



RADNO ZAKONODAVSTVO U BOSNI I HERCEGOVINI

Priručnik za sindikalne povjerenike

JULI 2019



**Sindikrat radnika trgovine
i uslužnih djelatnosti BiH**

SADRŽAJ

Uvod • 3
Pregled relevantne legislative • 4
Izvori i radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini • 4
Sindikalno organizovanje • 7
Zaključivanje ugovora o radu • 8
Radno vrijeme i prekovremeni rad • 11
Odmori i odsustva • 13
Zaštita radnika • 18
Naknada štete • 23
Prestanak ugovora o radu • 23
Plaće i naknade • 27
Zabrana diskriminacije • 29
Nadzor nad primjenom propisa o radu • 31

UVOD

Tržište rada u Bosni i Hercegovini opterećeno je višestrukim nedostacima. S jedne strane, poslodavci se žale na visinu dadžbina i izdvajanja, kako za glomaznu državnu administraciju, tako i za radnike i njihova zakonom garantovana prava. S druge strane, radnici u realnom sektoru u najvećem broju slučajeva nisu adekvatno plaćeni za uloženi rad, njihov radno pravni status često nije riješen, prava iz radnog odnosa bivaju prekršena ili uskraćena od strane poslodavca što doprinosi atmosferi nesigurnosti i egzistencijalnog straha.

Svi nivoi vlasti u zemlji često propuštaju poboljšati položaj radnika te doprinose stvaranju animoziteta na relaciji radnik - poslodavac odbijajući da izdvajanja poslodavaca umanju na štetu vlastitih prihoda umjesto na štetu prihoda radnika.

Upravo su radnici realnog sektora najviše pogođeni ovim negativnim trendovima, a među najugroženijim radnicima nalaze se oni u sektoru trgovine čije dvije trećine čine žene. Trenutno važeća zakonska rješenja u oblasti rada i zaštite na radu, i pored određenih manjkavosti, pružaju minimum zaštite prava radnika. Međutim, njihova primjena u praksi je upitna, naročito u lokalnim trgovačkim jedinicama.

Ovaj Priručnik ima za cilj da ponudi sveobuhvatan pregled radnog zakonodavstva u BiH kao i da ponudi odgovore na svakodnevna pitanja s kojima se susreću sindikalni povjerenici Sindikata radnika trgovine i uslužnih djelatnosti.

Osim što smo ponudili jednostavan materijal koji, prije svega, nije opširan, čitaocima su ponuđene smjernice u internet pretraživanju zakona, pa tako ako nekog zanima izvorni zakon, upute će naći u predstavci legislative.

PREGLED RELEVANTNE LEGISLATIVE

Zakonodavstvo iz oblasti rada i radnih odnosa u Bosni i Hercegovini potpada pod nadležnost entitetskih parlamenata/skupština kao i kantonalnih skupština u FBiH.

Potreba za uporednim pregledom entitetske legislative postoji i zbog određenih međusobnih razlika u pogledu zakonskih rješenja, ali i razlika u pravilnicima, uredbama i sličnim pratećim dokumentima.

IZVORI I RADNO ZAKONODAVSTVO U BOSNI I HERCEGOVINI

Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)
<http://www.feb.ba/wp-content/uploads/2018/11/Novi-zakon-o-radu-preciscen-tekst.pdf>

Zakon o štrajku FBiH („Službene novine FBiH“ br. 14/00)
https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon_o_strajku_FBiH.pdf

Zakon o vijeću zaposlenika („Službene novine FBiH“ br. 38/04)
https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/zakon_o_vijecu_uposlenika_FBiH.pdf

Zakon o zaštiti na radu („Službeni list SRBiH“ broj: 22/90)
<http://www.uip-zzh.com/files/zakoni/rad/22-90.pdf>

Posebni zakoni i propisi koji regulišu trgovinski sektor u Federaciji BiH:

Zakon o unutrašnjoj trgovini („Službene novine FBiH“, broj 40/10 i 79/17)
https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon_o_unutrasnjoj_trgovini_FBiH.pdf

Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)
<https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon-o-radu-Republike-Srpske-2016.pdf>

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova (Službenih glasnik RS, br. 91/16)
<http://civilnodrustvo.ba/media/45976/zakon-o-mirnom-rjesavanju-sporova.pdf>

Zakon o štrajku (Službeni glasnik RS, br. 111/08)
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/electronic/81718/88858/F1078343874/BiH81718.pdf>

