

RADNO PRAVO FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE



Advokatska firma „SAJIĆ“ o.d. Banja Luka
Bul. vojvode Živojina Mišića 49 b, Banja Luka, BiH

tel: +387 51 227 620

fax: +387 51 227 623

mail: info@afsajic.com

www.advokatskafirmasajic.com

SADRŽAJ

UVODNE NAPOMENE	4
1. UGOVOR O RADU	5
a) Zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa	5
b) Vrste ugovora o radu	7
2. RADNO VRIJEME, ODSUSTVA I ODMORI	11
a) Puno i nepuno radno vrijeme	11
b) Prekovremeni rad	11
c) Odmor u toku radnog vremena, dnevni, sedmični i godišnji odmor	12
3. ZAŠTITA RADNIKA	13
4. PLATA I NAKNADE PLATE	14
a) Plate	14
b) Naknada plate i druga primanja	16
5. MATERIJALNA ODGOVORNOST RADNIKA I NAKNADA ŠTETE	17
6. PRESTANAK UGOVORA O RADU	17
7. RADNI SPOR	22
8. PRAVILNICI IZ OBLASTI RADNIH ODNOSA	23
a) Pravilnik o radu	23
b) Pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta	23
c) Pravilnik o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika	24
d) Pravilnik o evaluaciji radnog učinka	24

Publikaciju pod nazivom
„RADNO PRAVO FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE“
napisali su Sanja Đukić i Dragan Stijak.

UVODNE NAPOMENE

Radno pravo je grana prava koja se bavi izuzetno osjetljivim socijalnim pitanjima neodvojivim od ekonomskih interesa svih učesnika ne samo radnih već ukupnih društveno-ekonomskih odnosa jedne države, a ponekad i šire, te zbog takve svoje prirode nameću stalnu potrebu za svojim unapređenjem i adekvatnim zakonskim uređenjem.

U Federaciji Bosne i Hercegovine oblast radnih odnosa je uređena Zakonom o radu koji je objavljen je u "Službenim novinama Federacije BiH" br. 26/16, dana 06. aprila 2016. godine, (u daljem tekstu: Zakon), a koji je stupio na snagu 14.04.2016. godine.

Zakonom se uređuju zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plate, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

Dana 23. juna 2016. godine stupio je na snagu Opšti kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine koji su zaključili Udruženje poslodavaca FBiH i Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine na strani radnika Federacije Bosne i Hercegovine, a isti je objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH" br. 48/16, 62/16, od dana 22. juna 2016. godine.

Opštim kolektivnim ugovorom se detaljnije uređuju plate, najniža satnica i najniža plata, povećanje plate, sadržaj granskih kolektivnih ugovora, djelovanje i uslovi rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, postupak raskidanja ovog kolektivnog ugovora, trajanje i važenje ovog kolektivnog ugovora, te štrajk.

1. UGOVOR O RADU

Pravo na rad i slobodu rada je pravo koje je zagantovano Ustavom Federacije BiH, a njegovo ostvarivanje je detaljnije regulisano Zakonom i kolektivnim ugovorima, bilo da su u pitanju opšti, granski ili pojedinačni.

Radni odnos je ugovorni odnos koji nastaje, traje i prestaje po volji ugovornih strana, radnika i poslodavca, a specifičnost ovog odnosa jeste i to da se na njega istovremeno primjenjuju i zakonske odredbe kojih se moraju pridržavati kako radnik tako i poslodavac.

