajati najmanje **15 minuta**.
 2. **Ako radnik radi 7 sati dnevno:** Pauza mora trajati najmanje **30 minuta**.
 3. **Ako radnik radi 9 sati dnevno ili više:** Pauza mora trajati najmanje **60 minuta**.
- Pauze moraju biti omogućene **tokom radnog vremena**
 - Zakon nalaže da pauza mora biti jasno definisana i ne može se odlagati ili akumulirati.

Plaćena pauza: Ako radnik mora ostati na radnom mjestu tokom pauze (npr. u pripravnosti ili dostupnosti), pauza se uračunava u radno vrijeme ili je plaćena.

Predloženo rješenje da se pauza uračunava u radno vrijeme bi stvorilo dodatnu pravnu i operativnu neizvjesnost kod poslodavaca, naročito u sektorima sa već izraženim izazovima u organizaciji radnog vremena (proizvodnja, trgovina, zdravstvo i dr.), te bi njena primjena izazvala dodatne troškove cijene rada, što može negativno uticati na zadržavanje postojećih i otvaranje novih radnih mjesta.

Pretpostavimo da kompanija ima 50 zaposlenih i da svaki radnik radi 8 sati dnevno. Uvođenje pauze od 30 minuta koja se uračunava u radno vrijeme znači da će poslodavci plaćati tih 30 minuta kao dio radnog vremena, iako radnici tokom tog perioda ne rade aktivno.

Finansijski efekti:

Povećani troškovi plate:

Ako zaposlenici u prosjeku imaju satnicu od 9,03 KM, poslodavac će sada plaćati dodatnih **4,52 KM po zaposlenom dnevno** za pauzu.

- **Dnevni trošak:**
 $100 \text{ zaposlenih} \times 4,52 \text{ KM} = \mathbf{452 \text{ KM}}$
- **Mjesečni trošak** (pretpostavljajući 22 radna dana):
 $452 \text{ KM} \times 22 \text{ dana} = \mathbf{9.944 \text{ KM}}$

- **Godišnji trošak:**
9.944 KM × 12 mjeseci = **119.328 KM**

Član 107.
(Godišnji oodmor)

Prijedlog UPFBIH

Član 107. (Godišnji odmor)

(1)Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

(2)Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri sedmice 20 radnih dana, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja u trajanju od najmanje pet sedmica 25 radnih dana.

(3)Kolektivnim ugovorom, posebnim propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog stavom (2) ovog člana.

(4)Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor određen na način iz st. (1) i (2) ovog člana, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Obrazloženje:

Predlažemo da se minimalno trajanje godišnjeg odmora definiše u **broju radnih dana**, umjesto izraza „četiri kalendarske sedmice“.

Korištenje izraza *četiri kalendarske sedmice* ostavlja prostor za pravnu nesigurnost i različita tumačenja u praksi. Naime, kalendarska sedmica uključuje i dane vikenda (subotu i nedjelju), koji se u pravilu ne računaju kao radni dani, osim ako radnik ima raspored prema kojem radi i tim danima. Ovo otvara pitanje da li se pod četiri sedmice podrazumijeva 28 dana (kalendarski) ili 20 radnih dana (što je uobičajena praksa).

S obzirom na to da radnici koriste godišnji odmor u **radnim danima**, a ne u sedmicama, te da obračun plata i organizacija rada funkcionišu po istom principu, smatramo da je radi pravne sigurnosti, ujednačene primjene i zaštite prava radnika, ali i izbjegavanja potencijalnih sporova, potrebno precizno propisati minimalno trajanje godišnjeg odmora u **radnim danima** (primjerice: „najmanje 20 radnih dana godišnje“).

Ovakva formulacija ujedno je u skladu s praksom većine zemalja Evropske unije koje minimalni godišnji odmor izražavaju u radnim danima, čime se osigurava i usklađenost sa standardima EU i smanjuje prostor za arbitrarno postupanje u praksi.

Član 108.
(Ostvarivanje prava na godišnji odmor)

PRIJEDLOG UPFBIH

Stav 2. mijenja se i glasi:

„Ako radnik ne ostvari pravo na puni godišnji odmor u smislu člana 107. ovog Zakona, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec radnog odnosa kod poslodavca, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.“

Obrazloženje:

Predlažemo da se u članu koji uređuje pravo na dio godišnjeg odmora, umjesto dva dana, propiše da radnik koji nije ispunio uslov za puni godišnji odmor ima pravo na **jedan dan godišnjeg odmora za svaki mjesec radnog odnosa kod poslodavca**.

Predloženo zakonsko rješenje kojim bi radnik sticao pravo na **dva dana godišnjeg odmora po svakom mjesecu rada** prije ispunjenja uslova za puni godišnji odmor predstavlja značajno odstupanje od dosadašnje prakse i u praksi bi moglo dovesti do dodatnog administrativnog i organizacionog opterećenja za poslodavce, naročito u slučajevima rada na određeno vrijeme ili sezonskog zapošljavanja.

Smatramo da je **jedan dan godišnjeg odmora po svakom mjesecu rada** razmjerno i pravično rješenje koje osigurava zaštitu prava radnika, ali i uzima u obzir realne okolnosti i mogućnosti poslodavaca, posebno imajući u vidu da se puni godišnji odmor (npr. 20 radnih dana) ostvaruje tek nakon šest mjeseci rada. Ovo rješenje je također u skladu sa važećom regulativom i praksom većine zemalja regiona i Evropske unije, gdje se dio godišnjeg odmora za period kraći od šest mjeseci obračunava razmjerno – najčešće **jedan dan po mjesecu rada**.

Član 109.

(Utvrđivanje godišnjeg odmora)

PRIJEDLOG UPFBIH

Član 109. (Utvrđivanje godišnjeg odmora)

(1) Godišnji odmor iz čl. 107. i 108. ovog Zakona, radniku se utvrđuje brojem radnih dana zavisno o radnikovom sedmičnom rasporedu radnog vremena.

(2) Praznici, neradni dani određeni zakonom, periodi privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni doktor, te dani plaćenog odsustva, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Obrazloženje:

Vezano za stav 1. predlažemo da se odredba formuliše tako da se godišnji odmor određuje u **radnim danima**, bez vezivanja za broj radnih dana u sedmici, kako bi se izbjegla pravna nesigurnost i osigurala jednaka prava za sve radnike.

Također predlažemo **brisanje stava (3)**. Iako razumijemo intenciju zakonodavca da dodatnim danima godišnjeg odmora pruži podršku radnicima s djecom, smatramo da sadržaj ovog stava nije dovoljno precizan niti primjenjiv u praksi bez brojnih pravnih i tehničkih dilema.

Prvo, formulacija „*radniku, odnosno majci*“ nije dovoljno jasna i otvara pitanje da li se pravo odnosi isključivo na majke, ili i na očeve, usvojitelje, staratelje i druge oblike roditeljske ili porodične odgovornosti. Time se otvara prostor za **potencijalnu diskriminaciju po osnovu spola, bračnog ili porodičnog statusa**, što je protivno odredbama Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, kao i međunarodnim konvencijama koje obavezuju BiH (npr. Konvencija o zabrani diskriminacije u zapošljavanju i zanimanju – MOR br. 111). Također u suprotnosti je sa članom 233. predloženog teksta ovog Zakona koji definiše diskriminaciju.

Nadalje, nije jasno da li je ovo pravo **trajnog karaktera**, odnosno da li radnik (ili majka) ima pravo na uvećani godišnji odmor i kada su djeca punoljetna, ili je to pravo vezano za **dob djece** (npr. do 15. godine života). Takođe, nije precizirano da li sva djeca moraju biti unutar tog uzrasta, ni da li se broj djece posmatra kumulativno ili parcijalno.

Osim toga, uvođenje ove odredbe bi u praksi proizvelo dodatne administrativne i pravne izazove za poslodavce, uključujući zahtjev za dostavljanjem ličnih i porodičnih podataka zaposlenih, što dodatno otvara pitanja zaštite privatnosti i obrada podataka o djeci.

Uzimajući u obzir da pravni sistem već prepoznaje posebnu zaštitu roditelja kroz druge institute – kao što su porodijska i roditeljska odsustva, fleksibilno radno vrijeme, rad s polovinom radnog vremena i drugo – smatramo da dodatno uvećanje godišnjeg odmora na ovakav neprecizan način nije sistemski opravdano.