Zakon o zaštiti na radu (Službeni glasnik RS, br. 01/08 i 13/10)
<http://www.uip-zzh.com/files/zakoni/rad/22-90.pdf>

Zakon o ekonomsko-socijalnom savjetu (Službeni glasnik RS, br. 110/10 i 91/17)
https://sr.wikisource.org/sr-el/%D0%97%D0%B0-%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%BE_%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%BE-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0%D0%B%D0%BD%D0%BE%D0%BC_%D1%81%D0%B0%D0%B2%D1%98%D0%B5%D1%82%D1%83

Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost trgovine („Službene novine FBiH“ br. 28/18 FBiH oglasni dio)
<http://www.stbih.ba/>



SINDIKALNO ORGANIZOVANJE

Mada radno zakonodavstvo u oba entiteta jasno i nedvosmisleno podržava sindikalno organizovanje, u smislu zabrane diskriminacije radnika na bazi članstva u sindikatu, radnicima je osigurana sloboda udruživanja kroz sindikat, te kako kažu, za osnivanje sindikata nije potrebno nikakvo prethodno odobrenje, obavezni smo naglasiti da se zakonske odredbe u vezi navedenog ne poštuju. Prava istina odnosno praksa je da niti u jednu kompaniju sindikat ne može ući bez prethodne najave poslodavcu.

Također, zakon kaže, da je poslodavcima je zabranjeno miješanje u formiranje i rad sindikata bilo direktno, bilo preko posrednika, te bilo kakvo vršenje utjecaja ili kontrole nad sindikatom. Sindikat i njegovo djelovanje nije moguće trajno ili privremeno zabraniti te je poslodavac dužan da osigura uslove za djelovanje sindikata i da omogući pristup sindikalnim predstavnicima (čak i ako ne rade za njega) pod uslovom da djelovanje sindikalnih predstavnika ne ometa radne i tehnološke procese i mjere sigurnosti na radu.



ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članovi 20-30 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Članovi 26-51 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)

Ugovor o radu zaključuje se na određeno i na neodređeno vrijeme isključivo u pisanoj formi. Ako poslodavac s radnikom ne sklopi ugovor o radu u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže (ZOR FBiH, Član 24. stav 3).

ZOR FBiH sadrži oblike pravno regulisanog radnog odnosa i to:

- probni rad (u FBiH trajanje probnog rada je do 6 mjeseci),
- rad s ugovorom na određeno vrijeme ne duži od **3 godine** kada prerasta u ugovor na neodređeno vrijeme) i
- rad s ugovorom na neodređeno vrijeme.

Zakon o radu Republike Srpske na sličan način reguliše radni odnos i to:

- probni rad (u Republici Srpskoj trajanje probnog rada je do 3 mjeseca sa mogućnošću produženja za još 3 mjeseca),
- rad s ugovorom na određeno vrijeme ne duži od **2 godine** kada prerasta u ugovor na neodređeno vrijeme) i
- rad s ugovorom na neodređeno vrijeme.

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. (ZOR FBiH, Član 22., stav 4.). Također, u pokušaju da obeshrabri namjerne prekide između ugovora o radu na određeno vrijeme koji bi onemogućili zasnivanje ugovora na neodređeno vrijeme, ZOR FBiH propisuje da se pod prekidom ugovora o radu ne smatra prekid vremenskog perioda do **60 dana** između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period. (ZOR FBiH, Član 23).

Porodiljsko odsustvo, bolovanje, odsustvo s prethodnom saglasnošću poslodavca i druge instance navedene u Članu 23. također se ne smatraju prekidom ugovora o radu. Ugovori koji ne sadrže eksplicitno navedeni period trajanja smatraju se ugovorima na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu prestaje smrću radnika, sporazumnim raskidom, penzionisanjem, otkazom, istekom vremena ugovora o radu na određeno vrijeme, osudom na kaznu zatvora dužu od 3 mjeseca ili odlukom suda.

Što se tiče Republike Srpske, ugovor o radu na određeno vrijeme sa prekidima ili bez prekida ne može trajati duže od **24 mjeseca**, s tim da se pod prekidom ne smatra prekid kraći od **30 dana**.

U članu 39., stav 4, ZOR RS navodi i specifične slučajeve u kojima je moguće zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme s trajanjem dužim od **24 mjeseca**. Kao posebni slučajevi navedeni su:

- zamjena privremeno odsutnog radnika do njegovog povratka na posao (na primjer trudničko bolovanje, bolovanje uopšte ili stručno usavršavanje u inostranstvu),
- rad na projektu čije je trajanje unaprijed određeno i to najduže 60 mjeseci
- ispunjavanje jednog od uslova za ostvarenje prava na starosnu penziju za radnike kojima nedostaje do 5 godina radnog staža do ispunjenja uslova za penziju.

