



Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
**KANTON SARAJEVO**  
Vlada



Босна и Херцеговина  
Федерација Босне и Херцеговине  
**КАНТОН САРАЈЕВО**  
Влада

Bosnia and Herzegovina  
Federation of Bosnia and Herzegovina

**CANTON SARAJEVO**  
Government

Broj: 02-04-10286-3/20  
Sarajevo, 20.04.2020. godine

Na osnovu člana 26. i 28. stav (4) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 36/14 – Novi prečišćeni tekst i 37/14 – Ispravka), Vlada Kantona Sarajevo na **11. sjednici održanoj 20.04.2020. godine**, donijela je sljedeći

## ZAKLJUČAK

1. Prihvata se Mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo na tekst Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, uz dopune iznesene tokom rasprave.
2. Predlaže se Skupštini Kantona Sarajevo da mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo na tekst Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, **prihvati kao mišljenje Skupštine Kantona Sarajevo.**



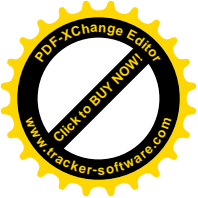
Dostaviti:

1. Predsjedavajući Skupštine Kantona Sarajevo,
2. Zamjenicima predsjedavajućeg Skupštine Kantona Sarajevo (5X)
3. Skupština Kantona Sarajevo,
4. Premijer Kantona Sarajevo,
5. Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo,
6. Evidencija,
7. Arhiva.



web: <http://vlada.ks.gov.ba>  
e-mail: [ssv@ssv.ks.gov.ba](mailto:ssv@ssv.ks.gov.ba)  
Tel: + 387 (0) 33 562-068, 562-070  
Fax: + 387 (0) 33 562-211  
Sarajevo, Reisa Džemaludina Čauševića 1





Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
**SKUPŠTINA KANTONA  
SARAJEVO**



Босна и Херцеговина  
Федерација Босне и Херцеговине  
**СКУПШТИНА КАНТОНА  
САРАЈЕВО**

Bosnia and Herzegovina  
Federation of Bosnia and Herzegovina

**CANTON SARAJEVO  
ASSEMBLY**

Broj:  
Sarajevo,

Na osnovu čl. III.2.e) i III.3. Ustava Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, br. 1/94, 13/97, 16/02, 22/02, 52/02, 63/03, 9/04, 20/04, 33/04, 71/05, 72/05 i 88/08), člana 13. tačka e) Ustava Kantona Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 1/96, 28/04, 5/13, 6/13 i 31/17), člana 119. stav (2) Poslovnika Skupštine Kantona Sarajevo – Drugi novi prečišćeni tekst (“Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 41/12), Skupština Kantona Sarajevo je na \_\_\_\_ sjednici održanoj \_\_\_\_\_ 2020. godine, d o n i j e l a

Prijedlog

**O D L U K U**

1. Prihvata se Mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo na tekst Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

**PREDSJEDAVAJUĆI  
SKUPŠTINE KANTONA SARAJEVO**

**Mirza Čelik**

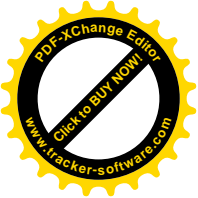
Dostaviti:

1. Predsjedavajući Skupštine Kantona Sarajevo,
2. Zamjenica predsjedavajućeg Skupštine Kantona Sarajevo, gđa. Danijela Kristić,
3. Zamjenica predsjedavajućeg Skupštine Kantona Sarajevo, gđa. Smiljana Viteškić
4. Zamjenik predsjedavajućeg Skupštine Kantona Sarajevo, gosp. Vibor Handžić,
5. Premijer Kantona Sarajevo,
6. Federalno ministarstvo rada i socijalne politike,
7. Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo,
8. Evidencija,
9. Arhiva.



web: <http://skupstina.ks.gov.ba>  
e-mail: [skupstina@skupstina.ks.gov.ba](mailto:skupstina@skupstina.ks.gov.ba)  
Tel: + 387 (0) 33 562-055,  
Fax: + 387 (0) 33 562-210  
Sarajevo, Reisa Džemaludina Čauševića 1





## OBRAZLOŽENJE

### PRAVNI OSNOV

- Članom III.2. i III.3. Ustava Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije BiH“, br. 1/94, 13/97, 16/02, 22/02, 52/02, 63/03, 9/04, 20/04, 33/04, 71/05, 72/05 i 88/08) propisano je da su Federalna vlast i kantoni nadležni za socijalnu politiku.

- Članom 13. tačka e) Ustava Kantona Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo”, br. 1/96, 28/04, 5/13, 6/13 i 31/17) propisano je da Kanton zajedno sa Federacijom, samostalno ili u koordinaciji sa federalnim vlastima vrši, između ostalih, nadležnost socijalne politike.

- Članom 119. stav (2) Poslovnika Skupštine Kantona Sarajevo – Drugi novi prečišćeni tekst (“Službene novine Kantona Sarajevo”, broj: 41/12) propisano je da Skupština Kantona Sarajevo odlukom odlučuje i o drugim pravima i obavezama Skupštine kada je to Ustavom, zakonom, drugim općim aktima ili ovim poslovníkom određeno.

### RAZLOZI ZA DONOŠENJE

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike Federacije Bosne i Hercegovine je u skladu sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine kojim je utvrđeno da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona (čl. III.2. i III.3.) dostavilo na email Skupštini Kantona Sarajevo Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, na razmatranje i davanje mišljenja na ovaj zakon i ostavilo rok od 5 dana od dana prijema ovog akta.