Na kraju, ovakva formulacija može dovesti i do **neposredne ili posredne diskriminacije** između radnika s djecom i bez djece, što je suprotno načelu jednakog tretmana iz radnopravnih i antidiskriminacijskih propisa, uključujući zabranu diskriminacije po osnovu porodičnih obaveza.

Zbog svega navedenog, predlažemo da se stav (3) briše u cijelosti, a ukoliko postoji potreba za regulisanjem posebnih prava za roditelje, to treba učiniti precizno, uz jasno definisane uslove, vremenska ograničenja i uz poštivanje načela jednakosti i zabrane diskriminacije

ČLAN 111.

(Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora)

PRIJEDLOG UPFBIH

Predlažemo da se pitanje naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora precizno definiše na sljedeći način:

„Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.”

Ovakvo rješenje pruža **nužnu pravnu sigurnost za poslodavca**, jer **uklanja prostor za proizvoljna tumačenja**. Neprecizne formulacije ili oslanjanje na široke interpretacije (“prosječna plata”, “zadnja ostvarena plata” i sl.) otvaraju prostor za različita tumačenja u praksi, kako od strane radnika, tako i inspekcijskih tijela. To dovodi do povećanog rizika od radnih sporova i retroaktivnih potraživanja. Jasno propisivanje da se naknada obračunava na osnovu plate koju bi radnik ostvario da je radio — u okviru njegovog redovnog rasporeda — omogućava precizno budžetiranje i planiranje troškova, bez uključivanja eventualnih bonusa, stimulacija i dodataka koji nisu fiksni, niti garantirani. **Usklađeno je sa praksom i načelom „nema rada nema dodatne zarade**. Radnik u periodu godišnjeg odmora ne učestvuje u procesu rada i nije izložen promjenjivim uslovima produktivnosti, učinka ili noćnog rada. Stoga nije utemeljeno da naknada za vrijeme odmora uključuje varijabilne ili stimulativne elemente, već isključivo osnovnu platu koju bi ostvario na osnovu rasporeda rada.

Uvođenje jasne zakonske norme omogućava jednostavniju i ujednačenu primjenu kroz obračun plata, smanjuje potrebu za dodatnim tumačenjima kroz pravilnike i kolektivne ugovore, i time štiti poslodavca od nepotrebne izloženosti kontroli i sankcijama.

Predložena definicija pruža osnov za dosljednu primjenu zakona i sprečava praksu da se korištenje godišnjeg odmora koristi kao sredstvo za ostvarenje neosnovano uvećanih primanja. Zakon mora biti jasan i precizan.

ČLAN 113.

(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

Predlažemo da se stav (2) preformuliše u sljedećem smislu:

„Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, dužan je iskoristiti jedan dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje dvije sedmice u neprekidnom trajanju, najkasnije do kraja kalendarske godine, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.”

OBRAZLOŽENJE

Upotreba izraza „*prvi dio*” godišnjeg odmora u kontekstu obavezne dvosedmичne neprekidne upotrebe do kraja kalendarske godine pokazala se u praksi kao izrazito **nepraktična i problematična**, naročito u djelatnostima gdje radni procesi ne dozvoljavaju duža odsustva, ili gdje radnici u dogovoru sa poslodavcem koriste godišnji odmor u kraćim vremenskim intervalima (npr. po nekoliko dana, uz praznike ili vikende). Ovakva formulacija dodatno opterećuje i administraciju i organizaciju posla, jer dolazi do pravne nejasnoće kako tretirati situaciju u kojoj radnik u julu iskoristi 5 dana odmora, zatim u avgustu 10 dana – a ne postoji „prvi” jasno definisan period. Time poslodavac dolazi u situaciju pravne nesigurnosti i mogućih sankcija, iako je radniku omogućeno korištenje odmora u skladu sa zakonom i poslovnim potrebama.

U većini zemalja Evropske unije, uključujući Sloveniju, Hrvatsku, Austriju i Njemačku, **zakon propisuje da radnik ima pravo na tzv. „glavni“ dio godišnjeg odmora**, koji treba iskoristiti u neprekidnom trajanju (najčešće 10 uzastopnih radnih dana), ali ostavlja mogućnost drugačijeg dogovora s poslodavcem, kao i korištenja preostalih dana odmora fleksibilno.

Na primjer, hrvatski Zakon o radu u članu 85. izričito propisuje da radnik ima pravo iskoristiti dvije sedmice godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, **osim ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije**, čime se omogućava balans između zaštite radnika i organizacijskih potreba poslodavca.

Obavezivanje da se određeni „prvi“ dio koristi do kraja godine, u fiksnom obimu i redoslijedu, direktno zadire u **slobodu ugovaranja** između poslodavca i radnika, te zanemaruje specifične potrebe sektora kao što su proizvodnja, trgovina, IT i sezonski rad.

Fleksibilnost u planiranju i korištenju godišnjeg odmora ne smije biti podređena formalizmu koji u praksi donosi više štete nego koristi. Na ovaj način jasno se štiti pravo radnika na odmor u dužem trajanju te se omogućava se fleksibilnost u planiranju.

ČLAN 114.

(PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU)

Prijedlog UPFBIH

Precizirati šta znači nije iskoristio. Termin je neprecizan i izaziva dileme u primjeni u praksi. Trenutna formulacija ostavlja otvoreno pitanje **koliko dana radnik mora iskoristiti da bi se smatralo da je iskoristio godišnji odmor** – da li se radi o jednom danu, polovini, ili kompletnom odmoru? Ovakva neodređenost otvara prostor za različita tumačenja i izlaže poslodavce riziku od prekršajnih sankcija. Važeći zakon u članu 77. jasno propisuje da radnik može prenijeti godišnji odmor u narednu godinu samo ako **nije bio u mogućnosti da ga iskoristi iz razloga na strani poslodavca**. Takvo rješenje balansira interese radnika i poslodavca i ujednačeno se primjenjuje u dosadašnjoj inspekcijskoj i sudskoj praksi. Zemlje članice EU, poput Hrvatske i Njemačke, dozvoljavaju prenos godišnjeg odmora **samo pod izuzetnim okolnostima**, a zakonom se izričito navodi da radnik gubi pravo na odmor ako ga nije iskoristio u roku, osim ako su u pitanju objektivne zapreke (npr. bolest, porod). Ovakva rješenja štite poslodavce od nagomilavanja obaveza i planirajuće nesigurnosti.

Član 115.

(Raspored korištenja godišnjeg odmora)

PRIJEDLOG UPFBIH

Predlažemo **brisanje stava (1)** koji propisuje obavezu poslodavca da do kraja marta tekuće godine donese raspored korištenja godišnjih odmora za sve radnike uz prethodne konsultacije sa radnicima. Umjesto toga, predlažemo da se zadrži rješenje iz stava (4), prema kojem se radniku najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora uručuje pojedinačna pisana odluka ili rješenje.

Obrazloženje:

U praksi teško primjenjivo za poslodavce sa većim brojem radnika i promjenjivim procesima rada. U djelatnostima sa većim brojem zaposlenih (proizvodnja, maloprodaja, zdravstvo, ugostiteljstvo, transport, građevinarstvo, IT), nije moguće unaprijed – u januaru ili februaru – donijeti cjelovit raspored korištenja godišnjih odmora, jer ni radnici često ne znaju unaprijed kada žele koristiti odmor, niti poslodavac može realno planirati sve okolnosti koje utiču na raspored rada (npr. bolovanja, fluktuacije, sezonski poslovi).

Nametanje formalne obaveze da se izradi raspored za sve radnike do marta rezultira u praksi u njegovom formalnom donošenju, koji se kasnije mora više puta mijenjati. Takva dinamika ne doprinosi pravnoj sigurnosti, već dovodi do dodatnog administrativnog opterećenja i rizika neusklađenosti s realnim stanjem.

Zadržavanje obaveze iz stava (4) – da se radniku najkasnije 15 dana prije početka odmora uruči pisana odluka – predstavlja razuman rok i u praksi se već koristi, uz mogućnost dogovora s radnikom i uvažavanje organizacijskih potreba poslodavca.