Ove odredbe predstavljaju prilagođavanje ZOR RS aktuelnoj situaciji u zemlji gdje se određeni dio organizacija finansira iz projekata i na ovaj način se omogućava da zaposleni na projektima dobiju ugovor o radu. Odredba o starosnoj penziji je od posebne koristi za radnike koji nemaju dovoljan broj godina radnog staža da bi otišli u starosnu penziju, te na ovaj način mogu da ispune taj uslov. U slučaju da radnik ostane da radi kod poslodavca najmanje 5 dana po isteku ugovora na određeno vrijeme, smatra se da je time zaključen ugovor na neodređeno vrijeme

Pored ugovora o radu, ZOR RS propisuje i oblike ugovora za rad van radnog odnosa, i to:

Ugovor o dopunskom radu radnik može zaključiti s drugim poslodavcem za rad do polovine punog radnog vremena pod uslovom da se radno vrijeme kod tih poslodavaca ne podudara.

Forma i sadržina ugovora o radu

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i obavezno sadrži podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca,
2. imenu, prezimenu, stručnoj spremi i prebivalištu, odnosno boravištu radnika,
3. datumu stupanja radnika na rad,
4. radnom mjestu na kome se radnik zapošljava i mjestu rada, sa podacima o dužini i
5. rasporedu radnog vremena,
6. plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada,
7. dužini godišnjeg odmora,
8. trajanju ugovora (ako je na određeno vrijeme)
9. rokovima za otkazivanje ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme i
10. poslovima sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje

Umjesto podataka iz tačaka 5-10 u ugovoru o radu može se naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja. Poslodavac je dužan da primjerak ovjerenog ugovora o radu i fotokopije prijava na obavezno osiguranje uruči radniku prije stupanja radnika na rad.

Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca

U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

Radnik čiji se ugovor o radu prenese zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

RADNO VRIJEME I PREKOVREMENI RAD

Članovi 35-43 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Članovi 56-74 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)



Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan da obavlja poslove, prema uputstvima poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se posebnim propisom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, nezavisno od toga obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme radnika iznosi **40 časova** sedmično te se može **rasporediti na pet ili šest dana u sedmici**.

Prekovremeni rad je prilično strogo definisan i moguć je jedino u slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe. Maksimalno je dozvoljeno **osam sati** sedmično prekovremenog rada. Apsolutni izuzetak su maloljetnici, dok trudnice, majke/usvojitelji djeteta do tri godine starosti, samohrani roditelji/usvojitelji i lica kojima je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta mogu raditi prekovremeno samo ako u pisanoj formi izjave da pristaju na takav rad.

U slučaju rada u smjenama, mjesečni prosjek mora biti maksimalno 40 časova sedmično i radnik ne smije da radi više od 12 časova dnevno, a najduže 48 časova.

Nažalost, u praksi se zanemaruje ovaj dio propisa o prekovremenom radu, te poslodavci zahtjevaju od radnika da rade prekovremeno (što im se često predstavlja kao redovno radno vrijeme) kada je regularan tok rada u pitanju. Sindikat radnika trgovine često se spori sa poslodavcima u vezi prekovremenog rada.

Naime u više navrata smo kontaktirani od strane radnika da lokalni rukovodioci uopšte ne vode preciznu evidenciju prekovremenog rada.

Također imamo različite stavove u pogledu otpočinjanja odnosno završetka radnog vremena pa se tako radnicima naloži da dođu pola sata prije početka radnog vremena i da ostanu pola sata nakon radnog vremena (priprema za posao i čišćenje prodavnica)

Navedeno se uopšte ne evidentira.

Poslodavci se plaše precizne evidencije iz razloga što se boje obračuna troškova po osnovu prekovremenog rada.

Pozitivni primjera ima i to u lokalnoj organizaciji gdje rukovodilac prodavnice precizno vodi evidenciju, te ukoliko dođe do prekovremenog rada isti se kompenzira kroz slobodan dan ili napuštanje posla prije isteka radnog vremena kada obim istog dozvoljava.

Preraspodjela radnog vremena

Ako priroda i potreba posla zahtijeva, puno radno vrijeme na pojedinim radnim mjestima može se preraspodijeliti, tako da u jednom dijelu godine bude duže, a u drugom dijelu godine srazmjerno kraće, s tim da u toku kalendarske godine ne može iznositi više od 40 časova prosječno sedmično.

