

# RADNO PRAVO

Prof.dr. Sead Dizdarević

Amina Hajdarević, MA

## UGOVOR O RADU IZMEĐU POSLODAVCA I ZAPOSLENIKA

- Zasnivanje radnog odnosa ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenika je praktičan dio pravnog odnosa kojim su se radnik i poslodavac sporazumjeli da se definiraju prava i obaveze između ugovornih strana i na taj način se regulišu radno pravni statusi.
- **Zasnivanje radnog odnosa prema zakonu o radu predstavlja prije svega obligacionopravni odnos između poslodavca i zaposlenika. Zasnivanje radnog odnosa započinje potpisivanjem ugovora o radu između ugovornih strana i jasno definiranim pravima i obavezama jedne i druge strane.**

- ◉ **Poslodavac u smislu zakona o radu** i ugovora o radu jeste fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao te mu za obavljeni rad isplaćuje plaću, izvršava druge obaveze prema zaposleniku u skladu sa zakonom, podzakonskim i internim pravnim aktima a prije svega pravilnikom o radu i pravilnikom o nagrađivanju.
- ◉ **Zaposlenik u smislu zakona** i ugovora o radu koji se potpisuje jeste isključivo fizičko lice koje u radnom odnosu obavljanja određene poslove za potrebe poslodavca i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i internim pravnim aktima.

- ◉ U definiranju ugovornih strana tj. poslodavca i posloprimca moguće je kazati i definiciju ko se smatra zaposlenikom u tom obligacionpravnom odnosu. Naziv lica koje obavlja poslove u skladu sa zakonom jeste fizičko lice, on je radnik ili zaposlenik i on obavlja jasno propisane poslove koji su popisani u predmetu ugovora o radu i nije u mogućnosti da pojedinačno uređuje dodatno veći ili manji obim poslova u odnosu na onaj koji je propisan.
- ◉ **Još je moguće u tom kontekstu kazati da lice koje traži zaposlenje kao i lice koje se zaposli ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog određenih ličnih svojstava, a prije svega rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili nekog drugog ubjeđenja. Takvi elementi su propisani isključivo zakonom i kršenje tih elemenata kod zaključivanja ugovora o radu smatra se diskriminacijom u odnosu na jednakopravnost u pristupu radnom mjestu.**

- ◉ Tok zaključivanja ugovora o radu jeste jasno utvrđen zakonskim i drugim propisima tako da je zakonom propisana procedura otpočinjanja i zaključivanja ugovora o radu sa svim navedenim elementima.
- ◉ Posmatranje radnog odnosa u klasičnom smislu odnosa između radnika i poslodavca kod zaključivanja ugovora o radu moguće je i dati definiciju u smislu da je radni odnos kulminirao ili evoluirao do ugovornog odnosa koji ima drugačije karakteristie u odnosu na sam početak rada i sami dio koji se odnosi na preuzimanje prava i obaveza.
- ◉ Ugovorni odnos se definira na drugačiji način u smislu jasno definiranih svih prava i svih obaveza između radnika i poslodavaca na bazi dobrovoljnosti.

- ◉ **Sam ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.**
- ◉ **Ako poslodavac ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanoj formi ili u roku od 15 dana od početka rada ne uruči pisanu potvrdu o zaključenom ugovoru smatra se da je sa zaposlenikom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s tim što mu mora jasno ukazati na prava i obaveze koje zaposlenik iz tog radnopravnog statusa ima i oni mogu biti definirani i na drugačiji način u pisanoj formi **ukoliko se** radnik zaposlenik saglasi sa takvim stavom poslodavca.**
- ◉ Ugovor o radu može da zaključi lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje određenih poslova a koje mu je izdala odgovarajuća zdravstvena ustanova.