Zakonodavstva većine država članica Evropske unije (npr. Njemačka, Hrvatska, Slovenija, Austrija) ne poznaju obavezu donošenja godišnjeg plana odmora za sve radnike. Umjesto toga, predviđena je fleksibilna praksa – utvrđivanje termina odmora kroz pojedinačne odluke, uz obavezu poštovanja prethodne najave i uzimanja u obzir organizacije rada. Ovo rješenje osigurava i predvidivost i funkcionalnost, bez administrativnog pritiska na poslodavca.

Član 116

(Plaćeno odsustvo)

PRIMJEDBA UPFBiH

Predlažemo da se u stavu 1. člana 116. **dopuni i precizira**, na način: **brisanje nedefinisanog izraza „lične, potrebe“ „i sl.“ te da se doda „a što će se detaljno utvrditi Pravilnikom o radu poslodavca.“**

Stav 12 i 13 se briše.

OBRAZLOŽENJE:

Pojam „lične potrebe“ bez ograničenja pravno je neodređen i rizičan za poslodavca. Korištenje izraza „lične potrebe“ bez dodatnog normativnog uporišta otvara prostor za široka i proizvoljna tumačenja. U praksi, to dovodi do zahtjeva radnika za plaćeno odsustvo povodom događaja koji nisu objektivno hitni niti nužni (npr. preseljenje, proslave, imovinsko-pravni postupci), što stvara pravnu i operativnu nesigurnost za poslodavca. Zakon treba da utvrdi **osnovni okvir** prava, ali **ne smije ulaziti u pojedinačno i otvoreno pobrojavanje** ličnih događaja, jer to isključuje mogućnost pravilnog normiranja kroz interne akte poslodavca. Formulacija „i sl.“ ne pripada normativnom jeziku i nedopustiva je u zakonskom tekstu. Pitanje prava na plaćeno odsustvo treba biti određeno **kolektivnim ugovorima**.

Prema članu 24. važećeg Zakona o radu FBiH, poslodavac ima pravo da putem **pravilnika o radu** utvrđuje dodatna prava radnika u vezi s odsustvima, uključujući i okolnosti pod kojima se ono priznaje kao plaćeno. Praksa i sistemska rješenja potvrđuju da se vrste i trajanje plaćenog odsustva za lične potrebe **najčešće uređuju upravo pravilnikom o radu**, u skladu sa specifičnostima djelatnosti, brojem zaposlenih i operativnim zahtjevima poslovanja.

U zakonodavstvima EU, poput Njemačke, Austrije i Hrvatske, zakoni propisuju osnovne razloge za plaćeno odsustvo (npr. smrt člana porodice, brak, rođenje djeteta), ali se **tačan broj dana i dodatni razlozi uređuju kolektivnim ugovorom ili pravilnikom**. Time se osigurava usklađenost sa poslovnom stvarnošću i specifičnostima sektora.

Predložena dopuna člana u kojoj se predviđa da se lične potrebe na osnovu kojih se priznaje plaćeno odsustvo definišu pravilnikom o radu poslodavca, predstavlja normativno ispravno i funkcionalno rješenje. Zakon treba da postavi opšti okvir, a detaljno uređenje mora biti ostavljeno podzakonskim i internim aktima – u skladu sa principom proporcionalnosti i fleksibilnosti radnog zakonodavstva.

Normiranje dodatnih dana plaćenog odsustva kroz zakon nije u skladu s principom fleksibilnosti. Zakon već predviđa osnovne oblike plaćenog odsustva (brak, smrt, bolest), a proširivanje obaveza poslodavca bez mogućnosti da se to prilagodi konkretnim organizacijskim i kadrovskim uslovima predstavlja prekomjerno uplitanje države u internu organizaciju rada. U većini država EU, poput Njemačke i Austrije, ovakva specifična prava (npr. dani za oca ili školski polazak) uređuju se **kolektivnim ugovorom** ili internim aktima, čime se omogućava da se uzmu u obzir mogućnosti konkretnog sektora ili poslodavca.

ČLAN 118.

(Korištenje neplaćenog odsustva za vrijeme vjerskih, odnosno tradicijskih potreba)

PRIMJEDBA UPFBiH

UPFBiH predlaže **zadržavanje postojećeg rješenja** iz važećeg Zakona o radu, prema kojem radnik ima pravo na **dva dana plaćenog i dva dana neplaćenog** odsustva radi vjerskih i tradicijskih potreba. Predloženo rješenje povećava broj dana sa **najmanje četiri, a najviše šest dana plaćenog odsustva godišnje** po toj osnovi.

OBRAZLOŽENJE

Povećanje sa dva na šest dana **plaćenog odsustva** znači **trostruko veći trošak za poslodavce** bez mogućnosti organizacione fleksibilnosti. U sektorima s velikim brojem zaposlenih (npr. proizvodnja, trgovina, usluge), to dovodi do ozbiljnih problema u kontinuitetu poslovanja i dodatnih troškova za zamjenu odsutnih radnika.

U državama članicama EU odsustva po osnovu vjerskih praznika uglavnom su ili zakonom definisana kao **neradni dani za sve građane**, ili definirana kao **neplaćena odsustva ili korištena iz redovnog godišnjeg odmora** (primjer: Francuska, Njemačka, Austrija). Trenutna zakonska odredba koja omogućava **dva dana plaćenog i dva dana neplaćenog odsustva** omogućava poštivanje vjerskih sloboda, ali ne dovodi do prekomjernog zadiranja u

pravo poslodavca da organizuje radni proces i planira kapacitete. Radno pravo mora poštovati princip proporcionalnosti – posebno kada se uvećavaju prava koja terete isključivo poslodavca. Predloženo rješenje nije proporcionalno stvarnim potrebama i međunarodnoj praksi.

ČLAN 120. (Plaća)

UPFBiH PRIJEDLOG

UPFBiH predlaže **zadržavanje postojećeg zakonskog rješenja** koje definiše plaću kroz osnovnu plaću, dodatke, **uz zadržavanje mogućnosti isplate na osnovu učinka i radne uspješnosti**, kao dijela varijabilnog modela nagrađivanja koji poslodavcu ostavlja nužnu fleksibilnost u upravljanju troškovima rada.

Shodno navedenom član 121 i 122. brisati kompletno.

OBRAZLOŽENJE

Dosadašnje rješenje je usklađeno sa praksom EU i preporukama ILO-a. Plaća, kako je trenutno regulisana kroz osnovni i varijabilni dio, osigurava pravičnu naknadu za rad (član 23. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima) i u skladu je s praksom država članica EU koje podržavaju **sistem osnovne plaće + bonusi/stimulacije po učinku** (npr. Njemačka, Slovenija, Češka). **Zadržavanje učinka kao kriterija – ključna stavka za produktivnost.** Uklanjanje ili umanjivanje mogućnosti stimulacije kroz učinak obeshrabruje radnike, a poslodavcima oduzima jedno od osnovnih upravljačkih sredstava za podizanje efikasnosti. Model u kojem **radna uspješnost utiče na visinu dijela plaće** je standard u privatnom sektoru i neophodan za tržišno orijentisano poslovanje. Ako bi zakonski okvir bio krut i limitiran samo na fiksnu plaću bez opcije varijabilnih elemenata, poslodavci bi u kriznim periodima (inflacija, poremećaji u lancima opskrbe, pad narudžbi) teško mogli održati broj zaposlenih. Zadržavanjem postojeće strukture omogućava se prilagođavanje. Važno je zadržati jasno razgraničenje: **dodaci** koji su obavezni po zakonu i **stimulacije** koje zavise od poslovnih rezultata. Ovakva struktura omogućava transparentan obračun plaće i smanjuje sporove u praksi. Postojeći propisi o minimalnoj plaći osiguravaju socijalni minimum. Nema potrebe dodatno regulisati detalje u ovom članu, što bi stvorilo pravnu konfuziju i potencijalno ograničilo poslodavca u vođenju politike nagrađivanja.