Kao razlog je navedeno da je ovaj zakon pripremljen u okviru mjera koje se preduzimaju u vezi proglašenja stanja nesreće u Federaciji Bosne i Hercegovine uzrokovanog pojavom koronavirusa (COVID-19). Shodno navedenom ukazala se potreba da se organizacija posla, prava i obaveze iz radnih odnosa regulišu na drugačiji način nego što je to predviđeno u redovnim okolnostima. Za uređivanjem ovih pitanja postoji neodložna potreba, te je ovaj zakon u skladu sa Poslovníkom o radu Predstavničkog doma Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine i Poslovníkom o radu Doma naroda Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine donesen po hitnom postupku.

U skladu sa članovima III.2. i III.3. Ustava Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, br. 1/94, 13/97, 16/02, 22/02, 52/02, 63/03, 9/04, 20/04, 33/04, 71/05, 72/05 i 88/08), kojim je utvrđeno da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona, Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice je nakon razmatranja dostavljenog teksta Nacrta Zakona dalo mišljenje u kojem su dati prijedlozi koji se odnose na nepreciznosti u zakonu i potrebi da se određene odredbe preciznije definišu, kako ne bi dovodile do nedoumica u njegovoj promjeni. Poseban segment u mišljenju se odnosio na prijedloge koji se odnose na zaštitu nekih prava radnika za koje ovo ministarstvo smatra da ne mogu biti dovedena u pitanje ovim zakonom, niti o istim mogu odlučivati poslodavci bez saglasnosti radnika.

Imajući u vidu navedeno, te značaj zakonskog rješavanja određenih pitanja u Zakonu o radu u okolnostima proglašenja stanja nesreće u Federaciji Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice je dalo Mišljenje, te predlažemo da se isto prihvati.



Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
**KANTON SARAJEVO**  
Ministarstvo za rad, socijalnu  
politiku, raseljena lica i izbjeglice



Босна и Херцеговина  
Федерација Босне и Херцеговине  
**КАНТОН САРАЈЕВО**  
Министарство за рад, социјалну  
политику, расељена лица и  
избјеглице

Bosnia and Herzegovina  
Federation of Bosnia and Herzegovina

**CANTON SARAJEVO**  
Ministry of Labour, Social Policy, Displaced  
Persons and Refugees

Broj: 13-04/2-02-10306/20  
Sarajevo, 20.04.2020. godine

**FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**  
**FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE**

**PREDMET: Mišljenje, dostavlja se**

U skladu sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine kojim je utvrđeno da je oblast socijalne zaštite u zajedničkoj nadležnosti federalnog i kantonalnog nivoa vlasti ( čl. III 2. i III 3.), Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo, kao ministarstvo nadležno za rad, u ime Skupštine Kantona Sarajevo, daje mišljenje na Nacrt Zakona o izmjenama i dopuna Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, br. 26/16 i 89/18).

Podržavamo i cijenimo napore zakonodavca da u vrijeme stanja prirodne nesreće, na odgovarajući način zakonom reguliše pitanja od značaja za poslodavce i radnike, odnosno odgovori na potrebu da se prava i obaveze radnika i poslodavaca iz radnih odnosa za vrijeme stanja prirodne i dr.nesreće, dakle kratkoročno tj. na određeno vrijeme, regulišu na drugačiji način, nego je to predviđeno u redovnim okolnostima. Usvajanjem ovog zakona omogućava se donošenje određenih mjera od strane poslodavca (radnik na čekanju, plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, smanjenje plaće i sl.), u cilju zaštite radnih mjesta i privrede. Socijalni partneri, misleći pri tome na Saveza samostalnih sindikata BiH i Udruženja poslodavaca F BiHs u “a priori” protiv donošenja ovog zakona, jer smatraju da ovaj način nije adekvatno odgovoreno na pitanja iz radnopravnih odnosa, da ostaju nezaštićena prava radnika iz radnopravnog odnosa i da se time otvara prostor za tužbe radnika protiv poslodavaca i radne sporove. Treba imati u vidu da je različita pozicija Federacije Bosne i Hercegovine i kantona u pogledu prava iz radnih odnosa i uređenja tih odnosa, budući da su kolektivnim ugovorima na nivou Federacije i Kantona, na različit način uređena prava iz radnog odnosa. Sa druge strane, primjenjujući princip povoljnijeg prava iz Zakona o radu naprijed



web: <http://mrsri.ks.gov.ba>  
e-mail: [mrsri@mrsri.ks.gov.ba](mailto:mrsri@mrsri.ks.gov.ba)  
Tel: + 387 (0) 33 562-089, Fax: + 387 (0) 33  
562-090  
Sarajevo, Reisa Džemaludina Čauševića 1



nabrojano otvara prostor za tužbe, sa neizvjesnim ishodom što kanton dovodi u neizvjesnu pravnu i finansijsku situaciju.

Razumijemo potrebu zaštite radnih mjesta i privrede, ali napominjemo da u pripremi mišljenja nije bilo dovoljno vremena za odgovarajuće pravne i fiskalne procjene koje ovakav propis zahtjeva i koji može rezultirati dostav neizvjesnim posljedicama po Kanton Sarajevo.

U konkretnom slučaju, radi se o zakonu koji uređuje radne odnose u vremenu proglašenog stanja prirodne i dr.nesreće i veliki društveni i socijalni značaj. Napominjenom da smo u vremenu od proglašenja stanja prirodne nesreće zaprimili brojna pitanja vezana za funkcionisanje javnog i realnog sektora u stanju proglašene nesreće, a pitanja se odnose na radnopravne, socijalne i finansijske aspekte ovog problema.

Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo je nakon razmatranja dostavljenog teksta Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, daje mišljenje, kako slijedi:

**Predloženi Član 1.** kojim se u članu 26, iza stava (3) dodaje novi stav (4):

„(4) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslove izvan prostorija poslodavca mogu obavljati i drugi radnici na osnovu posebne odluke poslodavca, kojom se utvrđuju izvršioци, odnosno radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.“

#### **Mišljenje**

Potrebno je pojasniti ko su „drugi radnici“, i u obrazloženje ovog člana staviti sentencu iz „IV - Obrazloženja predloženih rješenja“, da se pod „drugim radnicima“, podrazumijevaju radnici za koje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu nije predviđen rad izvan prostorija poslodavca. Ono što nije definisano jeste pitanje obezbjeđenja sredstava za rad ili sl., jer realno mogu postojati opravdani razlozi zbog kojih radnik neće moći odgovoriti zahtjevima poslodavca za rad od kuće, tj. izvan prostorija poslodavca. S tim u vezi, poslodavac mora obezbijediti uslove radniku za rad od kuće, mora pod prijetnjom otkaza sa izmijenjenim ugovorom o radu (član 107. Zakona o radu), ponuditi radniku izmjenu ugovora o radu koji će sadržavati sve elemente propisane članom 26.stav (2) Zakona o radu.

**Predloženi Član 3.,** kojim se u članu 39, iza stava (5) dodaje novi stav (6):

„(6) Izuzetno od stava (1) ovog člana, za vrijeme prošlašenja stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 72 sata sedmično, o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku.“

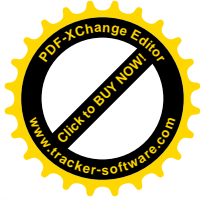
#### **Mišljenje**

Predlažemo da se briše riječ “prosječno“, jer se brisanjem ograničava mogućnost poslodavca, da odredi više sati rada, od maksimuma određenog zakonom. Treba imati u vidu da se



web: <http://mrsri.ks.gov.ba>  
e-mail: [mrsri@mrsri.ks.gov.ba](mailto:mrsri@mrsri.ks.gov.ba)  
Tel: + 387 (0) 33 562-089, Fax: + 387 (0) 33 562-090  
Sarajevo, Reisa Džemaludina Čauševića 1





puno radno vrijeme u smislu odredbe 36. stav (4) može rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. U ovom slučaju preraspodjela prosječnog radnog vremena mora biti izvršena do maksimuma od 72 sata, a za najviše 6 dana u sedmici.

**Predloženi Član 4.,** kojim se u članu 52., iza stava (4) dodaje novi stav (5):

„ (5) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može jednostranom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.“

#### **Mišljenje**

Smatramo da je ograničena mogućnost poslodavca da jednostranom odlukom uputi sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine. Ista može biti uvjetovana saglasnošću radnika ili tek iscrpljivanjem iskorištenosti drugih prava, plaćenog odsustva od 20 dana, neplaćenog odsustva od 20 dana, te instituta „radnika na čekanju“ u trajanju od 3 mjeseca. Pravo na godišnji odmor je zaštićeno pravo radnika, pa se radnik niti može odreći prava na godišnji odmor, niti se radniku može uskratiti pravo na godišnji odmor.

Po redovnom toku stvari, plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika. 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.

**Predloženi Član 5.,** kojim se u članu 53., iza stava (6) dodaje novi stav (7):

„(7) Izuzetno od stava (1) ovoga člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može, na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom, uputiti radnika na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.“

#### **Mišljenje**

Mišljenja smo da je potrebno dopuniti odredbu ovog člana u smislu da se plaćeno odsustvo određeno ili utvrđeno jednostranom odlukom poslodavca, vremenski ne računa u plaćena odsustva koje radnik koristi po svojoj volji i za vlastite potrebe.

**Predloženi Član 6.,** kojim se u članu 54., iza stava (3) dodaje novi stav (4):

„ (4) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.“

#### **Mišljenje**

Prvenstveno treba voditi računa da prilikom neplaćenog odsustva miruju prava i obaveze radnika iz radnog odnosa, pa bi jednostrana odluka poslodavca o neplaćenom odsustvu, sa stanovišta radnika bila nepovoljna a sa stanovišta poslodavca nesvrshodna, izuzev ukoliko se uzme u obzir garancija „povratka“ na radno mjesto, nakon neplaćenog odsustva. Međutim, u odredbi člana 96. Zakona o radu, već postoje propisane obaveze poslodavca u slučaju otkaza





ugovora o radu zbog ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga. U slučaju neplaćenog odsustva na koje bi radnika svojom voljom poslao poslodavac, radnik bi ostao i bez uplaćenih doprinosa i plaće. U tom slučaju, za radnika bi bilo povoljnije da mu poslodavac otkaže ugovor o radu iz ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga i da se kao nezaposlena osoba prijavi na evidenciju nezaposlenih, kako bi taj mjesec u kojem ne radi primio naknadu za nezaposlenost.

**Predloženi Član 7.**, kojim se iza člana 54., dodaje novi član 54a.:

„ (1) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može jednostranom odlukom uputiti radnike na čekanje posla, u najdužem trajanju od tri mjeseca od dana donošenja odluke.

(2) Za vrijeme čekanja posla iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, a koja ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji.

(3) Ukoliko radnik na čekanju posla ne bude pozvan na rad nakon isteka roka iz stava (1) ovog člana, prestaje mu radni odnos uz pravo na otpremninu, koja se ostvaruje na način propisan članom 111. ovog zakona.