- ◉ **Maloljetnik ne može zaključiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, moral ili razvoj.**
- ◉ **Lica između 15 i 18 godina života mogu se zaposliti pod posebnim uslovim i uz ovlaštenje ljekarske komisije ili nadležne zdravstvene ustanove s tim da i u takvim slučajevima moraju postojati jasno definirana prava i obaveze između poslodavca i lica koje nema 18 godina i uslov punoljetstva za zasnivanje radnog odnosa.**
- ◉ Uslovi za zaključivanje radnog odnosa su posebno definirani kroz zakonska, podzakonska i interna pravna akta a oni su iz tih akata prenose u ugovor o radu jer svaki ugovor o radu zaključen između poslodavca i zaposlenika da bi bio u skladu sa zakonom mora ispunjavati određene uslove, a to su prije svega da je ispunjen uslov određenog broja godina života zaposlenika i njegovu opštu i zdravstvenu sposobnost.

- ◉ Prilikom zaključivanja ugovora se konstatuje ispunjenost općih uslova za zasnivanje takvog radnog odnosa, a to je prije svega godine života, pripadnost određenoj državi tj. državljanstvo, psihofizička i zdravstvena sposobnost što predstavlja osnovni element da se može pristupiti zaključivanju ugovora o radu.
- ◉ Drugi dio uslova, a to su posebni uslovi koje zaposlenik i poslodavac prezentiraju u smislu ispunjavanja drugog dijela obaveza, a to je stručno pravni dio koji se odnosi na posebnosti izvršavanja prava i obaveza iz ugovora na radnom mjestu, a to su psihofizička i zdravstvena sposobnost u smislu mogućnosti obavljanja određenih poslova, zatim stručna sprema i druge vještine kojima raspolaže zaposlenik s tim da poslodavac o tome bude obaviješten i da na bazi takvih argumenata prihvata da su ispunjeni i posebni uslovi za zaključivanje ugovora o radu.



- ◉ **Posebni uslovi se određuju zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, tada se u okviru tog radnog mjesta propisiju posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa i oni se prenose u ugovoru o radu kojeg saglasno prihvataju i radnik i poslodavac.**
- ◉ Kada radnik i poslodavac sagledaju i opće i posebne uslove koji se traže za odgovarajuće radno mjesto, tada se pristupa zaključivanju ugovora o radu tj. formalnopravnog, obligaciono pravnog odnosa između radnika i poslodavca.
- ◉ **U tom dijelu posebno se definira sadržaj ugovora o radu. Taj sadržaj ugovora o radu ne može biti izvan propisanih elemenata koji se daju zakonom, kolektivnim ugovorom, granskim ugovorom i internim pravnim aktima a to je pravilnikom o radu u odgovarajućem pravnom subjektu.**

- ◉ **Univerzalni sadržaj ugovora o radu je slijedeći:**
  - **naziv i sjedište poslodavca,**
  - **ime, prezime, prebivalište i boravište zaposlenika,**
  - **trajanje ugovora o radu,**
  - **dan otpočinjanja rada,**
  - **mjesto rada,**
  - **radno mjesto na koje se zaposlenik zapošljavanja i kratak opis svih poslova koje zaposlenik treba da obavlja,**
  - **dužina i raspored radnog vremena,**
  - **plaća, dodaci na plaću, te periodi isplate naknada,**
  - **trajanje godišnjeg odmora i drugih vidova odmora,**
  - **otkazni rokovi kojih se moraju pridržavati i zaposlenik i poslodavac,**
  - **drugi podaci u vezi sa uslovima rada utvrđeni kolektivnim ugovorom a definirani u tom ugovoru o radu.**

⊙ **Sadržaj ugovora o radu i svi njegovi elementi uslovljen je da ugovor o radu bude potpisan od poslodavca i zaposlenika i na taj način on postaje obligacionopravni posao u kojem su jasno definirana prava i obaveze jedne i druge strane.**

⊙ **I drugi sastavni elementi ugovora o radu su bitni u formalnopravnom smislu. Drugi bitni elementi ugovora o radu su:**