Predlaže se brisanje člana 121. i člana 122. Propisivanjem ovih prihoda kao materijalnih prava iz radnog odnosa zakonski se ograničava fleksibilnost poslodavca da samostalno uređuje pitanja dodatnih beneficija u skladu s poslovnim rezultatima i finansijskim mogućnostima. Ovako formulisan član potiskuje slobodu ugovaranja između poslodavca i radnika, te kolektivnim ugovorima, što nije u skladu s međunarodnim standardima o fleksibilnosti radnih odnosa i načelu minimalne zakonske intervencije. Uvođenje ovakvih odredbi u zakon može se tumačiti kao stvaranje obaveze da se svi navedeni prihodi tretiraju kao „obavezni“, što bi imalo direktan utjecaj na povećanje troškova rada i dodatna porezna opterećenja, naročito u sektorima sa sezonskim ili niskoakumulativnim poslovanjem. Direktive EU i prakse u većini država članica (npr. Njemačka, Austrija, Slovenija) ne propisuju ovakvu razradu prihoda zakonom, već ostavljaju to kolektivnim ugovorima i pravilnicima. Fokus je na minimalnim

pravima i obaveznim elementima plaće, a ne na dodatnim prihodima koji su rezultat radne uspješnosti, poslovnih rezultata ili interne politike poslodavca.

ČLAN 123

(Jednakost plaća)

Predlažemo **brisanje stava (4) stava (5) i stava (6)** iz člana koji se odnosi na jednakost plaća, zbog prevelikih nejasnoća, mogućnosti pogrešnog tumačenja i ugrožavanja principa pravičnog nagrađivanja rada u praksi.

OBRAZLOŽENJE

Stav (4) kojim se jednakim radom smatra svaki posao ako bi dva radnika mogla jedno drugo zamijeniti, čak i u sličnim uvjetima, predstavlja izuzetno nepreciznu i u praksi teško primjenjivu odredbu. Privremena zamjena radnika – naročito u slučajevima kraćeg trajanja, djelimičnog preuzimanja zadataka ili ograničenih ovlasti – ne može predstavljati osnov za jednakost plaće, jer radnik koji mijenja kolegu ne preuzima punu složenost, odgovornost i obim njegovog radnog mjesta. Ovakva formulacija može dovesti do apsurdnih situacija u kojima se svi radnici, bez obzira na stvarni doprinos, složenost posla i odgovornost, nalaze u pravu na identičnu platu, što je u direktnoj suprotnosti s načelima pravičnosti i tržišne logike.

Stav (5) dodatno ostavlja nejasnoće, jer uvodi pravilo jednakosti i za „prihode koje radnik ostvaruje na osnovu radnog odnosa“, bez jasnog razgraničenja na šta se to tačno odnosi – da li uključuje stimulacije, bonuse, nagrade za učinak, naknade troškova i slično. Takav pristup direktno narušava pravo poslodavca da nagrađuje individualni doprinos i rezultate rada, što je osnovni instrument upravljanja učinkom zaposlenih. Pitanje stimulativnog nagrađivanja mora ostati u nadležnosti poslodavca.

Stav (6), kojim se propisuje da je ništava svaka odredba ugovora, kolektivnog ugovora ili pravilnika koja je u suprotnosti sa stavom (1), dodatno učvršćuje prethodno problematične stavove, dajući im apsolutni pravni autoritet, i time ozbiljno ograničava mogućnost poslodavca da putem pravilnika ili individualnih akata prilagodi sistem plaća i nagrađivanja realnim potrebama i rezultatima u poslovanju. U skladu s međunarodnim standardima, uključujući i Direktivu EU 2006/54/EC o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u pitanjima zaposlenja i zanimanja, jednaka plaća se odnosi na *rad jednake vrijednosti*, ali uz dozvolu razlike kada postoji objektivan i opravdan razlog (npr. različita odgovornost, složenost, radni učinak, tržišna vrijednost).

Član 124. (Isplata plaće, naknade plaće i prihoda uz plaću)

PRIMJEDBA UPFBiH

Član 124. stav (2): Rokovi za isplatu plaće su nejednako određeni, i moraju se preciznije uskladiti.

OBRAZLOŽENJE:

Nejasno definisani rokovi za isplatu mogu dovesti do različitih tumačenja i primjene u praksi, te stvaraju pravnu nesigurnost i mogući osnov za sporove. U interesu pravne sigurnosti i zaštite i radnika i poslodavaca, predlaže se jasno i precizno definiranje rokova za isplatu plaće u samom zakonskom tekstu, vodeći računa o mogućnostima poslodavaca, posebno iz sektora sa neredovnim prilivima sredstava.

Član 125.

(Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i drugim primanjima radnika)

PRIMJEDBA UPFBiH

Stav (2) i stav (4) - Plaća i naknade plaće nisu precizno definisane, što može dovesti do problema u tumačenju.

OBRAZLOŽENJE:

Neprecizno razlikovanje između plaće i naknada može izazvati poteškoće prilikom obračuna i isplate obaveza, kao i kod inspekcijskog nadzora. Potrebno je jasno razlikovati šta se podrazumijeva pod pojmom plaće, a šta pod pojmom naknade plaće, u skladu s važećim standardima obračuna i isplate primanja radnika.

Član 126.

(Pravo na povećanu plaću)

U stavu (1) potrebno je **staviti tačku iza riječi „ili ugovorom o radu“**. **brisati sve nakon toga u stavu 1.**

Brisati stavove 2.3.4. i 5.

Obrazloženje:

Udruženje poslodavaca FBiH odlučno se protivi zakonskom propisivanju visine i načina povećanja plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te rad nedjeljom, praznicima i neradnim danima. Ovo je klasično **materijalno pravo iz radnog odnosa koje treba biti uređeno isključivo kolektivnim ugovorom**, a ne zakonom.

Pitanja visine dodataka na plaću po osnovu otežanih uvjeta rada i rada u posebnim okolnostima **isključivo su predmet kolektivnog ugovaranja** i ne mogu biti predmet Zakona o radu. Takva praksa je u suprotnosti s osnovnim principima autonomije kolektivnog pregovaranja koje priznaje:

Uređivanje ovog pitanja putem zakona je **štetno i neprihvatljivo iz više razloga:**

Različitosti između djelatnosti i sektora: Nije moguće istim zakonskim rješenjem tretirati, npr., rad noću u industrijskoj proizvodnji, rad u turizmu, zdravstvu ili IT sektoru. Svaka djelatnost ima **svoje specifičnosti**, radnu dinamiku, sezonalnost i tržišne okolnosti koje moraju biti uzete u obzir prilikom utvrđivanja dodataka – i to kroz socijalni dijalog, ne zakon.

Autonomija poslodavca i kolektivno pregovaranje: Ovakvo zakonsko normiranje obesmišljava ulogu kolektivnog pregovaranja koje predstavlja temelj evropskog i međunarodnog standarda radnog prava. Nametanje zakonskog minimuma dodatka (50%) potpuno je neopravdano i nefleksibilno, te **ne uzima u obzir platežnu sposobnost poslodavaca, sektor u kojem posluju, niti realne troškove poslovanja**. Ovakva rješenja dodatno opterećuju privredu, naročito mikro i mala preduzeća.

Predložena zakonska norma je **neprimjenjiva, rigidna i u suprotnosti sa savremenim pravnim principima regulacije rada**, te kao takva predstavlja **neopravdano zadiranje u poslovnu autonomiju i ugovornu slobodu poslodavaca**.

Član 127

(Naknada plaće)

Primjedba UPFBiH

Član 127. stav (3) Tekst stava (3) treba izmijeniti tako da se prekid rada ne tretira isključivo kao „krivica poslodavca“, već se moraju uzeti u obzir i objektivne okolnosti kao što su tehnički kvarovi, zastoji u isporuci sirovina, havarije, višom silom izazvane situacije i dr.

Smatramo da nijedan odgovoran poslodavac **nema interes da prekida radni proces**, jer svaki prekid rada direktno ugrožava poslovanje i tržišnu poziciju firme. Prekid rada može nastati usljed vanjskih okolnosti koje **nisu ni krivica radnika niti poslodavca** – kao što su kvarovi mašina, zastoji u lancu snabdijevanja, ili havarije. Ovakve okolnosti se **ne mogu pravno tretirati kao isključiva krivica poslodavca**.

Utvrđivanje krivice u takvim okolnostima može biti pravno i tehnički neizvodivo, te može izazvati **pravnu nesigurnost** i potencijalne sporove. Zato je nužno omogućiti fleksibilnije normiranje kroz **kolektivni ugovor**, a ne putem zakona.