Ugovor o radu je formalni ugovor koji se zaključuje u pismenoj formi. Zakonodavac je u članu 24. Zakona propisao koje obavezne podatke mora da sadrži svaki ugovor o radu, a to su:

- a. naziv i sjedište poslodavca;
- b. ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika;
- c. trajanje ugovora o radu;
- d. dan otpočinjanja rada;
- e. mjesto rada;
- f. radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g. dužina i raspored radnog vremena;
- h. plata, dodaci na platu, te periodi isplate;
- i. naknada plate;
- j. trajanje godišnjeg odmora;
- k. otkazni rok;
- l. druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Pored navedenih podataka iz člana 24. Zakona ostavljena je mogućnost radniku i poslodavcu da u ugovor o radu unesu i druge podatke ako smatraju da su bitni za regulisanje međusobnih odnosa, s tim što se u ugovor o radu ne mogu unositi odredbe koje su u suprotnosti sa važećim zakonskim propisima.

a) Zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa

Da bi se zasnivao radni odnos moraju se zadovoljiti određeni uslovi, počev od toga da se radni odnos može zasnovati sa licem koje ima

najmanje 15 godina, odgovarajuću zdravstvenu sposobnost i koje ispunjava ostale uslove utvrđene posebnim zakonom, opštim aktom poslodavca, aktom o sistematizaciji ili posebnom odlukom poslodavca.

Lica između 15 i 18 godina života mogu zaključiti ugovor o radu pod uslovom da pribave uvjerenje nadležne zdravstvene ustanove i da posjeduju opštu zdravstvenu sposobnost za rad kao i saglasnost zakonskog zastupnika.

Posebni uslovi koje radnik mora da ispunjava da bi zaključio ugovor o radu su različiti i zavise od radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos ali najčešće su u pitanju sljedeći uslovi:

- Vrsta i stepen stručne spremlje,
- Radno iskustvo, ako je neophodno za samostalno obavljanje poslova,
- Poznavanje stranih jezika,
- Posebna radna sposobnost,
- Poznavanje rada na računaru itd.

Samo potpisivanje ugovora o radu ne znači nužno da je radni odnos zasnovan, već je to samo jedan od (pred)uslova za zasnivanje radnog odnosa. Pored zaključenog ugovora o radu, za zasnivanje radnog odnosa potrebno je da bude ispunjen i drugi, činjenični, uslov iz člana 4. Zakona, a to je da je radnik stupio na rad kod poslodavca.

Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na obavezne vidove osiguranja i to: penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Imajući u vidu obaveznu prirodu pomenutih oblika osiguranja, isti se ne mogu izuzeti od primjene, niti ih se ugovorne strane iz radnog odnosa mogu na bilo koji način odreći.

Kod zasnivanja radnog odnosa, takođe je potrebno imati u vidu i član 24. stav 3. Zakona koji propisuje da ukoliko poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pismenoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, u tom slučaju smatraće se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

b) Vrste ugovora o radu

i. Ugovori o radu kojim se zasniva radni odnos

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Smatra se da je ugovor o radu na neodređeno vrijeme osnovni način zasnivanja radnog odnosa, kao i da ugovor o radu u kojem nije naznačeno vrijeme trajanja ili osnov za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme u stvari predstavlja ugovor na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu se zaključuje prije stupanja radnika na rad, a ukoliko radnik ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatraće se da on i nije zasnovao radni odnos, osim u slučaju ako je spriječen da na rad stupi iz opravdanih razloga ili ako se sa poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Pored ugovora o radu na neodređeno vrijeme, u praksi su jako često prisutni i ugovori koji se zaključuju na određeno vrijeme. Ova vrsta ugovora se najčešće zaključuje kada kod poslodavca dođe do privremenog povećanja obima poslova ili kada je potrebno privremeno zamijeniti odsutnog radnika kao i drugim opravdanim slučajevima kada to nalažu potrebe poslodavca. Kod zaključivanja ove vrste ugovora radni odnos se zasniva za tačno određeni period, koji može biti određen od datuma do datuma, a može se ugovoriti i određen broj mjeseci koje će radnik provesti na radu kod poslodavca ili npr. odrediti da ugovor traje do povratka odsutnog radnika na rad i sl.