- **naziv ugovornih strana,**
- **naziv ugovora,**
- **predmet ugovora,**
- **pouka o elementima prestanka ugovora o radu koji identično obavezuje i jednu i drugu obaveznu stranu,**
- **potpis ugovornih strana,**
- **registracioni brojevi i otisak pečata pravnog subjekta kod kojeg se zasniva radni odnos.**

⊙ **Kod zaključivanja ugovora o radu postoje i određena ograničenja za obje ugovorne strane. Ta ograničenja su propisana zakonom i ona se odnose na podatke koji se ne mogu tražiti prilikom zaključivanja ugovora o radu bilo da se radi o podacima vezanim za poslodavca ili zaposlenika.**

- ◉ Ta ograničenja odnose se prije svega da se prilikom zaključivanja ugovora o radu od strane poslodavca ne može se tražiti od zaposlenika da se daju podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodnom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.
- ◉ Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima osim ako je to određeno zakon, ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.
- ◉ Također podaci koji se ne mogu tražiti ni od strane zaposlenika vezano za poslodavca jesu oni podaci koji nisu usko vezani uz obavljanje poslova tog radnog mjesta, tako da su to zakonska, podzakonska i druga ograničenja koja prilikom zaključivanja ugovora o radu nisu potrebna da bi se obavljali propisani poslovi i izvršavale obaveze iz predmeta ugovora o radu.

# ZASNIVANJE, TRAJANJE, VRSTE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

- ◉ **Uslovi za uspostavljanje radnopravnog statusa prije svega mogu se posmatrati u dva smjera:**
  - **materijalno-pravni uslovi**
  - **formalnopravni uslovi.**
    - ◉ **U materijalnopravne uslove prije svega ubrajaju se objektivni uslovi koji su prije svega uslovi koji su predviđeni u normativnopravnim aktima u kojima se propisuje potreba za radnim mjestom i posebnost uslova za popunjavanje tog radnog mjesta.**
    - ◉ **Uslovi koji su neophodni da budu ispunjeni i u materijalnopravnom i formalnopravnim smislu prije svega se dijele na subjektivne uslove i objektivne uslove, što sve se tretira kao dio radnopravnih sposobnosti budućeg zaposlenika.**

◉ **Subjektivni uslovi neophodni za zasnivanje radnog statusa dijele se na:**

- **opći uslovi**
- **posebni uslovi.**

◉ **Opći uslovi neophodni za uspostavljanje radnopravnog statusa su uslovi koji se odnose na godine života budućeg zaposlenika tj. punoljetstvo u zasnivanju radnopravnog statusa, drugi opći uslov je državljanstvo i treći opći uslov je psihofizička i zdravstvena sposobnost zaposlenika.**

◉ **Posebni uslovi za uspostavljanje radnopravnog statusa jesu uslovi čiju sadržinu čine stručna znanja i sposobnosti – školska sprema, stručna sprema, radno iskustvo, stručni ispit, posebna znanja za rad na tom radnom mjestu i neki drugi uslovi koji su presudni u opredjeljenju za uspostavljanje radnopravnog statusa između zaposlenika i poslodavca.**

⊙ Formalnopravni uslovi prije svega su uslovi koji moraju da budu ispunjeni kroz vođenje postupka i načina zasnivanja radnog odnosa što u potpunosti iziskuje potrebu nadležnosti organa koji vodi takav formalnopravni postupak za zasnivanje radnog odnosa. U formalnopravne uslove posebno se ubrajaju svi oni uslovi koji moraju da budu ispunjeni od strane nadležnog organa koji vodi cjelokupan formalnopravni proces za uspostavu radnopravnog statusa. **Ti uslovi su slijedeći:**