Također, predlaganje minimalne naknade (npr. 50%) u takvim slučajevima treba biti stvar dogovora i sektorskih pregovora, jer situacije u energetici, prehrambenoj, građevinskoj ili IT industriji nisu ni približno iste.

U interesu sistematičnosti i preglednosti zakona, regulisanje pitanja prekida rada poslodavca u slučaju više sile, tehničko-tehnoloških i ekonomskih razloga treba biti posebno normirano i razdvojeno od isprava o primanjima. Ovakva sistematizacija doprinosi boljem razumijevanju prava i obaveza i sprječava različita tumačenja.

Član 130.
(Izum ostvaren na radu ili u vezi sa radom)

PRIMJEDBA UPFBiH

Stav (2) treba precizirati i proširiti definisanjem pojma *poslovne tajne*, kako bi se izbjegla nejasnoća u praksi i omogućila bolja zaštita interesa poslodavca. Npr. radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih prenijeti trećem licu bez prethodnog pisanog odobrenja poslodavca. Poslovnom tajnom se smatraju sve poslovne informacije u svakom obliku, uključujući softvere, nacрте, modele, studije, specifikacije, baze podataka, tehničko-tehnološke i proizvodne informacije, rezultate istraživačkih radova, kao i informacije o kupcima, dobavljačima, saradnicima, te svi finansijski, komercijalni i strateški podaci koji nisu poznati i čije bi otkrivanje moglo štetiti poslodavcu. Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu tokom trajanja radnog odnosa i nakon njegovog prestanka. Neovlašteno otkrivanje poslovne tajne predstavlja težu povredu radne obaveze

Obrazloženje:

Zakon u ovom članu predviđa obavezu čuvanja podataka o izumu kao poslovne tajne, ali **ne daje nikakvu definiciju poslovne tajne**, što u praksi izaziva dileme i pravnu nesigurnost. U interesu pravne jasnoće i zaštite poslodavaca, potrebno je precizno definirati pojam „poslovne tajne“ u skladu s najboljim evropskim praksama i **Direktivom (EU) 2016/943** o zaštiti neotkrivenog know-how i poslovnih informacija (poslovnih tajni) od nezakonitog pribavljanja, korištenja i otkrivanja.

S obzirom na osjetljivost tehničkih, razvojnih i tržišnih podataka u poslovanju, naročito u industrijama koje se oslanjaju na inovacije i know-how, **nedozvoljeno otkrivanje poslovnih tajni mora se tretirati kao teža povreda radne obaveze** i imati jasno normiranu pravnu posljedicu. Time se štiti poslovna konkurentnost poslodavaca i smanjuje rizik od zloupotrebe povlaštenih informacija.

ČLAN 130. (IZUM OSTVAREN NA RADU ILI U VEZI SA RADOM)

PRIJEDLOG UPFBiH

Predlažemo da se odredi rok u kojem je radnik dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom.

Član 134.
(Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja)

PRIMJEDBA UPFBiH

U stavu (2), nakon riječi „za prethodni mjesec“ treba dodati:

„a ako poslodavac ne izvrši isplatu u ugovorenom roku, ugovorena zabrana takmičenja prestaje da proizvodi pravno dejstvo i ugovorne strane nemaju međusobnih obaveza po osnovu zabrane takmičenja.”

Obrazloženje:

U svrhu zaštite pravne sigurnosti i preciznog definisanja prava i obaveza, smatramo neophodnim da zakon jasno predvidi **posljedicu neizvršenja obaveze poslodavca u vezi s isplatom naknade** za zabranu takmičenja.

Naime, zabrana takmičenja ograničava radnikovu slobodu rada i tržišnog nastupa, ali je dozvoljena pod uslovom da se radniku za to isplati primjerena naknada. Međutim, **u slučaju da poslodavac ne isplati tu naknadu u predviđenom roku**, logično je i pravično da se zabrana takmičenja **automatski raskida**, jer radnik u tom slučaju **trpi ograničenje bez naknade**, što je pravno neprihvatljivo i protivno temeljnim principima reciprociteta obaveza.

Predložena dopuna osigurava balans u pravima i obavezama, i u potpunosti je usklađena sa standardima **evropskog ugovornog prava** i praksom **sudova EU**, prema kojima se klauzule o zabrani takmičenja smatraju obavezujućim **samo dok postoji uzajamna korist za obje strane**.

Ova norma dodatno doprinosi pravnoj izvjesnosti i **smanjuje rizik od arbitrarnih tumačenja**, te sprječava sudske sporove po osnovu nejasnoća.

Član 136.

(Odustanak od ugovorene zabrane takmičenja)

PRIMJEDBA UPFBiH

U članu 136. stav (2), nakon riječi „*ovog zakona nakon isteka roka od tri mjeseca...*” zamijeniti tekstom: „*ovog zakona nakon dostavljanja obavijesti iz prethodnog stava...*”

Obrazloženje:

Vrlo jednostavno je rješenje da ukoliko poslodavac obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane, **više nema obavezu plaćanja naknade** radniku, jer radnik nakon toga može **slobodno tražiti posao i zaposliti se kod bilo kojeg poslodavca** na tržištu rada.

Ne bi imalo logike da nakon što poslodavac dostavi radniku pisanu obavijest o odustanku od zabrane, radnik se odmah zaposli u konkurentskoj firmi, a da poslodavac i dalje ima obavezu isplaćivati naknadu naredna tri mjeseca. Takvo rješenje **nije pravično i finansijski opterećuje poslodavca bez osnova**, te dovodi do apsurdne situacije u kojoj se naknada isplaćuje iako više ne postoji obaveza uzdržavanja od konkurencije.

Predložena izmjena osigurava **pravičnost, efikasnost i jasno definisanje obaveza** između ugovornih strana, u skladu s tržišnim principima i standardima radnog prava.

Član 143.
(Načini prestanka ugovora o radu)

PRIMJEDBA UPFBiH

Predloženo zakonsko rješenje iz tačke **k)** nije dosljedno ni pravno utemeljeno u odnosu na druga rješenja iz istog člana. Konkretno, radniku koji počinji krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, a bude pravosnažno osuđen na kaznu zatvora dužu od tri mjeseca, ali kaznu ne izdržava jer je otkupi ili zamijeni novčanom kaznom – **radni odnos ne prestaje po sili zakona**.

S druge strane, prema tački **l)** istog člana, radniku prestaje radni odnos **već po prijemu rješenja o pritvoru** u trajanju dužem od tri mjeseca, i to prije nego što pritvor faktički počne.

Time se otvara pravna i logička nelogičnost: **izricanje pritvora automatski prekida radni odnos, dok pravosnažna presuda za krivično djelo počinjeno na radu ili u vezi sa radom – ne proizvodi takvo dejstvo**, ukoliko ne dođe do izdržavanja zatvorske kazne.

Postavlja se dodatno pitanje: kako postupati u slučajevima kada je radniku izrečena kazna zatvora **do tri mjeseca** ili kada je kazna **zamijenjena novčanom**, iako je radnik **pravosnažno osuđen za krivično djelo** koje je počinio u vezi sa radom? Po postojećem tekstu, poslodavac **nema mogućnost da u tim situacijama zakonito raskine radni odnos**, čak i ako postoji potvrđena krivica za počinjenje ozbiljnog krivičnog djela protiv interesa poslodavca.

Dodatno, kada se uzme u obzir **rok za otkaz od 15 dana** i činjenica da nacrt Zakona o radu **ne prepoznaje krivičnu presudu kao osnov za prestanak radnog odnosa**, dolazimo do apsurdnog zaključka:

Poslodavac **može sankcionisati lakše povrede radnih obaveza** (npr. kašnjenje, nepoštivanje radnog vremena), ali **ne može zakonito sankcionisati krivična djela na radu ili u vezi sa radom**, ukoliko ne dođe do stvarnog izdržavanja kazne zatvora.

Shodno navedenom predlažemo da se jasno normira da i pravosnažna presuda za krivično djelo počinjeno na radu ili u vezi sa radom, **bez obzira na izdržavanje kazne**, može biti osnov za prestanak radnog odnosa po sili zakona ili za vanredni otkaz, te da se propiše da počinjenje krivičnih djela na radu predstavlja **težu povredu radne obaveze**.