(4) Čekanje posla iz ovog člana smatra se odsustvom iz člana 23. ovog zakona“.

#### **Mišljenje**

Potrebno je dopuniti u stavu (1) od kada se računa trajanje od tri mjeseca, što bi bilo od dana donošenja odluke o upućivanju radnika na čekanje. Mišljenja smo da je nomotehnički ispravnije u članu 23. Zakona o radu dodati da se odsustvom sa rada ne smatra „čekanje posla, u smislu odredbe člana 54a.“. Ovu intervenciju smatramo za potrebnom zbog koncentracije problematike koju obuhvata, budući da nije propisano da se čekanje posla smatra plaćenim odsustvom, u skladu sa odredbom člana 53. Zakona o radu.

**Predloženi Član 8.**, kojim se u članu 78. iza stava (4) dodaju novi st. (5) i (6).

„ (5) Izuzetno od stava (4) ovog člana, poslodavac može jednostranom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u smislu člana 36. stav (8) ovog zakona, izvršiti umanjjenje plaće po osnovu broja radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se plaća može umanjiti najviše do iznosa od 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca.

(6) Izuzetno od st. (1) i (4) ovoga člana, ukoliko je kod poslodavca usljed proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, poslodavac može izvršiti umanjjenje plaće, s tim da plaća umanjena u smislu navedenog ne može biti manja od 75 % od najniže plaće u Federaciji. O umanjjenju plaće poslodavac je dužan donjeti posebnu odluku.“

#### **Mišljenje**

U slučajevima kada se skraćuje radno vrijeme, radnik ne ostvaruje puni fond sati, zbog čega bi se srazmjerno umanjjenje plaće moglo činiti opravdanim, a u odredbi dat je maksimum umanjjenja plaće i maksimum skraćivanja radnog vremena.

Stav (6) daje na volju poslodavcu da isplati plaću manju od najniže plaće u Federaciji, BiH što bi u praksi značilo da u slučaju pada prihoda poslodavca, radniku kome je za vrijeme stanja prirodne i ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja., preraspodjeljeno radno vrijeme od 72 sata sedmično i koji radi, poslodavac može isplatiti plaću koja je manja od one dogovorene





ugovorom a i manja od najniže plaće u Federaciji. U skladu sa odredbom člana 78. stav (4) poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, kao i ugovorom o radu, jer se za radnika primjenjuje najpovoljnije pravo.

Informacija radi, Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice je u skladu sa principima obazbjeđivanja slobodnog i blagovremenog pristupa informacijama i dokumentaciji značajnoj za pitanja o kojima odlučuje, uputilo Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu socijalnim partnerima iz Ekonomsko – socijalnog vijeća za područje Kantona Sarajevo. Od Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, imamo informaciju da su isti na sjednici Predsjedništva Upravnog odbora donijeli zaključke kojima izričito odbacuju predložene izmjene i dopune, a Udruženje poslodavaca upozorava i istovremeno izražava bojazan da je primjena predloženih zakonskih rješenja vrlo upitna po pitanju njihove provedbe i po pitanju mogućih tužbi radnika. Viđenja navedene situacije socijalnih partnera su priložena ovom mišljenju, kao doprinos ekonomsko - socijalnom dijalogu i u cilju potpunijeg ostvarenja uvida u trenutne stavove.

Ukoliko Federalno ministarstvo rada i socijalne politike prihvati ovo mišljenje i izvrši intervencije u nacrtu zakona o izmjenama i dopunama, bit će potrebno izvršiti i korekcije kaznenih odredbi. Na odredbe članova koje nisu citirane u ovom mišljenju, nemamo primjedbi, osim što predlažemo da se ponovo razmotri i odredi minimum od 8 dana za stupanje na snagu ovog zakona, kako bi se u ostavljenom roku stvorile pretpostavke za njegovu praktičnu primjenu.



MINISTRICA

Jasna Agić

**Dostaviti:**

1. Naslovu
1. a/a



web: <http://mrsri.ks.gov.ba>  
e-mail: [mrsri@mrsri.ks.gov.ba](mailto:mrsri@mrsri.ks.gov.ba)  
Tel: + 387 (0) 33 562-089, Fax: + 387 (0) 33  
562-090  
Sarajevo, Reisa Džemaludina Čauševića 1





Broj: 03-02/1-882/20 EI  
Sarajevo, 14.04.2020. godine

**BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
SKUPŠTINE KANTONA**

**VRLO HITNO!**

**PREDMET:** Mišljenje, traži se

U skladu sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine, kojim je utvrđeno da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona (čl. III.2. i III.3), u prilogu dostavljamo tekst Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Molimo da razmotrite navedeni Nacrta Zakona, te da vaše mišljenje na isti dostavite Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, najkasnije u roku od pet dana od dana prijema ovog akta. S obzirom da se radi o Nacrtu Zakona koji je pripremljen u okviru mjera koje se preduzimaju u vezi sa proglašenim stanjem nesreće u Federaciji Bosne i Hercegovine uzrokovanog pojavom koronavirusa (COVID-19), molimo Vas za hitnost u postupanju, te napominjemo da ćemo, ukoliko u ostavljenom roku ne dostavite traženo mišljenje, smatrati da na dostavljeni tekst Nacrta Zakona, nemate primjedbi, prijedloga i sugestija.