Preraspodjelom punog radnog vremena može se u jednom dijelu godine uvesti radno vrijeme najduže do 52 časa sedmično, a na sezonskim poslovima najduže do 60 časova sedmično. Duže radno vrijeme iz jednog dijela godine ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad

Noćnim radom smatra se rad između 22.00 časa i 06.00 časova narednog dana.

Radnicima mlađim od 18 godina zabranjen je noćni rad.

ODMORI I ODSUSTVA

Članovi 44-54– Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Članovi 75-94 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)

Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost trgovine („Službene novine FBiH“ br. 28/18 – oglasni dio)



Dnevni i sedmični odmor

Odmor u toku radnog dana dužeg od 6 sati iznosi minimalno 30 minuta dnevno dok je poslodavac dužan da u toku radne sedmice omogućiti radniku odmor u trajanju od 1 sata. Vrijeme odmora se u FBiH **ne uračunava** u radno vrijeme dok je u Republici Srpskoj **uračunato**.

Zakonodavac u Republici Srpskoj je dodao dva stava po pitanju dnevnog odmora i to:

- najmanje 15 minuta dnevno u slučaju kada radnik radi između četiri i šest sati dnevno.
- 30 minuta plus 15 dodatnih minuta odmora dnevno u slučaju kada radnik radi duže od
- punog radnog vremena, a najmanje 10 sati dnevno.

Dnevni odmor između dva radna dana mora biti najmanje 12 sati dok je zagarantovani sedmični odmor najmanje 24 sata neprekidno. Zakon u Federaciji BiH predviđa da ako radnik radi na dan svog dnevnog odmora, poslodavac ima obavezu da mu slobodan dan namiri u naredne dvije sedmice.

Rad na dan sedmičnog odmora je strogo ograničen na slučajeve više sile, vanrednog povećanja obima posla (ako poslodavac ne može primijeniti druge mjere), sprječavanja gubitka kvarljive robe te u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Situacija je ovdje slična kao s zakonskim određenjem prekovremenog rada uz razliku da je moguće da poslodavac pravilnikom o radu zloupotrijebi namjeru zakonodavca da maksimalno ograniči rad na dan sedmičnog odmora. Odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor se ne mogu uskratiti radniku.

Godišnji odmor

Što se tiče plaćenog godišnjeg odmora, zakon propisuje minimum od 20 radnih dana i maksimum od 30 radnih dana dozvoljavajući više dana odmora onda kada to propisuje kolektivni ugovor.



ZOR RS je decidno naveo da prilikom određivanja godišnjeg odmora, radna sedmica se računa kao **pet radnih dana** (Član 83. stav 1.). Ovo je značajno u kontekstu rada i vikendima jer se u praksi dešava da poslodavci u dužinu trajanja godišnjeg odmora uzimaju i subote i/ili nedjelje, čime praktično skraćuju radnicima dužinu godišnjeg odmora na koju imaju zakonsko pravo.

U Federaciji BiH zakonodavac je zanemario vikend te prepustio kolektivnim ugovorima i pravilnicima da rješavaju ovo pitanje.

Novoupisani radnici i oni kojima je angažman kod prethodnog poslodavca bio okončan duže od 15 dana prije zasnivanja trenutnog angažmana, stiču pravo na odmor nakon uzastopnih 6 mjeseci rada i to minimalno jedan dan odmora za svaki navršeni mjesec rada.

U godišnji odmor i prekid rada ne spadaju privremena spriječenost za rad, vrijeme praznika, materinstvo i druga odsustva koja se priznaju u staž osiguranja.

Godišnji odmor se može koristiti u 2 dijela (drugi dio najkasnije do 30.06. naredne godine). Drugi dio odmora se ne može prenijeti u narednu godinu ako prvi dio nije iskorišten te ga je nemoguće ograničiti od strane poslodavca niti ga se radnik smije odreći.

Poslodavac nema pravo uskratiti radniku korištenje godišnjeg odmora. Radnika je moguće obeštetiti po osnovu godišnjeg odmora jedino u slučaju prestanka ugovora o radu i ni u jednom drugom slučaju.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti kada želi ako poslodavca obavijesti tri dana ranije.

Što se tiče radnika u trgovini u FBiH Sindikat radnika trgovine je potpisao **Kolektivni ugovor** pa tako radnik na svakih **navršenih 5 godina staža dobije po jedan dan godišnjeg odmora**.

Sticanje prava na godišnji odmor

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. Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

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.