Članom 22. Zakona propisano je da se ugovor o radu na određeno vrijeme ne može zaključiti za period duži od tri godine, a ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Pored ugovora o radu na određeno i neodređno vrijeme radnik i poslodavac mogu zaključiti i sljedeće radno-pravne ugovore:

Ugovor o probnom radu na period ne duži od 6 mjeseci

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od 6 mjeseci. Ugovaranje probnog rada daje mogućnost poslodavcu da izvrši provjeru znanja radnika i njegovih sposobnosti, kao i drugih činjenica koje su u neposrednoj vezi sa poslovima radnog mjesta za koje se zaključuje ugovor. U skladu sa tim poslodavac je dužan da radniku za vrijeme trajanja probnog rada obezbijedi stručni nadzor i praćenje njegovog rada, kako bi se po isteku vremena probnog rada moglo izvršiti ocjenjivanje radnika.

Poslodavac i radnik imaju pravo da otkažu ugovor o probnom radu prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz otkazni rok od 7 dana, te je ovde potrebno istaknuti da se radi o fiksnom otkaznom roku koji se odnosi na kalendarske, a ne radne dane shodno čemu se ovaj rok ne može mijenjati ugovorom o radu ili internim aktima poslodavca.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom

U grupu ugovora kojim se zasniva radni odnos spada i ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

Nepuno radno vrijeme obuhvata radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena, a puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava koja prozilaze iz radnog odnosa ali srazmjerno vremenu koje je proveo na radu u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vrijeme.

Ugovor o radu radi obavljanja poslova van prostorija poslodavca

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova van prostorija poslodavca (kod kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik) u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, a može se

zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ukoliko ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

Ovaj ugovor, pored pomenutih podataka iz člana 24. Zakona, sadrži i podatke o:

- a. trajanju radnog vremena,
- b. vrsti poslova i načinu organizovanja rada,
- c. uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- d. visini plate za obavljani rad i rokovima isplate,
- e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
- f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
- g. drugim pravima i obavezama.

Ovdje posebno treba ukazati pažnju na obavezu poslodavaca da pravilnikom o radu predvidi mogućnost zaključivanja ove vrste ugovora, kao i da se navedu poslovi koji se mogu obavljati na ovaj način.

Ugovor o radu sa pripravnikom

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom, odnosno licem sa završenom srednjom školom, višom školom ili fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plate utvrđene za poslove za koje se osposobljava, s tim da se poslodavac i pripravnik mogu dogovoriti i o većem procentu navedene plate.

ii. Rad van radnog odnosa

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova je ugovor koji nema karakter ugovora o radu i njegovim zaključivanjem se ne zasniva radni odnos. Da bi se zaključio ovakav ugovor potrebno je da za to budu ispunjeni određeni uslovi i to:

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

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova kao bitne elemente sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Lice koje obavlja privremene i povremene poslove ima pravo na odmor u toku rada pod istim uslovima kao i radnici u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Ugovor o stručnom osposobljavanju

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu kao uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Vrijeme stručnog osposobljavanja računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uslov za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor se zaključuje u pismenoj formi, a poslodavac je dužan kopiju ugovora dostaviti nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora u roku od 8 dana od dana zaključivanja.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja

osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

iii. Radnopravni status direktora

Lice koje je imenovano na funkciju direktora istu može obavljati sa ili bez zasnovanog radnog odnosa u skladu sa pravilnikom o radu. Direktor koji zasniva radni odnos zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme do isteka roka na koji je izabran, odnosno do njegovog razrješenja.

Direktor koji nije zasnovao radni odnos zaključuje poseban ugovor poznat pod nazivom "*menadžerski ugovor*". Direktor koji nije zasnovao radni odnos ima pravo na naknadu za rad koja ima karakter plate, a pomenutim ugovorom se uređuju i sva druga međusobna prava, obaveze i odgovornosti.

2. RADNO VRIJEME, ODSUSTVA I ODMORI

a) Puno i nepuno radno vrijeme

Radno vrijeme predstavlja vrijeme u kojem je radnik obavezan da obavlja poslove i radne zadatke prema ugovoru o radu i uputstvima poslodavca i ovde možemo napraviti razliku između punog i nepunog radnog vremena.