- **donošenje odluke o potrebi za zasnivanjem radnopravnog odnosa,**
- **uspostavljanje konkretne aktivnosti vezane između poslodavca i kandidata za zasnivanje radnog odnosa u provjeri određenih formalnopravnih uslova za uspostavljanje radnopravnog statusa,**
- **podnošenje prijave i aplikacija na javni konkurs ili interni oglas,**
- **provjera sposobnosti kandidata i provođenje određenih vrsta intervjua,**
- **odluka o odabiru – izboru kandidata,**
- **zaključivanje ugovora o radu ili izdavanje rješenja za obavljanje određenih poslova,**
- **raspored odabranog zaposlenika na radno mjesto i uvođenje u proces rada sa jasno utvrđenim datumom.**

- ⊙ **Ispunjavanje posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa prije svega motivirano je postojanjem određenih specifičnih znanja kod budućeg zaposlenika za određeno radno mjesto. Također se kod posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa postavlja i uslov posebnih zdravstvenih sposobnosti zaposlenika za obavljanje određenih poslova.**
- ⊙ **Poseban uslov može biti i specifična stručna sprema za upravljanje određenim sredstvima rada koja su dio složenog sistema procesa rada.**
- ⊙ **Radno iskustvo i druga lična svojstva budućeg zaposlenika također mogu biti presudna u uspostavljanju radnopravnog statusa što sa jedne strane zaposlenik formalnopravnim dokumentima i provjerom znanja dokazuje a sa druge strane poslodavac prihvata ili ne prihvata takvu mogućnost da postoje posebna svojstva i radno iskustvo zaposlenika uz stručno znanje da može obavljati te važne poslove na odgovarajućem radnom mjestu. Posebno u ovim uslovima je značaj unutrašnje organizacije odnosno kvalitetne sistematizacije poslova za određeno radno mjesto što kod uspostavljanja radnopravnog statusa a posebno utvrđivanja posebnih svojstava radnog iskustva i posebnih znanja, kao i posebne zdravstvene sposobnosti može biti presudno za zasnivanje radnog odnosa.**



- **Pravilnikom o radu uređuju se, prije svega, pitanja:**
  - **pitanje sistematizacije i organizacije rada pod posebnim uslovima,**
  - **plaće i naknade drugih primanja koje nemaju karakter plaće,**
  - **ostala pitanja koja su regulisana zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom koja spadaju u domen direktnih prava iz oblasti rada ili prava u vezi sa radom.**
- **Pravilnikom o radnim odnosima posebno se uređuju slijedeća najvažnija pitanja:**
  - **konkretnije uređenje poslova koji se obavljaju u okviru pravnog subjekta,**
  - **sistematizovani poslovi sa pojedinostima obavljanja poslova za svako radno mjesto,**
  - **dužina i raspored radnog vremena posebno u dijelu preraspodjele i preračunavanja radnog vremena,**
  - **plaće, dodaci na plaću te druga primanja koja proističu iz rada i prava u vezi sa radom,**
  - **godišnji odmor i način njegovog trajanja i dužine trajanja,**
  - **uslovi i način obrazovanja i usavršavanja u procesu rada,**
  - **način polaganja stručnih i volonterskih ispita,**
  - **pravo na odsustvo sa posla i pravo na elemente zaštite na radu i posebne elemente iz uslova radnog mjesta,**
  - **način i uslovi pod kojima se isplaćuju naknade i najniža satnica koja može a ne mora biti predviđena internim pravnim aktom, obzirom da se radi o promjenjivoj kategoriji koja se utvrđuje kolektivnim ili granskim ugovorom o radu,**
  - **mjere koje se izriču kao disciplinske mjere i disciplinske kazne za povrede radnih dužnosti,**
  - **utvrđivanje prava na otpremninu i prava koja se odnose na socijalno, zdravstveno i penziono-invalidskog osiguranje.**

