

Sarajevo, 16.02.2024.godine

Broj: I- 018/24

**BOSNA I HERCEGOVINA**  
**FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**  
**VLADA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE**  
**Federalno ministarstvo rada i socijalne politike**  
**n/r g. Adnan Delić, ministar**

**PREDMET: Zahtjev za mišljenje o primjeni Zakona o zaštiti na radu i pratećih podzakonskih akata – traži se**

Poštovani,

Zakon o zaštiti na radu („Službene novine F BiH“, br. 79/20), (u daljem tekstu: Zakon), je na snazi duže od tri godine. Međutim, zbog različitih tumačenja i shvatanja primjene odredbi Zakona i podzakonskih akata od strane ovlaštenih organizacija, inspekcijskih organa i poslodavaca, poslodavci dolaze u probleme pri primjeni određenih zakonskih odredbi.

Pored brojnih zajedničkih aktivnosti i Projekta koje je provodilo UPFBiH, a u cilju rješavanja problema, članice Udruženja poslodavaca u FBiH i dalje se susreću sa brojnim problemima kod primjene Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata iz oblasti zaštite na radu.

Pojedine odredbe Zakona su nejasno i nedovoljno precizno definisane, te, shodno tome, molimo da nam date odgovore na sljedeća pitanja:

1. Molimo da nam date mišljenje šta znače pojmovi „**radno mjesto sa povećanim rizikom**“ i „**radno mjesto sa otežanim uslovima rada**“ u odnosu na odredbe Zakona o zaštiti na radu i korelaciji sa odredbama Zakona o radu. Rukovodeći se navedenim, molim da nam pojasnite šta se smatra „radnim mjestom sa povećanim rizikom“, odnosno „radnim mjestom sa otežanim uslovima rada“, te da li su ovi pojmovi istovjetni, naročito imajući u vidu Odgovor Federalnog ministarstva rada i socijalne politike na upit, broj 03-30/11-3060/22 AG od 20.10.2022. godine, kojeg dostavljamo u prilogu ovog Zahtjeva.

Naime, primjena odredbi Zakona o zaštiti na radu i pratećih podzakonskih akata se ne može posmatrati odvojeno od odredbi i terminologije primijenjene u Zakonu o radu, naročito imajući u vidu odredbu člana 76. Zakona o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“, broj 26/16, 89/18 i 44/22), (u daljem tekstu: Zakon o radu).

Odredbom člana 76. Zakona o radu, propisano je da radnik, između ostalog, ima pravo na povećanu plaću za otežane uslove rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

2. Nastavno na prethodno, molimo da nam pojasnite ko je ovlašten da utvrđuje otežane uslove rada na radnim mjestima u organizacijama i po kojoj metodologiji? Obzirom da je riječ o pojmovima „otežani uslovi rada“, koji su navedeni u članu 76. Zakona o radu, nameću se pitanja:
  - a) Ko je ovlašten da vrši procjenu koja radna mjesta su radna mjesta sa otežanim uslovima rada, pod kojim uslovima i u skladu sa kojom metodologijom?
  - b) Kojim aktom se utvrđuje koja radna mjesta su radna mjesta sa otežanim uslovima rada? Obzirom da nije donešen podzakonski akt na osnovu Zakona o radu, tačnije člana 76. Zakona o radu, kojim bi se preciznije propisala metodologija za procjenu radnih mjesta sa otežanim uslovima rada, nameće se pitanje na osnovu kojeg akta se vrši procjena radnih mjesta sa otežanim uslovima rada, a koja je osnov za obračun dodatka na plaću za otežane uslove rada? Smatramo da nije dovoljno samo napisati u Zakonu o radu „u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu“, jer to onda nameće zaključak da socijalni partneri ili sam poslodavac može da utvrđuje radna mjesta sa otežanim uslovima rada po svom nahodjenju, jer metodologija nije propisana, što dovodi do različitog tumačenja i postupanja u praksi, a time i pravne nesigurnosti.
  
3. Članom 28. Zakona o zaštiti na radu je propisano da je poslodavac dužan da osigura da **pristup** radnom mjestu sa povećanim rizikom, na kojem prijete neposredna opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja (trovanja, gušenja i sl.), imaju samo radnici **koji su osposobljeni za siguran i zdrav rad**, koji su dobili posebna uputstva za rad na takvom mjestu, **koji ispunjavaju zdravstvene uvjete** i koji su snabdjeveni odgovarajućim sredstvima i opremom za ličnu zaštitu pri radu.

Navedena odredba, ukoliko se direktno tumači na način kako i piše, podrazumijeva da takvim radnim mjestima ne mogu pristupiti ni rukovodilac pogona, izvršni direktor, tehnički direktor, generalni direktor, inspektor zaštite na radu, tužilac, ukoliko ne ispunjavaju sve uslove propisane navedenim članom.