Puno radno vrijeme koje radnik provodi na radu iznosi 40 časova sedmično i ugovor o radu sa ovakvim radnim vremenom se može zaključiti samo sa jednim poslodavcem, dok nepuno radno vrijeme obuhvata radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena, a radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnjuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vrijeme.

b) Prekovremeni rad

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe,

radnik je na zahtjev poslodavca obavezan da radi duže od punog radnog vremena, a najviše do osam sati sedmično, u kom slučaju radnik ostvaruje pravo na uvećanje plate za prekovremeni rad u visini od najmanje 25% neto satnice.

Prekovremeni rad nije dozvoljen maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

c) Odmor u toku radnog vremena, dnevni, sedmični i godišnji odmor

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana utrajanju od najmanje 30 minuta, a poslodavac je, takođe, dužan radniku omogućiti odmor od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice, ukoliko radnik to zahtijeva. Vrijeme odmora u toku radnog dana ne računava se u radno vrijeme.

Dnevni odmor radnika između dva uzastopna radna dana iznosi minimalno 12 časova neprekidno dok sedmični odmor iznosi minimalno 24 časa neprekidno.

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada, i to na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada ukoliko nema navršenih 6 mjeseci rada kod poslodavca.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog ovim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

S obzirom da je pravo radnika na godišnji odmor predviđeno zakonom, a sve u cilju zaštite zdravlja radnika, isti se ne može odreći ovog prava niti poslodavac može radniku uskratiti pravo na godišnji odmor.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan, radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli,

odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Poslodavac je dužan da radniku omogući korištenje godišnjeg odmora najkasnije do 30. juna naredne godine.

Pored dnevnih, sedmičnih i godišnjih odmora radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa odredbama zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

3. ZAŠTITA RADNIKA

Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, kao i sa organizacijom rada.

Zakon posebnu pažnju posvećuje zaštiti maloljetnih radnika, žena, radnicima koji su pretrpili povredu na radu ili su obolili od profesionalne bolesti, kao i radnicima sa promijenjenom radnom sposobnosti.

Zaštita maloljetnih radnika podrazumijeva da isti ne mogu da rade na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihov život i zdravlje, razvoj i moral, a federalni ministar rada će posebnim propisom utvrditi koji su to sve poslovi koje maloljetni radnici ne mogu da obavljaju.

Takođe, u pogledu radnog vremena puno radno vrijeme za radnika koji je maloljetan ne može iznositi duže od 35 časova sedmično.

Zaštita žena podrazumijeva da žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

Većina zakonskih odredbi u ovom dijelu Zaknona odnosi se na zaštitu žene za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva, pa tako žena za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta ima pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno, te isto može koristiti 28 dana pred porođaj i najmanje 42 dana poslije porođaja. Za vrijeme dok koristi

porodiljsko odsustvo žena ima pravo na naknadu plate, a sredstva za naknadu plate po osnovu porodiljskog odsustva osiguravaju se u budžetu kantona i isplaćuju u visini i na način na koji odredi zakonodavno tijelo kantona.

Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa. 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, a 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 koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Međutim, ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja na druge poslove, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja utvrdi da kod radnika postoji **promijenjena radna sposobnost** (invalid II kategorije), poslodavac je dužan radniku u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu i to za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje ili da uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju rasporedi radnika na druge poslove ako za to, takođe, postoji mogućnost. Radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, poslodavac može otkazati ugovor o radu, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata ukoliko je isti formiran, te u slučaju otkazivanja ugovora o radu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. Zakona.

4. PLATA I NAKNADE PLATE

a) *Plata*

Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo radnika iz radnog odnosa koje se ostvaruje za izvršeni rad kod poslodavca. Zakon propisuje

da se plata radnika utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Plate radnika su izuzetno osjetljivo socijalno pitanje kojem treba da se posveti posebna pažnja i zbog takve svoje prirode odredbe o plati radnika moraju biti sastavni dio ugovora o radu.