Član 146.
(Redovni otkaz ugovora o radu)

PRIMJEDBE UPFBiH

Tačke c) i d) stava (1) treba brisati jer ne predstavljaju osnove za redovan otkaz, već se radi o razlozima za vanredni otkaz, koji je već regulisan posebnim članom zakona.

Kršenje radnih obaveza (tačka c) i nezadovoljavanje na probnom radu (tačka d) po svojoj pravnoj prirodi predstavljaju povrede radne discipline i osnov su za vanredni otkaz bez otkaznog roka. Njihovo zadržavanje u članu koji reguliše redovni otkaz unosi pravnu konfuziju i otvara mogućnost zloupotrebe otkaznih procedura.

Stav (2) i (3) treba u potpunosti **brisati**.

U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, kriteriji poput **starosti, dužine radnog odnosa i porodičnih obaveza** radnika **nisu relevantni** za ekonomske, tehnološke ili organizacijske razloge koji su isključiva osnova takvog otkaza.

Prdloženi stav 2 **pretjerano detaljno uređuje** unutrašnju organizaciju poslodavca, te unosi **nejasnoće i rizik od pravne nesigurnosti**. Ukoliko npr. poslodavac zbog racionalizacije ukine određenu službu ili radnu jedinicu, **dužina staža ili materijalni status radnika ne mogu imati uticaj** na opravdanost takvog poslovnog poteza. Takvi kriteriji, ako se uopće primjenjuju, **treba da budu uređeni internim aktima ili kolektivnim ugovorom**, ne zakonom.

Predloženi stav 3 podrazumijeva izuzetak od prethodnog stava, ali kao i stav (2), zadire u **poslovnju odluku i organizacionu strukturu** poslodavca. Pravljenje razlike u primjeni otkaza na osnovu toga da li poslodavac zapošljava više ili manje od 20 radnika **nije pravno opravdano** i predstavlja ograničenje poslovne slobode mikro i malih poslodavaca, suprotno principima jednakog tretmana iz prava EU i standarda slobode poslovanja.

ČLAN 147. (IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU)

U stavu 1. potrebno je detaljnije pojasniti, precizirati, pošto je osjetljivo područje, pogotovo iz razloga sudske praske i potrebe provođenja disciplinskog postupka protiv odgovornog radnika. Ovo je potrebno detaljnije pojasniti, precizirati, pošto je osjetljivo područje, pogotovo iz razloga sudske praske i potrebe provođenja disciplinskog postupka protiv odgovornog radnika.

STAV 2 Kratak rok predlažem objektivni i subjektivni rok, od nastanka povrede i saznanja za povredu.

Član 149.

(Postupak prije otkazivanja ugovora o radu)

PRIMJEDBE UPFBiH

Stav (1) treba brisati jer **poslodavac ne mora prethodno pismeno upozoriti radnika** prije davanja otkaza u slučaju teže povrede radne obaveze ili više lakših povreda. Radniku treba biti omogućeno iznošenje odbrane, ali **pisano upozorenje kao preduslov za otkaz nije pravno opravdano**, naročito u slučaju vanrednog otkaza.

Stav (2) takođe treba brisati jer se uvodi nejasan i nedovoljno definisan pojam „okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da sasluša radnika“. Takva formulacija dovodi do **pravne nesigurnosti i različitih tumačenja u praksi**, što može rezultirati neujednačenom sudskom praksom i otežanim postupanjem poslodavaca. Ovim pristupom se **krši princip zakonitosti i onemogućava efikasno sankcionisanje povreda radnih obaveza**, posebno kada su one ozbiljne.

Član 150.
(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

PRIMJEDBE UPFBiH

Predlažemo **brisanje obaveze pribavljanja prethodne saglasnosti Ministarstva** za otkaz sindikalnom povjereniku, kao i **skraćivanje roka zaštite nakon prestanka funkcije**, te **preciznije definiranje kruga zaštićenih osoba**.

OBRAZLOŽENJE:

Zaštita sindikalnih povjerenika od diskriminacije i otkaza jeste opravdana i mora biti zagarantovana, ali **mora biti usklađena sa principima proporcionalnosti i pravne sigurnosti**. Obaveza poslodavca da pribavi prethodnu saglasnost Ministarstva za otkaz:

- predstavlja **pretjerano administrativno opterećenje**,
- **nema uporište u konvencijama MOR-a ni direktivama EU**, koje ne zahtijevaju intervenciju izvršne vlasti,
- **ugrožava efikasno vođenje poslovnih procesa**, posebno u slučaju ozbiljnih povreda radne obaveze od strane zaštićenih radnika.

Smatramo da je **sudska zaštita nakon otkaza** dovoljna i efikasnija mjera zaštite prava sindikalnog povjerenika, u skladu s međunarodnim standardima. Takođe, predlažemo da se **zaštitni period nakon prestanka funkcije ograniči na najviše 3 mjeseca**,

Također stav 3. **preširoko definiše sindikalnog povjerenika**. Uključivanjem predsjednika, zamjenika i članova upravnih i nadzornih odbora, članova skupštine i sl., broj osoba pod zaštitom **pretjerano se proširuje**, što **narušava jednakost u tretmanu radnika** i može dovesti do zloupotrebe statusa radi osiguranja radne sigurnosti, bez stvarnog obavljanja sindikalne funkcije na nivou poslodavca. Predlažemo da se **krug zaštićenih osoba suzi samo na ovlaštene sindikalne povjerenike kod poslodavca**, a ne na članove viših tijela sindikalnih organizacija koje nemaju neposrednu vezu s poslodavcem.

Član 153.
(Trajanje otkaznog roka)

PRIMJEDBE UPFBiH

Predlaže se **izmjena odredbi koje uređuju otkazne rokove**, uz poseban osvrt na potrebu da se otkazni rokovi ne produžavaju iznad mjere koja bi opteretila poslodavce.

Obrazloženje:

U vezi sa ovim članom izražavamo zabrinutost u pogledu predloženih odredbi koje se odnose na otkazne rokove.

Predugi otkazni rokovi, naročito kod dužeg radnog staža, mogu značajno povećati administrativni i finansijski teret poslodavaca, posebno malih i srednjih preduzeća, te

negativno uticati na fleksibilnost tržišta rada. Takvo rješenje nije primjenjivo na sve privredne grane i onemogućava efikasno upravljanje ljudskim resursima.

Potencijalno produženje otkaznog roka može značajno povećati **administrativni i finansijski teret** za poslodavce, posebno za **mala i srednja preduzeća**, te negativno uticati na **fleksibilnost tržišta rada**. S obzirom na **specifičnosti različitih privrednih sektora**, smatramo neophodnim da se u tekstu razmotre **uravnotežena i fleksibilna rješenja**.

Zbog toga je nužno omogućiti da otkazni rok bude definisan internim aktom poslodavca ili ugovorom sa radnikom, uz ograničenje trajanja do najviše 30 dana. Time se postiže balans između prava radnika i realnih kapaciteta poslodavaca, uz očuvanje konkurentnosti i predvidivosti u poslovanju.

ČLAN 155. (ANEKS UGOVORA O RADU)

PRIJEDLOG UPFBiH

Predvidjeti da pravilnikom o radu poslodavac može proširiti slučajeve za sklapanje aneksa.

Član 156. (Pismeno obavještenje)

Predlaže se **brisanje obaveze dostavljanja posebnog pisanog obavještenja** uz aneks ugovora o radu.

Obrazloženje:

Obaveza dostavljanja posebnog pisanog obavještenja uz aneks ugovora predstavlja **nepotreban administrativni teret** za poslodavca, naročito kada se uzme u obzir da se **svi razlozi, rokovi i pravne posljedice mogu precizno navesti u samom tekstu aneksa ugovora**.

U praksi, poslodavci već pripremaju anekse ugovora u pisanom obliku i dostavljaju ih radnicima uz sve potrebne podatke. Dodatna obaveza slanja posebnog dokumenta koji ponavlja iste informacije **komplikovala bi postupak izmjene ugovora o radu**, bez stvarne koristi za zaštitu prava radnika.

Zato se predlaže da se omogući da **obrazloženje ponude aneksa bude sadržano u tekstu samog aneksa**, čime se zadržava pravna sigurnost, a istovremeno smanjuje administrativno opterećenje za poslodavce.