# SMETNJE – ZAPREKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

- ◉ Smetnje ili zapreke za uspostavljanje radnopravnog statusa nisu posebno predviđene zakonom o radu niti su izričito predviđene za pojedine elemente koji su u sferi psihofizičkih i zdravstvenih sposobnosti.
- ◉ U procesu rada postoje specifična radna mjesta za koje se traže posebne sposobnosti pa tako i posebne kvalifikacije i uslovi iz psihofizičke i pravne naravi, te onaj zaposlenik koji ne ispunjava takve mogućnosti ne može biti raspoređen na odgovarajuće radno mjesto jer postoji mogućnost da može doći do značajnijih povreda radnih dužnosti i nastanka većih ili manjih šteta.
- ◉ Smetnje odnosno zapreke za zasnivanje radnog odnosa najčešće se sagledavaju kroz zabranu obavljanja određenih poslova jer za **obavljanje tih poslova koji mogu da budu posebni kao što je npr. rad u posebnim okolnostima kao što je rad na visini, rad pod zemljom, rad pod vodom, rad na visokim i niskim temperaturama, noćni rad i neke druge okolnosti što zaposleniku ukoliko ne ispunjava uslove za obavljanje tih poslova predstavlja smetnju za obavljanje tih poslova i samim tim i smetnju za zasnivanje radnog odnosa.**
- ◉ Također godine života kao i lična svojstva i karakteristike mogu biti smetnja za uspostavljanje radnopravnog statusa. Jednako tako i srodstvo budućeg zaposlenika sa onim koji već rade u određenom pravnom subjektu može biti smetnja za uspostavljanje radnopravnog statusa ili smetnja za uspostavljanje određenog radnopravnog statusa na određenom mjestu.
- ◉ Nakon provedenog ukupnog postupka u vezi sa donošenjem odluke o raspisivanju javnog konkursa i potrebe za prijem zaposlenika na određeno radno mjesto.

- ◉ **Posebnost faza zasnivanja radnog odnosa jasno je propisano zakonom o radu, podzakonskim aktima, internim pravnim aktima tako da nepoštivanje odgovarajućih faza i procedura u formalnopravnom smislu predstavlja povrede ukupnosti postupka uspostavljanja i zasnivanja radnog odnosa.**

- ◉ Faza zasnivanja radnog odnosa koja se tretira kao faza provjere radnih sposobnosti i utvrđivanje osnovnih elemenata i kvaliteta zaposlenika da bi se izvršio odabir i uspostavio redoslijed kvaliteta zaposlenika je jedna od najsloženijih faza uspostave i zasnivanja radnog odnosa.

- ◉ Pored dostavljanja dokumentacije i ispunjenosti opštih i posebnih uslova koji se traže za određeno radno mjesto u većini slučajeva poslodavac ima pravo da pod posebnim okolnostima javno dostupne svim aplikantima provede određeni postupak provjere kvaliteta aplikanta prije uspostavljanja radnopravnog statusa iz razloga da postoji jednakopravnost za sve kandidate da se ne bi povrijedio postupak provođenja faza za zasnivanje radnog odnosa.

- ◉ **Provjera kandidata je prije svega uobičajena u smislu posmatranja i ocjenjivanja ispunjenosti opštih i posebnih uslova a samim tim i provođenje dodatnih provjera koje poslodavcu treba da budu od koristi da bi izvršio prvi odabir. Ti postupci koji se provode su prije svega različite vrste intervjua, anketa i obavljanje probnih poslova kako bi se i na taj način utvrdila potpuna sposobnost budućeg zaposlenika u ispunjavanju posebnih zadataka koji su predviđeni na tom radnom mjestu.**

- ◉ Poslodavac uspostavlja posebno tijelo koje će na bazi zakonom propisanih procedura utvrditi sve elemente i opštih i posebnih uslova i napraviti redoslijed kvaliteta kandidata koji su aplicirali na to mjesto. Na bazi takvih rezultata poslodavac provodi postupak odabira u privrednim društvima to je čin zaključivanja ugovora o radu između predstavnika poslodavca i zaposlenika a u državnim institucijama to je rezultat kvaliteta kandidata koji su aplicirali koji se dostavlja rukovoditelju organa državne službe koji u skladu sa zakonom propisanim procedurama provodi odabir i postavljanje državnog službenika ili namještenika na odgovarajuću poziciju.