Plata za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plate, dijela plate za radni učinak i uvećanja plate za otežane uslove rada, prekovremeni rad i rad noću, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, sve u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Osnovna plata je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uslovima rada za odgovarajući posao u skladu sa posebnim zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, a elementi za utvrđivanje osnovne plate i dijela plate po osnovu radnog učinka, utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Ukoliko elementi za utvrđivanje osnovne plate nisu regulisani granskim kolektivnim ugovorom, utvrđuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu (za poslodavce koji nisu obavezni imati pravilnik o radu).

Kolektivnim ugovorom u članu 11. propisano je da radnik ima pravo na uvećanje plate za:

- prekovremeni rad u visini od najmanje 25% neto satnice,
- noćni rad u visini najmanje 25% neto satnice,
- rad na dan sedmičnog odmora u visini od najmanje 15% neto satnice,
- rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici u visini od najmanje 40% neto satnice.

Satnica koja se koristi kao osnov za uvećanje plate jeste satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili drugog akta poslodavca i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plate u skladu sa posebnim zakonima.

Pomenuta uvećanja plate međusobno se ne isključuju, a dodatno osnovna plata radnika povećava se i za 0,4% za svaku godinu radnog staža navršenog kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Pored navedenog, poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok), a ukoliko poslodavac to ne učini, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 0,5-1,0% od prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Poslodavac isplaćuje platu radniku u novcu i to nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Najniža plata utvrđuje se tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, množi sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec, te se na tako utvrđeni iznos dodaju doprinosi iz plate u skladu sa posebnim zakonima.

Najniža satnica za 2016. godinu, prije oporezivanja, ne može biti manja od 2,31 KM, a ovaj iznos uvećava se za doprinose iz plate u skladu sa posebnim zakonima. Izuzetno, granskim kolektivnim ugovorima, kolektivnim ugovorom za područje kantona, kolektivnim ugovorom za jednog ili više poslodavaca, može se ugovoriti niža satnica od 2,31 KM, s tim da ta satnica, prije oporezivanja, ne može biti manja od 1,62 KM.

b) Naknada plate i druga primanja

Kada je riječ o naknadi plate treba imati u vidu da radnik ima pravo na naknadu i za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.), kao i za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoje u proizvodnji i sl.), u skladu sa zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pored navedenog, postoji i pravo radnika na druga primanja koja isplaćuje poslodavac, a koja se obavezno regulišu granskim kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ako poslodavac nije dužan da ima pravilnik o radu, a tu između ostalih spadaju naknade za slučaj smrti radnika i članova uže porodice, naknade za službena putovanja, prevoz sa posla i na posao, rad na terenu, regres za godišnji odmor, otpremnina i sl.

5. MATERIJALNA ODGOVORNOST RADNIKA I NAKNADA ŠTETE

Materijalna odgovornost radnika je odgovornost radnika za štetu koju prouzrokuje poslodavcu na radu ili u vezi sa radom.

Prije utvrđivanja same odgovornost radnika za štetu bilo u sudskom ili vansudskom postupku, potrebno je kao nesporno utvrditi da je radnik štetu prouzrokovao na radu ili u vezi sa radom, da je kriv za nastalu štetu, da postoji uzročno posljedična veza između radnje radnika i nastale štete, te da ne postoje razlozi koji bi isključili odgovornost radnika za nastalu štetu.

S tim u vezi, radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi, a ako je štetu prouzrokovalo više radnika svaki od njih odgovara za dio štete koji je prouzrokovao ako je takav dio moguće utvrditi, jer u suprotnom će se smatrati da su svi radnici podjednako odgovorni za štetu i dužni su istu nadoknaditi u jednakim dijelovima.