Član 158. (Sudski raskid ugovora o radu)

PRIMJEDBA UPFBiH

Predlaže se **brisanje člana 158.** koji uređuje mogućnost da sud određuje dan prestanka radnog odnosa nakon što utvrdi nedopuštenost otkaza.

Obrazloženje:

Nema potrebe da se sud uključuje u određivanje novog datuma prestanka radnog odnosa. U slučaju kada sud utvrdi da je otkaz bio nezakonit, **radnik se ima pravo vratiti na posao**. Ukoliko radnik ne želi nastaviti radni odnos, **to se tretira kao njegov otkaz**, i radni odnos prestaje u skladu sa općim pravilima Zakona o radu.

Uključivanje suda u određivanje datuma prestanka radnog odnosa, mimo općih pravila, predstavlja **nepotrebno mijesanje u poslovnu politiku i pravnu sigurnost**, te otvara prostor za neujednačenu sudsku praksu.

Član 159.

(Razlozi za otkaz)

PRIMJEDBA UPFBiH

Član 159. navodi tri različite kategorije razloga za otkaz, a suštinski bi trebao **taksativno propisati teže i lakše povrede radnih obaveza**, te **jedinstveno urediti razloge za vanredni otkaz**. Trenutni pristup, kojim se u stavu (1) govori o "opravdanom razlogu", u stavu (2) o povredi radne obaveze "krivicom radnika", a u stavu (3) o "nepoštivanju radne discipline", **unosi terminološku i pravnu nejasnoću**, iako se u sva tri slučaja radi o odgovornostima koje zahtijevaju provođenje disciplinskog postupka. Terminologija mora biti **ujednačena i precizno vezana za sistem disciplinske odgovornosti radnika**.

Stav (1) tačka a) Treba propisati mogućnost da poslodavac otkaže ugovor o radu radniku za kojeg se, na periodičnom ljekarskom pregledu, utvrdi da je **ograničeno sposoban ili nesposoban** za rad, po istim uslovima kao za II kategoriju invalidnosti. To je važno jer član 44. Zakona o radu daje poslodavcu ovlaštenje da utvrđuje uvjete rada i potrebnu radnu sposobnost.

Ako radnik te uvjete **ne ispunjava**, i nije moguće izvršiti njegovu preraspodjelu ili dokvalifikaciju, tada postoji osnov za **lično uvjetovani otkaz**. Ovo je već predviđeno članom 59. Zakona o zaštiti na radu FBiH i trebalo bi se **eksplicitno prenijeti u Zakon o radu**, kako bi važilo za sve poslove, bez obzira na rizik. Niko ne bi trebao obavljati poslove za koje ne ispunjava uvjete.

Stav (1) tačka b) Treba precizirati da **rok za otkaz u ovom slučaju teče od dana dostavljanja poslodavcu pravosnažne presude** u krivičnom postupku. U suprotnom, nemoguće je poštovati rok iz člana 147. stav (2) ZOR, koji ograničava mogućnost vanrednog otkaza na 15 dana od saznanja za činjenicu.

Stav (2) Treba brisati riječ "**krivicom**". Bit je u tome da radnik odgovara za učinjenu težu ili lakšu povredu radne obaveze, **bez obzira na umišljaj, namjeru ili krajnju nepažnju**. Termin "krivica" vuče na krivično pravo i može izazvati pogrešna tumačenja u praksi. Pravilnik o radu ne mora dokazivati umišljaj ili namjeru za povredu – svaka povreda treba biti sankcionisana ako ima posljedice za radni proces.

Stav (3) tačka d) i stav (4): U praksi se postavlja pitanje **na koji način se dokazuje prisustvo alkohola ili drugih opojnih sredstava**. Da li je dovoljno da poslodavac izvrši alkotestiranje, kao što je bila praksa prema prethodnom Zakonu o zaštiti na radu (član 44), ili se mora radnik uputiti na vanredni ljekarski pregled pošto stav (4) dozvoljava da se okolnosti "utvrde na drugi način u skladu sa općim aktom", treba pojasniti da to uključuje **alkotestiranje od strane poslodavca**, kako bi se izbjegle dileme u praksi.

Stav (5): Razlozi iz stava (5) su **razlozi za redovan otkaz** i treba ih propisati u članu 146. Zakona o radu, a ne u ovom članu koji se tiče odgovornosti radnika.

Član 160 do člana 166. (Disciplinska odgovornost)

PRIMJEDBA UPFBiH

Za male kompanije i obrtnike najbolje rješenje je da disciplinska odgovornost bude uređena internim aktima poslodavca (pravilnik o radu), uz preciziranje u članu 160. da se jasno propiše ovlaštenje poslodavca da definiše lakše i teže povrede.

Uporedna praksa zemalja EU pokazuje da u Njemačkoj i Austriji, zakon propisuje osnovne obaveze radnika, ali disciplinske mjere se uređuju kroz kolektivne ugovore ili interne akte. U **Sloveniji**, navodi opće razloge za otkaz, dok detalji disciplinskih prekršaja i mjera ostaju u pravilnicima i kolektivnim ugovorima. U **Francuskoj** zakon definiše minimum, dok je interno regulisanje ključni instrument.

Predlažemo da se **disciplinsku odgovornost ostavi u potpunosti u nadležnosti poslodavca**, uz obaveznu proceduru i ograničenja koja garantuju pravično postupanje. Zakon treba da definiše da poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje šta se smatra lakšom i težom povredom radne obaveze.

Član 176. (Način i postupak formiranja Vijeća uposlenika)

PRIMJEDBA UPFBiH

Predlažemo stavljanje van snage zastarjelog Zakona o vijeću zaposlenika FBiH („Sl. novine FBiH“, broj 38/2004).

U novi Zakon o radu uključiti rješenje koje reguliše:

- formiranje i ulogu vijeća zaposlenika u kompanijama koje broje preko 30 radnika,
- jasne odredbe koje precizno uređuju kada je potrebna prethodna saglasnost ili mišljenje, a kada nije,
- ograničiti ovlaštenja radničkih tijela samo na pitanja od stvarnog uticaja na radni odnos, uz poštivanje načela proporcionalnosti i funkcionalnosti.

OBRAZLOŽENJE

Zakon o vijeću zaposlenika FBiH stupio je na snagu 25.07.2004. godine, prije više od 20 godina, i do danas nije usklađen sa Zakonom o radu iz 2016. godine. Brojne njegove odredbe su pravno i praktično neprovođive – rokovi, postupci i obaveze iz tog zakona nisu usklađeni s važećim normama radnog prava, niti sa realnim okolnostima poslovanja. Neki instituti predviđeni tim zakonom su postali suvišni ili se dupliraju s drugim institutima.

Ostavljanje tog zakona na snazi dovodi do brojnih dilema u praksi, posebno u pogledu obaveznih prethodnih saglasnosti vijeća zaposlenika u disciplinskim i otkaznim postupcima, te tumačenja odnosa sindikata i vijeća zaposlenika. Ukoliko se Zakon o vijeću zaposlenika FBiH ne stavi van snage, čak i donošenjem novog Zakona o radu neće se otkloniti problemi u primjeni jer će ostati paralelna pravna norma koja otvara prostor za različita tumačenja i pravnu nesigurnost. Praksa Vrhovnog suda FBiH već je išla u pravcu da u slučajevima teže povrede radne obaveze poslodavac nije dužan pribaviti prethodnu saglasnost sindikata ili vijeća zaposlenika, čime se indirektno potvrđuje potreba da ta pitanja konačno i jasno reguliše isključivo Zakon o radu.

Član 198.

(Vrijeme na koje se sklapa kolektivni ugovor)

PRIMJEDBA UPFBiH

Zadržati trenutno važeće rješenje iz Zakona o radu FBiH – **član 143. i 144.** i ne uvoditi ograničenje od 5 godina u Nacrtu.