- ◉ **Slijedeća faza u uspostavljanju radnopravnog statusa poslodavca i zaposlenika jeste potpisivanje ugovora o radu ili rješenja o postavljanju u organima državne službe. Poslije te faze utvrđuje se datum i vrijeme kada zaposlenik stupa na dužnost radnog mjesta za koje je aplicirao s tim da ne postoji isključenost po osnovu žalbenih postupaka u pogledu zakonitosti provedenog postupka za uspostavljanje radnopravnog statusa.** Stupanje na rad u pravnom subjektu za koje je zaposlenik aplicirao prije svega mora biti određeno jasnoćom dana donošenja akta o prijemu, danom saopštavanja ili objave akta, danom kada je lice primilo akt kao i danom stvarnog stupanja na posao zaposlenika koji je prošao kroz prethodne faze u zasnivanju radnog odnosa.
- ◉ U uspostavljanju radnopravnog statusa i formalnopravnog dijela preuzimanja poslova i zadataka obaveza zaposlenika jeste pribavljanje isprave u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa a to je pojedinačna javna **isprava u formi radne knjižice** u kojoj se unose tri bitna elementa a to je lični podaci o zaposleniku, datum i vrijeme stupanja na određene poslove i koji su to poslovi i treća karakteristika ove javne isprave jeste kretanje u službi u procesu rada ili u drugim pravnim subjektima. Ova javna isprava je neophodna za cjelovito otpočinjanje procesa rada.

- ◉ **Trajanje uspostavljanog radnog odnosa je poseban element ugovora o radu ili rješenja o zasnivanju radnog odnosa u državnoj službi.**
- ◉ U ugovoru o radu jasno mora biti naznačena forma i sadržina radnog statusa, posebno u dijelu koji se odnosi na rok trajanja radnog statusa.
- ◉ **Kada su u pitanju organi državne službe trajanje akta o zasnivanju radnog odnosa i njegovom roku je uređeno na način da se praktički zaposlenik stavlja u jednu veoma elegantnu poziciju gdje je zakonska obaveza poslodavca da zaposleniku izda trajno rješenje sa neograničenim rokom trajanja uz posebno predviđene okolnosti povreda radnih dužnosti i eventualno prekida radnog odnosa po propisanoj proceduri.**
- ◉ Upravo ta konstatacija postojanja radnih statusa u organima državne službe kroz obavljanje poslova državnih službenika i namještenika i kod nas u Bosni i Hercegovini zaposlenike svrstava u veoma sigurni pravni sistem koji zaposleniku garantuje sva prava bez obzira na težinu ukupnosti funkcionisanja ambijenta za rad i poslovanje, tako da u odnosu na neke druge okolnosti gdje se vremenski ograničavaju mogućnosti obavljanja poslova u državnoj službi kod nas u Bosni i Hercegovini sama zakonska odredba da se izdaje ugovor na neograničeno vrijeme predstavlja jedan značajan napredak a s druge strane podstrek da u jednoj pravnoj sigurnosti državni službenici i namještenici mogu kvalitetno i savjesno obavljati svoje predviđene poslove.

# VRSTE RADNIH ODNOSA

- ◉ **posebnost uređenja radnih odnosa je usklađena sa pravnim standardima tako da u Bosni i Hercegovini postoje slijedeće vrste radnih odnosa:**
  - **radni odnos domaćih državljana,**
  - **radni odnos stranih državljanja (po posebnom zakonu o zapošljavanju stranaca),**
  - **radni odnosi po posebnim djelatnostima i to:**
    - radni odnos u privredi
    - radni odnos u neprivredi – ustanovama
    - radni odnos u državnim organima i institucijama
    - radni odnos kod privatnih obrtnika
    - radni odnos u političkim, vjerskim i građanskopravnim institucijama.