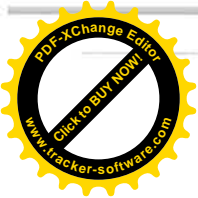
S poštovanjem,



Prilog: Kao u tekstu

Dostavljeno:

- Unsko-sanski kanton;
- Posavski kanton;
- Tuzlanski kanton;
- Zeničko-dobojski kanton;
- Bosansko-podrinjski kanton;
- Srednjobosanski kanton;
- Hercegovačko-neretvanski kanton;
- Zapadnohercegovački kanton;
- Kanton Sarajevo;
- Kanton 10.

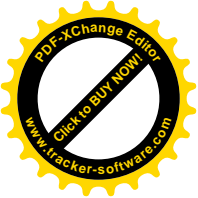


**BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE**

**NACRT**

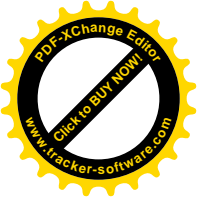
**ZAKON  
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Sarajevo, april 2020. godine



## **Prijedlog za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, po hitnom postupku**

Usljed stanja nesreće uzrokovanog pojavom koronavirusa (COVID-19), a koje je Vlada Federacije Bosne i Hercegovine proglasila na sjednici održanoj 16.03.2020. godine, ukazala se potreba da se organizacija rada, odnosno prava i obaveze iz radnih odnosa regulišu na drugačiji način nego što je to predviđeno u redovnim okolnostima. S tim u vezi, a imajući u vidu da se Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu regulišu pitanja za čije uređivanje postoji neodložna potreba, a kako bi donošenje Zakona u redovnoj proceduri moglo izazvati štetne posljedice u Federaciji Bosne i Hercegovine, predlaže se da se, na osnovu člana 191. stav 2. Poslovnika o radu Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH”, br. 69/07 i 2/08) i člana 186. stav 2. Poslovnika o radu Doma naroda Parlamenta Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH”, br. 27/03 i 21/09), ovaj zakon donese po hitnom postupku.



## ZAKON

### O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

#### Član 1.

U Zakonu o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), u članu 26, iza stava (3) dodaje se novi stav (4) koji glasi:

„(4) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslove izvan prostorija poslodavca mogu obavljati i drugi radnici na osnovu posebne odluke poslodavca, kojom se utvrđuju izvršioc, odnosno radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.“

#### Član 2.

U članu 36, iza stava (7), dodaje se novi stav (8) koji glasi:

„(8) Izuzetno od stava (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.“

#### Član 3.

U članu 39, iza stava (5), dodaje se novi stav (6) koji glasi:

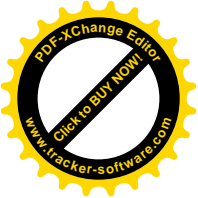
„(6) Izuzetno od stava (1) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 72 sata sedmično, o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku.“

#### Član 4.

U članu 52, iza stava (4), dodaje se novi stav (5) koji glasi:

„(5) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može jednostranom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.“





## Član 5.

U članu 53, iza stava (6), dodaje se novi stav (7) koji glasi:

„(7) Izuzetno od stava (1) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može, na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom, uputiti radnika na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.“

## Član 6.

U članu 54, iza stava (3), dodaje se novi stav (4) koji glasi:

„(4) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.“

Dosadašnji stav (4), postaje stav (5).

## Član 7.

Iza člana 54, dodaje se novi član 54a. koji glasi:

### „Član 54a.

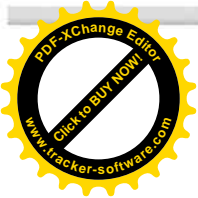
(Upućivanje radnika na čekanje posla)

- (1) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može jednostranom odlukom uputiti radnike na čekanje posla, u najdužem trajanju od tri mjeseca od dana donošenja odluke.
- (2) Za vrijeme čekanja posla iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, a koja ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji.
- (3) Ukoliko radnik na čekanju posla ne bude pozvan na rad nakon isteka roka iz stava (1) ovog člana, prestaje mu radni odnos uz pravo na otpremninu, koja se ostvaruje na način propisan članom 111. ovog zakona.
- (4) Čekanje posla iz ovog člana smatra se odsustvom iz člana 23. ovog zakona.“

## Član 8.

U članu 78, iza stava (4) dodaju se novi st. (5) i (6) koji glase:

„(5) Izuzetno od stava (4) ovog člana, poslodavac može jednostranom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u smislu člana 36. stav (8) ovog zakona,



izvršiti umanjene plaće po osnovu broja radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se plaća može umanjiti najviše do iznosa od 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca.

(6) Izuzetno od st. (1) i (4) ovog člana, ukoliko je kod poslodavca usljed proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, poslodavac može izvršiti umanjene plaće, s tim da plaća umanjena u smislu navedenog ne može biti manja od 75% od najniže plaće u Federaciji. O umanjenu plaće poslodavac je dužan donijeti posebnu odluku.“

### **Član 9.**

U članu 171. stav (1) tačka 6. iza riječi „(član 26. stav 3.), dodaju se riječi: „odnosno ako uputi radnike na rad izvan prostorija poslodavca suprotno članu 26. stav (4) ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) tačka 13. iza riječi „zakona“, dodaju se riječi: „odnosno ako izvrši skraćivanje radnog vremena suprotno članu 36. stav (8) ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) tačka 20. iza broja „2.“ veznik „i“ se zamjenjuje zarezom, a iza broja „3.“ se dodaju riječi „i 6.“.