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Radnik u Federaciji BiH ima pravo plaćenog odsustva do **7 radnih dana** u slučaju stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže porodice/domaćinstva. Plaćeno odsustvo je moguće i za vrijeme obrazovanja/stručnog osposobljavanja/usavršavanja te obrazovanja za sindikalni rad. Dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva za svako davanje. Druge instance plaćenog odsustva regulišu se kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu.

Neplaćeno odsustvo je dobrovoljno i prepušteno je na odobravanje poslodavcu ukoliko nije regulisano kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Poslodavac u Federaciji BiH mora omogućiti radniku **4 dana** godišnje odsustva za zadovoljavanje njegovih vjerskih/tradicijskih potreba, a od čega **2 dana plaćeno, a 2 dana neplaćeno**.

U Republici Srpskoj zakonodavac je dao manja prava u pogledu plaćenog odnosno neplaćenog odsustva pa tako za plaćeno odsustvo po osnovu stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže porodice/domaćinstva predviđeno je odsustvo od **pet radnih dana**.

Poslodavac u Republici Srpskoj dužan je da radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo s rada do **tri dana** u toku kalendarske godine radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno nacionalno tradicijskih potreba, **bez prava na naknadu plate**.

Poslodavac u Republici Srpskoj može uz konsultacije sa Sindikatom, radnika uputiti na plaćeno odsustvo (čekanje) u slučaju neplaniranog privremenog smanjenja obima poslova kod poslodavca, kao i razloga ekonomsko finansijske ili tehničko-tehnološke prirode. (Član 91 ZOR RS). Za vrijeme trajanja odsustva iz stava 1. ovog člana radnici ostvaruju pravo na naknadu plate u visini od najmanje 50% prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Naravno, u tekstu ispred navedeni su zakonski minimumi i bilo koje uvećanje prava prepušteno je kolektivnim ugovorima ili pravilnicima.

Rad u dane praznika

Rad praznicima je regulisan Zakonom o praznicima ("Službeni list R BiH", broj 2/92 i 13/94) koji je preuzet od Republike Bosne i Hercegovine. Zakon o praznicima određuje da se u FBiH obilježavaju slijedeći međunarodni praznici: Nova Godina (01. i 02. januar – neradni dani), Prvi maj (01. i 02. maj – neradni dani), Dan pobjede nad fašizmom

(09. maj koji se obilježava radno). Zakonom je određeno i da ako jedan od dana 01. i 02. januara te 01. i 02. maja padaju u nedjelju, praznikom se smatra prvi naredni radni dan nakon ta dva dana. Drugi praznici u Federaciji BiH su Dan nezavisnosti Bosne i Hercegovine (01. mart) i Dan državnosti Bosne i Hercegovine (25. novembar). Ova dva praznika se obilježavaju sa po jednim neradnim danom i to onim na koji pada određeni datum bez prenosa neradnih dana.

Nažalost, gore navedene zakonske odredbe ne obavezuju poslodavce na poštivanje te iz tog razloga Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti duži niz godina vodi grčevitu borbu kako bi se riješio problem rada u vrijeme praznika.

STBiH je stava da su radnici u trgovini u podređenom položaju u odnosu na druge radnike u BiH (posebno na radnike iz državnog sektora).

Situacija u Republici Srpskoj je drugačija iz razloga što postoji Zakon o praznicima (Službeni glasnik RS br. 43/07) i Zakonom o Danu Republike Srpske (Službeni glasnik RS br. 113/16). Ovim zakonima određuju se kao neradni republički praznici (Nova godina 1. i 2. januar, Dan RS 9. januar, Međunarodni praznik rada 1. i 2. maj, Dan pobjede nad fašizmom 9. maj, i Dan uspostavljanja Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini 21. novembar), te vjerski praznici (pravoslavni Božić, katolički Božić, Kurban-bajram, pravoslavni Veliki petak, pravoslavni Vaskrs, katolički Veliki petak, katolički Uskrs, i Ramazanski bajram) za koje vjernici pravoslavne, katoličke i islamske vjeroispovijesti imaju pravo na plaćeni izostanak s posla do dva dana. Takođe, pored navedenih praznika radnici imaju pravo na plaćeni izostanak s posla do dva dana u toku kalendarske godine na dane ostalih vjerskih praznika koje praznuju (na primjer u slučaju radnika pravoslavne vjeroispovijesti za dane praznovanja slave). ZOR RS u članu 131., stav 1 navodi da se za vrijeme korištenja praznika po zakonu radniku obezbjeđuje plata u iznosu od 100% prosječne plate koju je radnik ostvario u odgovarajućem prethodnom periodu ili plate koju bi ostvario da je bio na radu.