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

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

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uslovi i način određivanja paušalnog iznosa štete, kao i smanjenje ili oslobađanje radnika od obaveze naknade štete.

Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu u skladu sa opšim propisima obligacionog prava.

6. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanka ugovora o radu je posebno osjetljivo pitanje koje zbog svojih posljedica zahtjeva posebnu pažnju i analizu. Sistematičan pregled otkaznih razloga sa posebnim akcentom na otkazu ugovora o radu od

strane radnika i poslodavca, zahtjeva da se posebna pažnja pokloni i ostalim pitanjima vezanim za ovu oblast, a pri tom mislimo na sam postupak otkaza ugovora o radu, kao i sva prava i obaveze kako radnika tako i poslodavca koja proizilaze iz prestanka radnog odnosa.

Radni odnos radnika prestaje kada prestane da važi ugovor o radu zaključen između radnika i poslodavca kojim je uređen njihov međusobni odnos.

Ugovor o radu po sili zakona prestaje u sljedećim slučajevima:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d. kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- e. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- f. otkazom ugovora o radu;
- g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- j. pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Zaključivanjem ugovora o radu radnik preuzima obavezu da svoje radne dužnosti izvršava na način kojim neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obaveza, te je dužan da u toku trajanja radnog odnosa savjesno obavlja posao za koji je zaključio ugovor i postupa po radnim nalogima koje mu izdaje poslodavac, te da se korektno i kulturno ponaša prema radnim kolegama i drugim licima jer bilo koje ponašanje suprotno preuzetim pravima i obavezama iz ugovora o radu predstavlja povredu radnih obaveza, težu ili lakšu, a povrede koje su kao takve predviđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U slučaju da je radnik odgovoran za teži prestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku bez prava radnika na otkazni rok, s tim da je poslodavac dužan radniku omogućiti da se prethodno izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, a isto može učiniti i u slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza, kada se ugovor o radu ne može otkazati ukoliko radnik prethodno nije bio pismeno upozoren da je odgovoran za prestup ili povredu radne obaveze i poučen o namjeri da će se za slučaj da se prestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pismenog upozorenja, ugovor o radu otkazati bez davanja predviđenog otkaznog roka.

Ugovor o radu zbog povrede radne obaveze može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Pored otkaza ugovora o radu zbog povrede radnih obaveza, zakonom su propisani i drugi slučajevi u kojima poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu, i to ako:

- a. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- b. radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

U pomenutim slučajevima, poslodavac može otkazati ugovor ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima, u kom slučaju takođe postoji i obaveza poslodavca da ako namjerava zaposliti radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, radniku kojem je otkazan ugovor o radu ponudi zaposlenje prije nego zaposli drugo lice.

Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca obavezno se daje u pismenoj formi, uz navođenje razloga za otkaz. Primjerak otkaza ugovora o radu se dostavlja radniku. Zakonom su propisani slučajevi kada poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu, odnosno propisani su neopravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, a to su:

- a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;

b. podnošenje žalbe ili tužbe odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;

c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku uz istovremenu ponudu za zaključivanje ugovora pod izmjenjenim uslovima. U ovom slučaju radniku se otkazuje postojeći ugovor o radu uz navođenje razloga za otkaz ugovora, propisanih zakonom i istovremeno mu se daje ponuda za zaključivanje drugog ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima. Ovi izmjenjeni uslovi uglavnom se odnose na mjesto obavljanja rada, radno mjesto, uslove rada ili platu. Ukoliko radnik ne prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima prestaje mu radni odnos i ima pravo na otpremninu, u skladu sa zakonskim odredbama.