U članu 171 stav (1) tačka 32. iza riječi „(član 52. st. 3. i 4), dodaju se riječi: „odnosno postupi suprotno članu 52. stav (5) ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) tačka 33. iza riječi „plaćenog“ dodaju se riječi „i neplaćenog“, a riječi „(član 53.)“ se zamjenjuju riječima „odnosno postupi suprotno čl. 53. i 54. ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) iza tačke 33. dodaje se nova tačka 34. koja glasi:

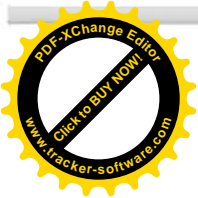
„34. postupi suprotno članu 54a. st. (1), (2) i (3) ovog zakona,“

Dosadašnje tač 34. do 72. postaju tač. 35. do 73.

U članu 171. stav (1) tačka 52. iza riječi „(član 78. stav 4. ovog zakona)“, dodaju se riječi „odnosno postupi suprotno članu 78. st. (5) i (6) ovog zakona,“.

### **Član 10.**

- (1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa odredbama ovog zakona najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (2) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte sa odredbama ovog zakona, najdalje u roku do 45 dana od dana njegovog stupanja na snagu.



- (3) Do usklađivanja kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata, primjenjuju se odredbe ovog zakona.
- (4) Ukoliko su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata u koliziji sa odredbama ovog zakona, primjenjuju se odredbe ovog zakona.

### **Član 11.**

Ovaj zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.



## OBRAZLOŽENJE

### NACRTA ZAKONA O ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

#### I - USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbama člana IV.A.20.(1)d), a u vezi sa članom III.2.e) i članom II.A.2.1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Prema odredbama člana IV.A.20.(1)d) Ustava Federacije, Parlament Federacije nadležan je za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti, a prema odredbama člana III.2.e) federalna vlast i kantoni nadležni su za socijalnu politiku. Prema odredbama člana II.A.2.1) Ustava Federacije, Federacija osigurava primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda.

#### II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

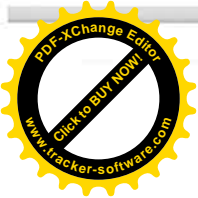
Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je na sjednici održanoj 16.03.2020. godine, proglasila stanje nesreće uzrokovano pojavom koronavirusa (COVID-19), te je s tim u vezi, a s ciljem sprječavanja širenja bolesti izazvane navedenim virusom, utvrdila određene preporuke poslodavcima. Međutim, i pored datih preporuka, u praksi se pokazalo da određene odredbe važećeg Zakona o radu koje se primjenjuju u redovnim okolnostima, nije moguće na odgovarajući način primijeniti i u vrijeme proglašenog stanja nesreće. S tim u vezi, ukazala se potreba da se organizacija rada, odnosno prava i obaveze iz radnih odnosa regulišu na drugačiji način nego što je to predviđeno u redovnim okolnostima.

Iz navedenih razloga predviđene su izmjene i dopune odredaba Zakona o radu, koje se odnose na organizaciju procesa rada, trajanje radnog vremena, način ostvarivanja prava na godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo, kao i odredbe koja se odnosi na najnižu plaću. Pored toga, predviđen je i institut upućivanja radnika na čekanje posla, te je u skladu sa predloženim odredbama, izvršena i odgovarajuća dopuna kaznenih odredaba ovog zakona. Također, propisana je i obaveza usklađivanja važećih kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata sa odredbama ovog zakona.

#### III – USKLAĐENOST SA PROPISIMA EUROPSKE UNIJE

Imajući u vidu da se predmet i sadržaj ovog zakona odnosi na postupanje poslodavaca i radnika u izuzetnim okolnostima, odnosno za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja, utvrđeno je da ne postoje odgovarajući izvori prava Europske unije sa kojim je potrebno izvršiti usklađivanje.





#### IV - OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

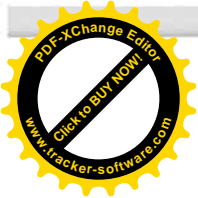
Članom 1. izvršena je dopuna odredbe člana 26. koja se odnosi na rad izvan prostorija poslodavca, na način da je predviđeno da se izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslove izvan prostorija poslodavca mogu obavljati i drugi radnici na osnovu posebne odluke poslodavca, kojom se utvrđuju izvršioci, odnosno radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu i druga pitanja od značaja za provođenje odluke. Na osnovu ove odredbe, poslodavac će biti u mogućnosti da za vrijeme trajanja navedenih okolnosti, donošenjem posebne odluke, i druge radnike za koje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu nije predviđen rad izvan prostorija poslodavca, upute na rad od kuće, bez obaveze izmjene postojećih ugovora o radu, kako se to nalaže u redovnim okolnostima.

Članom 2. izvršena je dopuna odredbe člana 36. Zakona o radu koja se odnosi na trajanje punog radnog vremena, na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.

Članom 3. izvršena je dopuna odredbe člana 39. Zakona o radu koja se odnosi na preraspodjelu radnog vremena na način da je predviđeno da se izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme može preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 72 sata sedmično, o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku.

Članom 4. izvršena je dopuna odredbe člana 52. Zakona o radu koja se odnosi na korištenje godišnjeg odmora u skladu sa planom koji se donosi kod poslodavca, na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može jednostranom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.

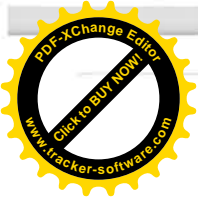
Članom 5. izvršena je dopuna odredbe člana 53. Zakona o radu koja se odnosi na plaćeno odsustvo na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može, na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom, uputiti radnika na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.