Značajno je napomenuti ulogu gradskih, odnosno opštinskih uprava koje donose posebnu odluku o određivanju radnog vremena pravnim licima i preduzetnicima koji obavljaju trgovinsku, zanatsku i uslužnu djelatnost napodručju grada, odnosno opštine. Takođe, u skladu sa Zakonom o praznicima RS (član 5, stav 3) načelnik opštine, odnosno gradonačelnik određuje koja su preduzeća, ustanove i druge organizacije sa područja grada/opštine dužni da rade i u dane republičkih praznika i u kom obimu radi zadovoljenja neophodnih potreba građana.



ZAŠTITA RADNIKA

Članovi 55-74 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Članovi 96-119 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)

Zaštita na radu

Zaštitu na radu propisuje Zakon o zaštiti na radu preuzet iz SR BiH koji posjeduje mnoštvo nedostataka i nije usklađen s modernim izazovima i tokovima poslovanja. Jednostavno rečeno, ova oblast u pogledu zaštite radnika u Federaciji BiH uopšte ne postoji i oblast zaštite na radu obuhvaćen je jednim stavovom Zakona o radu koji glasi:

„Poslodavac je pri zapošljavanju dužan da radnika upozna s propisima u vezi radnih odnosa, sigurnosti i zdravljem na radu te s organizacijom rada. Radnici imaju pravo i obavezu korištenja mjera zaštite i sigurnosti na radu te odbijanja rada u slučaju ugrožavanja sigurnosti, života i zdravlja te o tome obavijestiti poslodavca i inspekciju.“

Obaveza zaštite na radu propisana je odredbama ZOR RS i Zakona o zaštiti na radu RS (Službeni glasnik RS br. 01/08 i 13/10).

Poslodavac je dužan da radnika upozna sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te da obezbijedi radniku korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu. Poslodavac je dužan da radniku obezbijedi i da na upotrebu sredstva za rad i opremu za ličnu zaštitu na radu. U kontekstu Zakona o zaštiti na radu, pod sredstvom i opremom za ličnu zaštitu na radu podrazumijevaju se odjeća, obuća, pomoćne naprave i uređaji koji služe za sprječavanje povreda na radu, profesionalnih oboljenja, bolesti u vezi sa radom i drugih štetnih posljedica po zdravlje zaposlenog. Ako bismo ove odredbe primijenili na sektor trgovine, pod sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu mogu se podrazumijevati obezbjeđenje stolice za kasirke, obezbjeđenje ortopedске obuće, grijanje, pristup wc-u (radnice u trafikama) i slično.

Zaštita žena i materinstva

Propisana je i zabrana nejednakog postupanja u kojoj se navodi da poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće. Također poslodavac ne može otkazati ugovor o radu ženi za vrijeme trudnoće ili korištenja porodiljskog odsustva, rada s polovinom vremena nakon isteka porodiljskog odsustva ili do 3 godine života djeteta kojem je potrebna posebna briga i njega ili odsustva tokom



dojenja (Izuzetak je prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme). Poslodavac ne smije tražiti podatke o trudnoći osim ako radnica ne zahtjeva ostvarivanje zakonskih prava koja se odnose na trudnoću. Trudnica/dojilja mora biti preraspodijeljena na druge poslove koji ne stvaraju prepreku njenom zdravlju tokom trudnoće/dojenja. Ako to nije moguće, žena ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće. Preraspodjela/plaćeno odsustvo ne smiju za posljedicu imati smanjenje plaće i moraju biti realizirani isključivo uz ženin pisani pristanak.

Porođajno odsustvo traje jednu godinu neprekidno, ali može biti i kraće, ali ne kraće **od 42 dana (60 dana u Republici Srpskoj)** poslije porođaja.

Za blizance i svako treće i naredno dijete radnica u Republici Srpskoj ima pravo na **18 mjeseci odsustva**.

Nakon porođaja, a do najmanje jedne godine života djeteta, žena ima pravo da radi polovinu radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete isto pravo do navršene dvije godine života djece.

Pravo na odsustvo može koristiti i otac djeteta ako žena radi puno radno vrijeme ili ako koristi samo 42 dana odsustva. Odsustvo za dojenje nakon korištenja porođajnog odsustva u slučaju rada na puno radno vrijeme, je dva puta dnevno po sat vremena do navršene godine starosti djeteta i računa se u puno radno vrijeme.