Ukoliko poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji ima namjeru da u periodu od tri mjeseca zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultuje sa vijećem zaposlenika i sindikatom. U cilju sprovođenja konsultacija poslodavac je dužan da u pismenoj formi, najkasnije na 30 dana prije namjeravanog otkazivanja ugovora o radu radnicima, obavijesti savjet radnika odnosno sindikat o:

- razlozima za otkazivanje ugovora o radu;
- broju, kategoriji i polu radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
- mjerama koje će poslodavac preduzeti kako bi se izbjegao neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);
- mjerama za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
- mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

Ako poslodavac u roku od jedne godine od dana prestanka radnog odnosa radnika zbog ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga, namjerava da zaposli određeni broj radnika sa istim stručnim kvalifikacijama koje imaju radnici kojima je prestao radni odnos, dužan je da, prije zasnivanja radnog odnosa sa drugim licima, ponudi zaposlenje radnicima kojima je otkazan ugovor o radu.

Radniku koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, poslodavac je dužan isplatiti otpremninu osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, a iznos otpremnine se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Visina otpremnine utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, a ne može se utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plate isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Isto tako, otpremnina ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plata isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radnik, takođe, može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos, a radnik ugovor o radu takođe može otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, a najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Otkazni rok u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca ne može biti kraći od 14 kalendarskih dana i počinje teći danom uručenja otkaza radniku, dok u slučaju otkaza ugovora o radu od strane radnika, otkazni rok ne može biti kraći od 7 kalendarskih dana. Ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi i duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri

mjeseca kada poslodavac daje otkaz. Za vrijeme otkaznog roka radnik ostvaruje sva prava iz radnog odnosa.

7. RADNI SPOR

Imajuću u vidu osjetljivu prirodu prava iz radnih odnosa koja se prvenstveno ogleda u socijalnom značaju jer od njih zavisi egzistencija ne samo radnika već i njegove porodice, to se posebna pažnja poklanja sredstvima i rokovima u kojima se ostvaruje zaštita prava iz radnih odnosa.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ukoliko poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudom.

Bitno je istaknuti da zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za ostvarivanje prava za koje smatra da je povrijeđeno, osim ukoliko se ne radi o zahtjevu radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora, što podrazumijeva vansudsko rješavanje sporova u skladu sa zakonom. Na ovaj način radnik i poslodavac u obostranom interesu mogu brže i efikasnije da riješe nastali spor, zakon propisuje rok od 60 dana za okončanje ovog postupka, a ukoliko se postupak mirnog rješavanja spora ne okonča u navedenom roku, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu u roku od 90 dana od dana okončanja postupka mirenja.

Ukoliko se tužba ne podnese u zakonom propisanom roku (paricioni rok) radnik gubi pravo na zaštitu svojih prava pred nadležnim sudom.

8. PRAVILNICI IZ OBLASTI RADNIH ODNOSA

a) Pravilnik o radu

Prava po osnovu rada, obim prava i način njihovog ostvarivanja bliže se uređuju pravilnikom o radu. Svaki poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika u obavezi je da donese pravilnik o radu, kojim se uređuju plate, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa, kao i druga pitanja koja su od značaja za radnika i poslodava.

Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom ukoliko su formirani, a isti mogu od nadležnog suda da zatraže da se nezakonit pravilnik ili neke njegove odredbe oglašene nevažećim.

Prilikom donošenja pravilnika o radu zabranjeno je da se istim utvrdi manji obim prava radnika od obima koji je utvrđen zakonom i kolektivnim ugovorom, a istovremeno se dozvoljava da se utvrde i odrede povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom.

b) Pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta

Svaki poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta. Tim pravilnikom se detaljnije utvrđuje unutrašnja organizacija poslova, podjela rada i radnih mjesta, uslovi za izvođenje radova na pojedinim radnim mjestima, vrsta i stepen stručne spreme i druga pitanja.