- **Radni odnos sa aspekta trajanja radnog odnosa:**
  - **radni odnos na neodređeno vrijeme,**
  - **radni odnos na određeno vrijeme.**
- **Radni odnos i sa aspekta dužine trajanja radnog vremena:**
  - **radni odnos sa punim radnim vremenom,**
  - **radni odnos sa nepunim radnim vremenom.**
- **Posebne okolnosti i specifičnosti za obavljanje određenih poslova su:**
  - **rad pripravnika,**
  - **probni rad,**
  - **rad kod pojedinih privatnih poslodavaca.**

# RADNO VRIJEME

- Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.
- Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- Puno radno vrijeme traje 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 šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- Radnik 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.



# ODMORI I ODSUSTVA

- ◉ Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- ◉ Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- ◉ Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- ◉ Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju 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 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 primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- ◉ Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

- ◉ Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
- ◉ Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna 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.
- ◉ Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada.

# PLAĆE I NAKNADE

- Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz člana 76. Zakona o radu, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.
- Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8. stav 1. Zakona o radu.
- Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.
- Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.
- Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Federacije uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem za teritoriju Federacije BiH, u skladu sa kretanjem indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.
- Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu. Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

- ◉ Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 79. stav 1. Zakona o radu ili je ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- ◉ Obračun iz stava 1. ovog člana smatra se izvršnom ispravom.
- ◉ Radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).
- ◉ Period iz stava 1. ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- ◉ Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- ◉ 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.
- ◉ Saglasnost radnika ne može se dati prije nastanka potraživanja.
- ◉ Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

# ARBITRAŽA

- ◉ Arbitraža je također jedna pravna mogućnost da strane u sporu mogu **rješavati kolektivne radne sporove sporazumno u smislu povjeravanja svojih zahtjeva arbitraži.**
- ◉ **Imenovanje arbitra ili arbitražnog vijeća je mogućnost da se i druga pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom utvrde kako bi se ona na drugačiji način ili sporazumno od dvije strane promijenile u individualnom ugovoru o radu i za poslodavca i za radnika koje bi bile prihvatljive.**
- ◉ Arbitraža se temelji prije svega kroz svoje odluke na zakonu i propisima kolektivnim ugovorima a najčešće na uzajamnom sporazumu dviju ugovornih strana.
- ◉ **Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba i to je čin gdje mirno rješavanje kolektivnih sporova je uslovljeno da obje strane prihvate u potpunosti odluku arbitraže koja je konačna i izvršna.**

# ŠTRAJK

- ◉ Štrajk je demokratsko pravo ostvarivanja prava radnika u skladu sa međunarodnim konvencijama i deklaracijama iz oblasti rada što u svakom slučaju ima pozitivne efekte ukoliko se štrajk organizuje na zakonom i pravilima propisani način.
- ◉ **Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članica odnosno zaposlenika pojedinačno.**
- ◉ Štrajk se može organizirati samo na zakonom propisani način u skladu sa zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovaranju. Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja provedenog u skladu sa zakonom, kao ukoliko se strane sporazume i provedenog postupka o arbitraži.

- ◉ **Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u svom procesu rada zato što je učestvovao u štrajku.**
- ◉ **Ako se zaposlenik ponaša u skladu sa zakonom propisanim mogućnostima za provođenje štrajka tada ne može biti kažnjen niti imati posljedice na svom radnom mjestu.**
- ◉ Štrajk je univerzalni način u susjednim i evropskim zemljama, kao i šire u drugim zemljama u svijetu da radnici demokratskim putem izražavanja svoje volje ostvaruju svoja prava i regulišu svoje obaveze u skladu sa ugovorom o radu između radnika i poslodavca.