Majke mrtvorodne djece i djece preminule prije isteka porođajnog odsustva imaju pravo korištenja porođajnog odsustva ili njegovog produženja za vrijeme potrebno za njihov oporavak (najmanje 45 dana od smrti djeteta). Nakon isteka porođajnog odsustva jedan od roditelja ima pravo odsustva s rada do 3 godine starosti djeteta ako tako predviđaju kolektivni ugovori ili pravilnici o radu.

Pravo roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju

Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove. Roditelju koji koristi navedeno pravo ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Prijevremena spriječenost za rad – bolovanje

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu. Isto važi i za radnike koji imaju ugovor o radu na određeno vrijeme. 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, 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 (Zakon u Federaciji BiH, 6 mjeseci garantuje „čuvanje“ radnog mjesta).

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad 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.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja radnika na odgovarajuće radno mjesto, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa Sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost Sindikata (vijeća zaposlenika/savjeta radnika) otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu, radnik sa smanjenom sposobnosti za rad ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu propisanu za ostale radnike. Zakonodavac u Republici Srpskoj nije predvidio uvećanje otpremnine nego je ponudio sklapanja sporazuma.



NAKNADA ŠTETE

Članovi 89-93 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Članovi 142-148 Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)



Zakonodavci u Bosni i Hercegovini su veoma jasno naveli obaveze radnika u smislu plaćanja štete. Čak su je podijelili na pojedinačnu i kolektivnu štetu i obrazložili način isplate štete. Navedena je i šteta radniku od strane poslodavca te namirenje iste. Sindikat radnika trgovine u vrijeme donošenja Zakona ukazivao je na površnost u donošenja Zakona u smislu nedostajanja postupka dokazivanja štete. Ovako je, što praksa i pokazuje, radnicima ostavljena opcija da nerijetko plaćaju manjkove prodavnice za koje nisu odgovorni.

Poslodavci još uvijek nemaju sluha za navedeno.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članovi 94-111 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Zakon o vijeću zaposlenika („Službene novine FBiH“ br. 38/04)

Članovi 175-197 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)



Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- sporazumom poslodavca i radnika;
- kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- kad radnik navrší 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- otkazom ugovora o radu;
- istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca danom stupanja na izdržavanje kazne;

- ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi, te istim mora biti utvrđen rok u kojem radni odnos prestaje i sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (tzv. tehnološki višak) ili jednostavno radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

U slučaju tehnološkog viška poslodavac ne može godinu dana zaposliti nikoga prije nego ponudi ugovor radniku kojeg je otpustio.

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 (npr. ukoliko je radnik zatečen u vršenju krivičnog djela (krađe)). U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku (opomena).

Također, poslodavac je dužan radniku omogućiti iznošenje odbrane. Ugovor o radu 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. Sve zakonske odredbe koje se odnose na otkaz radniku od strane poslodavca odnose se na otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca za izmijenjeni ugovor o radu zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Rok za izjašnjenje radnika u vezi sa ponudom novog ugovora ne može biti manji od 8 dana. Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto je moguć samo u hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) Poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

Otkaz sindikalnom povjereniku

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad (u Republici Srpskoj bez sindikata ili savjeta radnika, ne može otkazati ugovor o radu, ili na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

Žene radnice preko 50 godina starosti i muškarci preko 55 godina starosti ne mogu dobiti otkaz bez prethodne saglasnosti Sindikata.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

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

Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca. Otpremnina ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Izuzetno, umjesto otpremnine, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade (roba, sredstva i sl.).

Program zbrinjavanja viška radnika

Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaze ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom. Obaveza konsultiranja zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac, a započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

- Akt u pisanoj formi dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži slijedeće podatke:
- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
- broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
- mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni

- Otkaz (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno)
- mjere 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.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je 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 daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio osim u slučaju otkaza ugovora o radu. Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od **tri godine** od dana nastanka obaveze.

Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom. Ukoliko se postupak mirnog rješavanja spora ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu.

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da radnika vrati na rad na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i nadoknadi mu štetu odnosno isplati radniku naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio. Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Otkazni rok

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručjenja otkaza radniku odnosno poslodavcu. Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.

PLAĆE I NAKNADE

Članovi 73-93 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Članovi 120-130 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)



Plaća radnika se sastoji od osnovne plaće, dijela plaće za eventualni radni učinak i uvećane plaće. Uvećana plaća propisana je za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nadan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom utvrđeno da se ne radi.