Cilj donošenja pravilnika o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta je da se postavi osnov i struktura funkcionisanja radi postizanja opštih ciljeva pravnih lica kao što su organizacija i podjela rada i radnih procesa, planiranje rada i kadrovskih potreba, zapošljavanje radnika, određivanje osnovne plate, regulisanje oblasti zaštite na radu, te određivanje osnove za uspješno upravljanje ljudskim resursima i stvaranje drugih opštih akata društva, odnosno svega onog što je potrebno da bi jedno društvo funkcionisalo i ostvarivalo profit.

c) Pravilnik o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika

Donošenje Pravilnika o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika je veoma značajno za pravna lica najviše iz razloga očuvanja i zaštite radne discipline, kao i sigurnosti rada svih radnika. Kolektivnim ugovorima propisuju su opšte odredbe koje se odnose na disciplinsku odgovornost radnika, međutim pravilnikom se detaljnije uređuju odgovornost zaposlenih za povredu radne obaveze, odgovornost za pričinjenu štetu, pokretanje i vođenje disciplinskog postupka, disciplinske mjere, rokovi zastarjelosti pokretanja i vođenja postupka i rokovi zastarjelosti izvršenja disciplinskih mjera i druga pitanja vezana za disciplinsku i materijalnu odgovornost radnika.

d) Pravilnik o evaluaciji radnog učinka

Radi kontrole, stimulacije, poboljšanja, ali i nagrađivanja radnog učinka radnika, poslodavci sve češće donose ovu vrstu pravilnika koji se pokazao kao izuzetno svrsishodan i praktičan. Ovim pravilnikom uređuju se postupak ocjenjivanja radnog učinka radnika ostvarenog u određenom vremenskom periodu na određenom radnom mjestu. Pravilnik obično predviđa redovne i vanredne postupke ocjenjivanja, a pored radnog učinka često se ocjenjuje i stručni napredak u službi, odnos sa radnim kolegama, spoljnim saradnicima, klijentima i sl.

Praktičnost ovog postupka ogleda se u tome što i radnik i poslodavac dobijaju jasnu sliku o ostvarenom radnom učinku, što može da predstavlja osnov za finansijsko stimulisanje radnika u slučaju ostvarenog izuzetnog učinka, zatim osnov za ukazivanje na greške u radu i potrebna poboljšanja ili pak osnov za iniciranje provođenja disciplinskog postupka usljed utvrđenog nezadovoljavajućeg učinka. Ovaj postupak najčešće provode rukovodeći organi privrednog društva, koji zarad interesa društva, nastoje da što objektivnije ocjene radnika i njegov ostvareni učinak.



SANJA ĐUKIĆ
Advokat

Diplomirala je na Pravnom fakultetu u Banja Luci 2006. godine, a u Advokatskoj firmi Sajić zaposlena je od 2007. godine, kao advokatski pripravnik. Advokat je od 2011. godine. Član je Advokatske komore Republike Srpske.

Jezici: engleski

E-mail: sanja@afsajic.com

Telefon: 051/223-645, 051/227-620



DRAGAN STIJAK
Advokatski pripravnik

Diplomirao je na Pravnom fakultetu u Banja Luci 2013. godine. U Advokatskoj firmi Sajić zaposlen je od 2014. godine kao advokatski pripravnik.

Jezici: engleski

E-mail: dragan@afsajic.com

Telefon: 051/227-627, 051/227-620

Advokatska firma "Sajić" o.d. Banja Luka osnovana je 2003. godine i već 14 godina svojim klijentima pruža pravne usluge i daje savjete iz različitih oblasti prava.

Naš tim broji 18 zaposlenih, od čega 9 advokata i stručnih saradnika usko specijalizovanih za posebne oblasti prava kao što su kompanijsko pravo, poresko pravo, radno pravo, bankarsko pravo itd.

Klijente zastupamo pred svim sudovima i državnim institucijama u Bosni i Hercegovini, učestvujemo u pregovorima sa stranim i domaćim pravnim i fizičkim licima, dajemo mišljenja i preporuke u vezi sa primjenom propisa, te nudimo i ostale pravne usluge koje su potrebne kako bi se u potpunosti zaštitili i ostvarili interesi naših klijenata.

Banja Luka, mart 2017.godine