Članom 6. izvršena je dopuna odredbe člana 54. Zakona o radu koja se odnosi na neplaćeno odsustvo na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Članom 7. predviđen je novi institut koji se odnosi na upućivanje radnika na čekanje posla. Naime, predviđeno je da za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može jednostranom odlukom uputiti radnike na čekanje posla, u najdužem trajanju od tri mjeseca od dana donošenja odluke. S tim u vezi, predviđeno je da za vrijeme čekanja posla radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, a koja ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji. Što se tiče trenutnog iznosa najniže plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, relevantna je odredba člana 78. stav 1. Zakona o radu kojom je propisano da Vlada Federacije Bosne i Hercegovine utvrđuje najnižu plaću nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem. U stavu 3. iste odredbe propisano je da će Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na prijedlog Federalnog ministarstva finansija u saradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće. Podsjećamo da je do stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 89/18), pomenutom odredom člana 78. st. 1. i 2. bilo je propisano da se najniža plaća utvrđuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, i to na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. S tim u vezi, a imajući u vidu tadašnju odredbu člana 138. stav 1. Zakona o radu, kojom su određene strane ovlaštene za zaključivanje općeg kolektivnog ugovora, Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine i Udruženje poslodavaca Federacije BiH su zaključili Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 48/16 i 62/16), koji je stupio na snagu 23.06.2016. godine. U odredbi člana 7. pomenutog Općeg kolektivnog ugovora bilo je navedeno da najnižu satnicu utvrđuje Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije BiH, najkasnije do 01.12. u tekućoj, za narednu godinu, te da ukoliko se u navedenom roku ne postigne dogovor o najnižoj satnici, utvrđena najniža satnica za prethodnu godinu primjenjuje se za narednu ili do postizanja dogovora o najnižoj satnici. Istom odredbom utvrđeno je da najniža satnica za 2016. godinu, prije oporezivanja, ne može biti manja od 2,31 KM. S tim u vezi, a s obzirom da nakon utvrđivanja najniže satnice u pomenutom iznosu nije postignut drugačiji dogovor o najnižoj satnici, u Federaciji Bosne i Hercegovine, će se u skladu sa navedenim, do utvrđivanja najniže plaće od strane Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, i dalje primjenjivati najniža satnica u iznosu od 2,31 KM. Shodno navedenom, a izračunom navedene satnice prema ostvarenom mjesečnom fondu od 176 sati, najniža plaća iznosi 406.56 KM.

Ukoliko radnik na čekanju posla ne bude pozvan na rad nakon isteka roka od tri mjeseca od dana upućivanja na čenjanje posla, prestaje mu radni odnos uz pravo na otpremninu,



koja se ostvaruje na način propisan Zakonom o radu. Također, ovom odredbom je predviđeno da se čekanje posla iz ovog člana smatra odsustvom iz člana 23. ovog zakona, a kojom su utvrđena odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu u smislu uslova za prerastanje ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članom 8. izvršena je dopuna odredbe člana 78. Zakona o radu na način da je predviđeno da izuzetno, poslodavac može jednostranom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno za vrijeme trajanja vanrednih okolnosti, izvršiti umanjjenje plaće po osnovu broja radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se plaća može umanjiti najviše do iznosa od 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca. Također, predviđeno je da izuzetno, ukoliko je kod poslodavca usljed proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, poslodavac može izvršiti umanjjenje plaće, s tim da plaća umanjena u smislu navedenog ne može biti manja od 75% od najniže plaće u Federaciji. O umanjenju plaće poslodavac je dužan donijeti posebnu odluku. U smislu navedenog, vodilo se računa da je i ranije važećim Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, pored navedene satnice u iznosu od 2,31 KM, bila utvrđena i mogućnost da se izuzetno, granskim kolektivnim ugovorima, kolektivnim ugovorom za područje kantona, kolektivnim ugovorom za jednog ili više poslodavaca može ugovoriti niža satnica od navedne, s tim da satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 1,62 KM, koja se može primijenjivati u slučaju gubitka u poslovanju, ili krize uvjetovane elementarnim ili drugim nepogodama.

Članom 9. izvršene su odgovarajuće dopune kaznenih odredaba, u skladu sa predloženim izmjenama i dopunama ostalih članova zakona.

Članom 10. utvrđena je obaveza usklađivanja kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata sa odredbama ovog zakona u utvrđenim rokovima. Također, propisano je da se do usklađivanja kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata, primjenjuju odredbe ovog zakona, te ako su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata u koliziji sa odredbama ovog zakona, primjenjuju se odredbe ovog zakona.

Članom 11. predviđeno je stupanje na snagu ovog zakona.

## **V - FINANSIJSKA SREDSTVA**

Za provođenje ovog zakona nije potrebno osigurati dodatna finansijska sredstva u Budžetu Federacije Bosne i Hercegovine.



## O d r e d b e

**Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), čije se izmjene i dopune predlažu**

### Član 26.

(Rad izvan prostorija poslodavca)

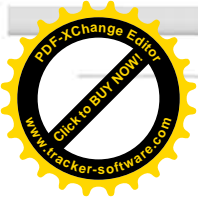
- (1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o:
  - a. trajanju radnog vremena,
  - b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
  - c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
  - d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
  - e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
  - f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
  - g. drugim pravima i obavezama.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

### Član 36.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) 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.
- (7) 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.





**Član 39.**  
(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) 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.
- (2) uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

**Član 52.**  
(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) 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.