Najnižu plaću utvrđuje Vlada FBiH nakon konsultacija s Ekonomsko-socijalnim vijećem (ESV) na osnovu najniže cijene rada iz kolektivnog ugovora i pravilnika o radu dok za teritoriju Republike Srpske, Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta. Odlukom Vlade RS (Službeni glasnik RS br. 120/18) utvrđena je minimalna plata za 2019. godinu i ona iznosi 450 KM dok u FBiH iznosi 406,00 KM (satnica 2,31 KM).

Plaća se isplaćuje u novcu, s platnom listom i nakon obavljenog rada u periodima koji nemogu biti duži od 30 dana. Obračun plaće (platna lista) mora se uručiti i onda kada nije isplaćena plaća.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za odsustvo s rada iz opravdanih i propisanih razloga te okolnosti za koje radnik nije kriv.

Poslodavac **ne može**, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Navedena se saglasnost ne može dati prije nastanka potraživanja. Ovo znači da poslodavac ne može ugovorom ili nekim drugim aktom koji radnik potpisuje prije stupanja na rad propisati obavezu uskraćivanja isplate ili smanjenja plaće usljed nastalog potraživanja.

Navedeno onemogućava poslodavcu naplatu eventualne nastale štete bez odluke suda i **bez saglasnosti radnika**.

Osim zakona, podzakonskih akata, uredbi i pravilnika, radno-pravni status radnika u trgovini u FBiH tretira se i granskim kolektivnim ugovorom - Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost trgovine u FBiH (Službene novine FBiH, broj 28/18).

Posljednjim izmjenama Zakona o radu iz 2018. godine (Član 78.), uvedena je obaveza Vlade FBiH da utvrđuje najnižu plaću nakon obavljenih konsultacija s Ekonomsko-socijalnim Vijećem, te je Vlada obavezna donijeti odgovarajući propis kojim će odrediti metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće za FBiH, a na bazi najniže cijene rada iz kolektivnog ugovora i pravilnika o radu.

Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine također prati Zakon o radu FBiH, te bliže propisuje naknade za prekovremeni i noćni rad (minimalno 25% od neto satnice), rad na dan sedmičnog odmora (minimalno 15% od neto satnice), te rad u dane praznika koji su po zakonu neradni (najmanje 40% od neto satnice). Navedeni dodaci na plaću se međusobno ne isključuju.

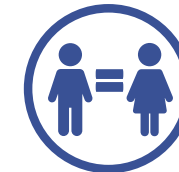
Kolektivnim ugovorom za djelatnost trgovine regulisano je pitanje isplate naknade u slučaju odlaska radnika u penziju kao i naknada u slučaju smrti člana uže porodice radnika.

Navedene naknade ne bi smjele biti isplaćene u manjem iznosu od **tri minimalne plate** u FBiH.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članovi 8-12 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Članovi 19-28 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)



Zakonima u BiH propisana je zabrana diskriminacije radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.

Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

Direktna diskriminacija znači svako postupanje prema radniku koje istog stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Indirektna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lica koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čini osnove za zabranu diskriminacije navedene gore u tekstu u odnosu na drugog radnika, kao i lica koje traži zaposlenje.

Uznemiravanje i nasilje na radu

Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Zabrana diskriminacije

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- napredovanje u poslu i
- otkazivanje ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od navedenih osnova ništavne su.

Zaštita u slučajevima diskriminacije

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članovi 159-162 – Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“ br. 26/16 i 89/18)

Član 263 – Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 01/16 i 66/18)



Nadzor nad poštovanjem ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Republici Srpskoj vrši Republička uprava za inspekcijske poslove, posredstvom nadležnih republičkih inspektora i inspektora u jedinicama lokalne samouprave.

Inspekcijski nadzor nad poštovanjem zakona i propisa vrši inspekcija rada, a u dijelu koji se tiče prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave vrši upravna inspekcija.

U Federaciji BiH nadzor nad primjenom zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.

Pored poslova inspekcijskog nadzora inspektor rada je dužan da:

- daje upute poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa;
- obavještava nadležne organe uprave o nedostacima koji nisu posebno definirani postojećim zakonskim propisima;
- ostvaruje saradnju sa drugim organima uprave, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika.

**Drage kolegice i kolege,
radnice i radnici u trgovini,
budite hrabri, kontaktirajte svog
sindikalnog povjerenika ili
predstavnika i zajedno ćemo
riješiti sve probleme.**

**NA USLUZI ČLANSTVU
I ZAŠTITI NJIHOVIH PRAVA!**