Molimo da nam date mišljenje o navedenoj odredbi, sa posebnim osvrtom na objašnjenje pojmova „**pristup radnom mjestu sa povećanim rizikom**“, kako bismo bili u mogućnosti pravilno primijeniti propisane odredbe.

4. Molimo da nam pojasnite koji rokovi se primjenjuju pri upućivanju na periodični pregled radnika koji rade noću?

Naime, u članu 10. stav (1) Pravilnika o postupku raspoređivanja radnika na poslove sa povećanim rizikom i o postupku prethodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom („Sl. novine FBiH“, br. 9/23) je propisano da: „Radnike koji rade noću poslodavac je dužan uputiti na periodični ljekarski pregled **najmanje jednom u dvije godine**“, dok je istim Pravilnikom u Prilogu III - Specifični dio programa prethodnih i periodičnih pregleda radnika koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, Rizik pod rednim brojem 56. poslovi koji se obavljaju noću, utvrđen **rok za provjeru zdravstvenog stanja: 12 mjeseci**.

Ista nedoumica postoji i u odnosu na odredbu člana 41. stav (3) Zakona o radu, kojim se propisuje da je radnicima koji rade noću poslodavac dužan osigurati periodične ljekarske preglede **najmanje jednom u dvije godine**.

5. Imajući u vidu odredbe članova 46. - 49., i člana 51. Zakona o zaštiti na radu, molimo da nam date mišljenje ko može vršiti obuku radnika?

Naime, u praksi se nameću sljedeća pitanja:

- Ko je ovlašten za provođenje stručne obuke?
- Ko je ovlašten za provođenje obuke iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu koja pretpostavlja obavezan dio uvođenja radnika u posao na radnom mjestu?
- Koji period naprijed navedene obuke mogu trajati?
- Na koji način se radnik upućuje na obuku za samostalan rad, imajući u vidu odredbe člana 47., a u vezi sa članom 46. Zakona o zaštiti na radu, koje propisuju zabranu samostalnog rada bez prethodnog osposobljavanja radnika za siguran i zdrav rad? Također, potrebno nam je mišljenje da li smo nakon izrade Akta o procjeni rizika bili u obavezi da ponovo osposobimo sve zaposlene radnike za siguran i zdrav rad, u skladu sa članom 46. stav (2) Zakona o zaštiti na radu?

6. Pravilnikom o postupku raspoređivanja radnika na poslove sa povećanim rizikom i o postupku prethodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom je propisan **postupak prethodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika**.

Problemi u praksi postoje jer je neophodno izvršiti prethodni ljekarski pregled radnika prilikom svakog raspoređivanja radnika sa jednog radnog mjesta na drugo radno

mjesto, te prilikom svakog privremenog rasporeda radnika na drugo radno mjesto, na osnovu člana 108. Zakona o radu, kada se radi o radnim mjestima sa povećanim rizikom (veliki rizik i vrlo veliki rizik), u slučajevima kada su zdravstveni i psihofizički zahtjevi tih radnih mjesta identični.

Npr. u slučajevima kada radnici koji rade u pogonu na radnim mjestima sa istim psihofizičkim zahtjevima radnih mjesta moraju zamijeniti iznenada odsutnog radnika na drugom radnom mjestu, koje se nalazi u istom pogonu, moraju prethodno obaviti ljekarski pregled.

Navedena obaveza koja može dovesti do čestog obavljanja ljekarskih pregleda nije praktična u velikim pogonima, u kojima veliki broj radnika radi na većem broju radnih mjesta, sa istim psihofizičkim zahtjevima navedenih radnih mjesta. Dakle, zbog naprijed navedenih razloga u praksi se nameće pitanje opravdanosti čestog obavljanja ljekarskih pregleda radnika za radna mjesta sa istim psihofizičkim zahtjevima.

Shodno tome, molimo da nam pojasnite da li poslodavac može radnika uputiti na obavljanje prethodnog ljekarskog pregleda za grupu poslova koji imaju propisane iste zahtjeve u pogledu zdravstvenog stanja i psihofizičke sposobnosti, ali su poslovi raspoređeni na radna mjesta sa različitim nazivima, npr. prethodno ljekarsko uvjerenje za grupu bravarskih ili elektro poslova, a radnici će biti raspoređeni na radna mjesta „Bravar 1“ ili „Bravar specijalista“ i sl.?

S tim u vezi, nameće se pitanje da li je moguće izvršiti grupisanje psihofizičkih zahtjeva, odnosno grupisanje radnih mjesta koja imaju iste ili slične psihofizičke zahtjeve, te da ljekarski pregledi koji se rade za određeno radno mjesto u pogonu, budu priznati i za druga radna mjesta u istom pogonu, ukoliko su psihofizički zahtjevi isti, odnosno spadaju npr. u grupu I, II ili III psihofizičkih zahtjeva.

