

8. Propisi iz oblasti radnih odnosa

8.1 Zakon o radu

("Službene novine Federacije BiH", broj: 62/15)

Zasnivanje radnog odnosa

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i radnika.

Prema Zakonu o radu **poslodavac** je fizičko ili pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu, a **radnik** je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Ugovor o radu ne može se sklopiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života, dok se maloljetnik (lice starosti između 15 i 18 godina) može zaposliti pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Ugovor o radu

Ugovor o radu može se zaključiti na **neodređeno vrijeme** i na **određeno vrijeme**. Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se **ugovorom o radu na neodređeno vrijeme**.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti za period duži **od tri (3) godine**. 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 smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj ili usmenoj formi. Ugovor o radu u pismenoj formi sadrži, naročito, podatke o:

1. Nazivu i sjedištu poslodavca,
2. Imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika,
3. Trajanju ugovora o radu,
4. Danu otpočinjanja rada,
5. Mjesto rada,
6. Radno mjesto na koje se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova,
7. Dužini i rasporedu radnog vremena,

8. Platću, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate,
9. Naknadi plaće
10. Trajanju godišnjeg odmora,
11. Otkaznom roku,
12. Druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Prilikom zaključenja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od šest (6) mjeseci.

Prijem pripravnika

Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno 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.

U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava. Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi. Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam (8) dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i nadzora.

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

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Radno vrijeme

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa **punim ili nepunim radnim vremenom**.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.

Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično. Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno na šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu

Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme. Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Skraćivanje radnog vremena

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Ovakvi poslovi kao i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, ovakvo skraćeno radno vrijeme izjednačava se sa punim radnim vremenom.

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 zahtijev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 8 sati sedmično.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 3 sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

Prekovremeni rad nije dozvoljen maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do 3 godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do 6 godina života djeteta, ali može raditi prekovremeno samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

O uvođenju preraspodjele radnog vremena poslodavac donosi pisanu odluku koju dostavlja radniku.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do 3 godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do 6 godina života djeteta, može raditi u preraspodijeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Noćni rad

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

Ako je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

Radnicima koji rade noćnu smjenu poslodavac je dužan osigurati periodične ljebarske preglede najmanje jednom u dvije godine.

Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije (2) godine života djeteta.

Odmori i odsustva

Odmor u toku radnog vremena

Zaposlenik koji radi duže od šest (6) sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme dnevnog odmora od 30 minuta, odnosno jednog sata ne računa se u radno vrijeme.

Korištenje dnevnog odmora uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno i na sedmični odmor od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije (2) sedmice.

Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primjeniti druge mjere, sprječavanje gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Godišnji odmor

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na plaćeni godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Radnik za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, najduže 30 radnih dana, a maloljetni radnik ima pravo na odmor od najmanje 24 radna dana.

Radnik stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada, a ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela. Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio godišnjeg odmora koristi se bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz čl. 52. stav 4 Zakona o radu.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri (3) dana prije njegovog korištenja.

Odsustvo sa rada

Plaćeno odsustvo

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – **plaćeno odsustvo** u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti ili smrti užeg člana porodice, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

Vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeno odsustvo

Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plate – **neplaćeno odsustvo**.

Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri (4) radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Za vrijeme korištenja neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Zaštita radnika

Sigurnost i zdravlje na radu

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

Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o

sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.

Zaštita maloljetnika

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

Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine, a troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

Zaštita žena

Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima) osim u slučaju 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.

Zabrana nejednakog postupanja

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63, 64 i 65 ovog zakona koja se koristi nekim od spomenutih prava, otkazati ugovor o radu ženi.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koji je utvrdio ovlašteni ljekar.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da rasporedi ženu na druge poslove za vrijeme trudnoće i dojenja u interesu njenog zdravstvenog stanja, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate i u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Žena se može premjestiti u ovim slučajevima na drugo mjesto rada samo uz njen pisani pristanak.

Porođajno odsustvo

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plate, u skladu sa posebnim zakonom, s tim da se radniku može isplatiti i razlika do pune plate na teret poslodavca.

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava. Ovo pravo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

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

Pravo žene na odsustvo radi dojenja

Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta i ovo odsustvo računa se u puno radno vrijeme.

Naknade štete

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

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

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

Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

1. Smrću radnika,
2. Sporazumom poslodavca i radnika,
3. Kad radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. Kada se na osnovu evidencije utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
5. Danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
6. Otkazom ugovora o radu,
7. Istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. Ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne,
9. Ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere,
10. Pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenika uz propisani otkazni rok, ako:

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

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, 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.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu zbog navedenih razloga, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja radniku.

Radnik 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.

Otkaz se daje u pismenoj formi, a poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz. Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:

1) vrati radnika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plate u visini plate koju bi radnik ostvario da je radio i naknadi mu štetu, ili

2) isplatiti radniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio,

- naknadu štete za pretrpljenu štetu,

- otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,

- druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Zaštita prava iz radnog 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.

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