ČLAN 232. (RAD STUDENATA)

U stavu 5 prijedlog da se napraviti modalitet i za maloljetne osobe iznad 16 godina da se obuhvate i srednjoškolci,

KAZNE NE ODREDBE

Član 251. i 252. – visina novčanih kazni

PRIMJEDBA UPFBiH

Potrebno je izvršiti korekciju visine kazni i precizirati razdvajanje prekršaja u više kategorija s odgovarajućim rasponom kazni, vodeći se načelima razmjernosti i pravičnosti. Najviša novčana kazna za poslodavca kao pravno lice ne bi smjela prelaziti 5.000 KM, kako je to propisano i važećim Zakonom o radu FBiH. Posebno je važno izdvojiti ponovljene prekršaje kao težu kategoriju, za koje se može predvidjeti viši raspon kazne.

Shodno navedenom **predlažemo:**

- uvesti sistem **kategorizacije prekršaja** (npr. teški, srednji, laki),
- jasno izdvojiti **ponovljene prekršaje** kao posebnu kategoriju sa strožim kaznama,

- za lake i ispravljive prekršaje (npr. proceduralne greške, kašnjenje s dostavom rješenja) propisati **niže kazne**, koje su ujedno i stimulatивne za otklanjanje nepravilnosti, a ne represivne.

OBRAZLOŽENJE:

U Nacrtu zakona predviđene su izuzetno visoke kazne, i do 15.000 KM, čak i za prekršaje koji su tehničke ili administrativne prirode. Takav pristup ne pravi razliku između teških povreda zakona (npr. neprijavlivanje radnika) i banalnih propusta (npr. nepotpuna dokumentacija ili proceduralna greška). Time se dovodi u pitanje načelo razmjernosti i srazmjernost između težine prekršaja i visine sankcije, što je u suprotnosti sa savremenim pristupom u EU zakonodavstvu. Pored toga, u zakonodavstvu mnogih evropskih zemalja, kao i u domaćem prekršajnom pravu, posebno se tretiraju **ponovljeni prekršaji**, koji opravdano mogu biti teže sankcionisani. U ovom nacrtu ne postoji takvo diferenciranje – svi prekršaji su tretirani jednako, bez obzira na to da li je riječ o prvom, ponovljenom ili kontinuiranom kršenju zakona.

Članovi 257. i 258. – Rok za usklađivanje Pravilnika o radu i ugovora o radu

PRIMJEDBA UPFBiH

Rok za usklađivanje Pravilnika o radu i ugovora sa odredbama novog Zakona o radu produžiti sa **6 mjeseci na najmanje 9 mjeseci** od dana stupanja na snagu Zakona. Rok za usklađivanje ugovora o radu treba teći **od dana stupanja na snagu novog Pravilnika o radu**, a ne od dana stupanja na snagu Zakona, jer se novi ugovori o radu u praksi ne mogu u potpunosti uskladiti prije nego što poslodavac donese novi Pravilnik o radu.

OBRAZLOŽENJE:

Predloženi rok od 6 mjeseci je suviše kratak, naročito imajući u vidu broj i obim promjena koje donosi novi Zakon. Radi se o sistemskoj izmjeni zakonodavnog okvira koja zahtijeva pažljivu analizu i pravilno pravno tumačenje svih novih obaveza, uključujući korekciju internih akata (Pravilnika o radu) i prilagođavanje ugovora o radu velikog broja radnika.

Posebno naglašavamo da se donošenje Pravilnika o radu često vrši uz angažman eksternih pravnih savjetnika, sindikata i radničkih vijeća gdje postoje, što dodatno otežava poštivanje roka. U tom smislu, zakon mora biti fleksibilan i u skladu s realnim kapacitetima poslodavaca, posebno malih i srednjih.

Dodatno, poslodavci se neće nalaziti u objektivnoj mogućnosti da pravilno zaključe ugovore o radu dok ne usklade Pravilnik o radu sa novim Zakonom. Stoga, krajnji rok za zaključenje novih ugovora o radu treba teći od dana stupanja Pravilnika na snagu, jer on je osnov za usklađivanje ugovora sa internim aktima.

Član 259.

(Propisi predviđeni za provođenje zakona)

PRIMJEDBA/PRIJEDLOG UPFBiH

U član 259. dodati novi stav kojim bi se propisalo da **prva inspekcijska kontrola iz oblasti radnih odnosa, izvršena u roku od šest mjeseci od stupanja na snagu ovog Zakona, ima savjetodavni karakter**, osim u slučaju kada se utvrdi rad "na crno", odnosno angažman radnika koji nisu prijavljeni i osigurani u skladu sa zakonom.

OBRAZLOŽENJE:

S obzirom da novi zakon donosi znatan broj suštinskih noviteta i dodatnih obaveza za poslodavce, neophodno je predvidjeti prelazni period u kojem bi nadzor nad primjenom Zakona bio preventivnog, edukativnog i savjetodavnog karaktera. Ovo je u interesu pravne sigurnosti i svrhovite primjene propisa.

Uvođenje savjetodavnog nadzora za prvu inspekcijsku kontrolu omogućilo bi poslodavcima da u saradnji sa inspektorima rada otklone eventualne nejasnoće u tumačenju i primjeni Zakona, bez straha od trenutnih sankcija za nenamjerne i manja proceduralna odstupanja. Time bi se izbjegla situacija da poslodavci budu kažnjeni u trenutku dok još uvijek pokušavaju prilagoditi svoje interne akte i praksu zahtjevima novog zakona.

Izuzetak bi, naravno, morali biti teški prekršaji, a naročito rad bez prijave – koji i dalje mora ostati predmet hitne i represivne kontrole. Usvajanjem predloženog rješenja dovelo bi do:

- edukativne uloga inspekcije u ranoj fazi primjene zakona,
- bolja saradnja između inspekcijskih tijela i poslodavaca,
- smanjenje pravne nesigurnosti i straha od kažnjavanja za tehničke propuste,
- a sve uz zadržavanje nulte tolerancije za rad na crno.

ČLAN 261

(USKLAĐIVANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA)

PRIMJEDBE UPFBiH

Stav (1) i stav (2) uvode automatizam prestanka važenja kolektivnih ugovora koji nisu usklađeni u roku od 12 mjeseci, bez uvažavanja kolektivnog autonomnog procesa i volje ugovornih strana.

Stav (4) daje Vladi Federacije pravo da jednostrano, bez saglasnosti ugovornih strana (poslodavaca i sindikata), produži važenje kolektivnog ugovora – što predstavlja neprihvatljivo miješanje u nadležnosti i ovlaštenja socijalnih partnera u procesu kolektivnog pregovaranja.

Davanje ovlaštenja Vladi Federacije BiH da samostalno produži važenje kolektivnog ugovora je **nespojivo sa međunarodnim konvencijama, evropskom praksom i principima kolektivnog pregovaranja**. Takvo rješenje mora biti brisano ili transformisano u formu **sporazuma između socijalnih partnera**.

U suprotnom, država preuzima ulogu treće ugovorne strane, što predstavlja **neprihvatljiv presedan** u pravnom sistemu zasnovanom na vladavini prava i poštovanju socijalnog dijaloga.

Konvencija MOR br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje u članu 4. eksplicitno traži da se „mjere za podsticanje i unapređenje kolektivnog pregovaranja“ sprovode **bez miješanja vlasti koje bi ograničavale slobodu ugovaranja.** Davanje ovlaštenja Vladi da samostalno produžava kolektivni ugovor bez dogovora sa strankama direktno krši član 4. Konvencije br. 98.

Ni u jednoj razvijenoj EU zemlji izvršna vlast **nema pravo jednostrano produžavati** primjenu kolektivnih ugovora – to je **isključiva nadležnost socijalnih partnera.**

Njemačka- Produženje važenja moguće je samo ako **obe strane pristanu**, ili se potpiše novi aneks. Vlada može proglasiti *opću primjenu* KUali **ne može jednostrano produžiti važenje.**

Francuska- Kolektivni ugovori se primjenjuju do isteka, osim ako su strane dogovorile prolongaciju. Vlada ima samo **formalnu ulogu.**

Slovenija- Kolektivni ugovor se može automatski primjenjivati određeno vrijeme po isteku, **ali samo ako to ugovorne strane izričito ugovore.** Država se ne miješa.

Prijedlog – novi stav umjesto stava (4):

„Izuzetno, ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stava (1) ovog člana, ugovorne strane mogu, sporazumom, produžiti važenje kolektivnog ugovora za najviše 12 mjeseci, o čemu obavještavaju Vladu Federacije BiH i Ekonomsko-socijalno vijeće Federacije BiH.“