Neophodno je olakšati procese poslodavcima, na način da se zaista utvrdi da li je radnik sposoban obavljati poslove određenog radnog mjesta po grupama psihofizičkih zahtjeva, koji su utvrđeni za određena radna mjesta, te da navedena postupanja budu prihvaćena od strane nadležnih zdravstvenih ustanova, te inspekcijskih i drugih državnih organa.

7. Da li poslodavac u slučaju nepriznavanja povrede na radu, imajući u vidu odredbe člana 49. stav (2) Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. novine FBiH“, br. 13/18, 90/21 i 19/22), ima obavezu ispuniti izvještaj o povredi na radu?

8. Potrebno nam je mišljenje o primjeni odredbe člana 63. Zakona o zaštiti na radu, u dijelu obaveznog obavještanja inspekcije rada o težoj povredi na radu. U praksi se nameću pitanja:
  - a) Ko i na koji način utvrđuje stepen povrede na radu?
  - b) Šta poslodavac može učiniti ukoliko se nadležna zdravstvena ustanova ne želi izjasniti o težini povrede?
  
9. Neophodno je da se u što kraćem roku osnuje Vijeće za zaštitu na radu, u skladu sa članom 7. Zakona o zaštiti na radu.
  
10. Kada se očekuje donošenje podzakonskih akata propisanih članom 27. i 36. Zakona o zaštiti na radu?

Odgovori na naprijed navedena pitanja su nam potrebni u što kraćem roku, kako bi spriječili različita tumačenja i primjenu propisa na snazi, čime bi se spriječilo stvaranje neujednačene prakse koja može dovesti do pravne nesigurnosti.

Imajući u vidu sve navedeno sigurni smo da ćete se složiti da se pod HITNO treba pristupiti izmjeni i dopuni Zakona o zaštiti na radu kao i pratećih podzakonskih akata jer Zakon mora da bude tačan, precizan i jasan i ni u kom slučaju ne može ostaviti ovoliko prostora za tumačenje.

Pitanje zaštite na radu i dalje ostaje visoko u rangju prioriteta o kojim svakodnevno razgovaramo. Naše članstvo je i dalje nezadovoljno rješenjima po pitanju obaveza iz akta o procjeni rizika, kao i visokim troškovima.

Udruženje poslodavaca u FBiH je pripremilo konkretne prijedloge izmjena i dopuna Zakona o zaštiti na radu koje ćemo dostaviti u narednom periodu.

Poštovani ministre zahvaljujemo se na ukupnoj dosadašnjoj saradnji i razumjevanju kao i podršci koju nam do sada pružate.

S poštovanjem

Udruženje poslodavaca u F BiH  
Mario Menadić, direktor

Broj: 03-30/11-3060/22 AG  
Sarajevo, 20.10.2022. godine

"SISECAM SODA LUKAVAC" JOO

Datum: 26. 10. /22 Broj: 3845 /22

**SISECAM SODA LUKAVAC D.O.O.**  
n/r gđa Dženita Jahić, izvršni direktor  
Prva ulica br. 1  
75300 Lukavac

**PREDMET:** Odgovor, dostavlja se

Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike dostavljen je Vaš upit broj: 3715/22 od 12.10.2022. godine, koji se odnosi na utvrđivanje prava na povećanu plaću za otežane uvjete rada.

Odredbom člana 76. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18 i 44/22), propisano je da radnik, između ostalog, ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Naime, poslodavac je u slučaju kada radnika raspoređuje na poslove sa povećanim rizikom, odnosno sa otežanim uvjetima rada, dužan provesti sve propisane mjere zaštite na radu, te ne može radniku umjesto provođenja tih mjera dati bilo kakvu finansijsku nadoknadu, već mu je pored provođenja navedenih mjera dužan utvrditi pravo na povećanje plaće za rad na otežanim uvjetima rada, i to u procentu koji se utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Mišljenja smo da se u smislu otežanih uvjeta rada za koje se utvrđuje pravo na povećanu plaću, podrazumijevaju radna mjesta sa povećanim rizikom, koja se u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti na radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 79/20), utvrđuju internim aktom o zaštiti na radu poslodavca, a na osnovu akta o procjeni rizika. Kada je u pitanju utvrđivanje nivoa rizika na određenim radnim mjestima, ističemo da se u skladu sa Pravilima o procjeni rizika („Službene novine Federacije BiH“, broj: 23/21), kao radna mjesta sa povećanim rizikom mogu utvrditi isključivo ona radna mjesta za koja je u postupku procjene rizika utvrđeno da postoji veliki ili vrlo veliki rizik, a ne i ona radna mjesta za koja je utvrđeno da postoji beznačajan, prihvatljiv ili srednji nivo rizika.

S poštovanjem,