**Član 53.**  
(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez



roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

- (3) 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.
- (4) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

#### Član 54. (Neplaćeno odsustvo)

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće- neplaćeno odsustvo.
- (2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće -plaćeno odsustvo.
- (4) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

#### Član 78. (Najniža plaća)

- (1) Vlada Federacije utvrđuje najnižu plaću nakon konsultiranja sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.
- (2) Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Vlada Federacije će na prijedlog Federalnog ministarstva finansija u saradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće iz stava (1) ovog člana.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

#### Član 171.

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako:



1. onemogućiti organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 14. stav 1. i član 15. stav 2.),
2. ne omogućiti pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom ( član 18.),
3. zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članu 20.ovog zakona,
4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 24. i član 26. stav 2.),
5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članu 25.,
6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih lica ili koji ugrožavaju radnu okolinu ( član 26. stav 3.),
7. regulira radnopravni status direktora pravnog lica suprotno članu 27.ovog zakona,
8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje u skladu sa članom 28. ovog zakona,
9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 29.),
- 10.prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima lične podatke o radniku (član 30.),
- 11.zaključi ugovor o radu s pripravnikom ili utvrdi pripravniku plaću, suprotno članu 32. ovog zakona,
- 12.ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (član 34.),
- 13.zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članu 36. ovog zakona,
- 14.od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (član 37.),
- 15.od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 38. st. 1. i 3. ovog zakona,
- 16.ne obavijesti nadležanu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 38. stav 2.),
- 17.naredi prekovremeni rad maloljetnom radniku (član 38. stav 3.),
- 18.trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 38. stav 4.),
- 19.ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 38. stav 5.),
- 20.izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 39. st. 1., 2. i 3. ovog zakona,
- 21.maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (član 39. stav 5.),



22. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (član 40. stav 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine (član 41. stav 3),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (član 41. stav 5.),
25. maloljetnom radniku naredi da radi noću suprotno članu 42. ovog zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektoru rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (član 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora u toku radnog dana (član 44.),
28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora (član 46. stav 3),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 47. i član 48. stav 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52. stav. 4. ovog zakona (član 51.),
32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 53.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (član 55. stav 1.),
35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz člana 55 stava 4. ovog zakona,
36. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 57. stav 1. ovog zakona,
37. ne osigura ljekarski pregleda maloljetnika najmanje jedanput u dvije godine (član 58.),
38. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 59. ovog zakona,
39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (član 60. stav 1.),
40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (član 60. stav 3.),
41. za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo sa rada uz naknadu plaće (član 61.)
42. ne omogući ženi, radniku- ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo (član 62.),



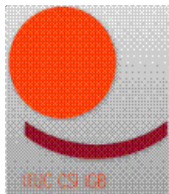
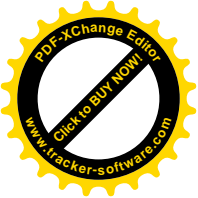


43. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 65.),
45. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz člana 69. ovog zakona,
46. otkáže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (član 71.),
47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (član 72. stav 2.),
48. ne ponudi radniku druge poslove u skladu sa članom 73. ovog zakona,
49. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članu 74. ovog zakona,
50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz člana 74. stav 3.,
51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 76. ovog zakona,
52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (član 78. stav 4.),
53. iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 79. stav (1) ovog zakona, sa svim pripadajućim doprinosima,
54. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti ( član 80. stav 1.),
55. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz člana 81. ovog zakona,
56. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 82. ovog zakona,
57. radniku ne naknadi štetu u skladu sa članom 93. ovog zakona,
58. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom suprotno članu 96. stav 3. ovog zakona,
59. ne omogući radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (član 101.),
60. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (član 104.),
61. ne ispuni obaveze prema radniku iz člana 106. stav 1. ovog zakona,
62. u hitnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 60 dana u toku jedne kalendarske godine (član 108. stav 1.),
63. obračuna radniku plaću i druge naknade suprotno članu 108. stav 2. ovog zakona,
64. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika i sindikatom u skladu sa članom 109. ovog zakona,
65. postupi suprotno odredbama člana 110. ovog zakona,
66. uskrati radniku otpremninu u skladu sa članom 111. ovog zakona,
67. ne donese i objavi pravilnik o radu u skladu sa članom 118. ovog zakona,
68. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 157. stav 1.),
69. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (član 164. stav 2. i član 176. stav 2.),
70. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovog zakona,
71. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 177.),



72. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (član 178.).

- (2) Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom radniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.



**INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION  
B – 1210 Brussels, Bd du Roi Albert II 5**

**SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA  
BOSNE I HERCEGOVINE  
KANTONALNI ODBOR  
KANTON SARAJEVO**

**CONFEDERATION OF INDEPENDENT TRADE  
UNIONS OF BOSNIA AND HERZEGOVINA  
CANTONAL COUNCIL  
CANTON SARAJEVO**

**Alipašina 9/III 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina  
tel/fax: 033 213 480; mobitel: 061 13 22 89; e-mail: ko.ks@sssbih.com**

---

Broj: KO-IX-19/20  
Sarajevo, 17.04.2020.godine

**MINISTARSTVO RADA, SOCIJALNE POLITIKE, RASELJENIH LICA I IZBJEGLICA  
KANTONA SARAJEVO**

PREDMET: Mišljenje, dostavlja se

Poštovani,

Na osnovu vašeg zahtjeva da vam Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine- Kantonalni odbor Kantona Sarajevo dostavi mišljenje o Nactu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ovim putem vam šaljem zaključke sa Vanredne sjednice Predsjedništva Upravnog odbora Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, koji su ujedno i zaključci Kantonalnog odbora Kantona Sarajevo.

S poštovanjem,

Predsjednik  
Franjo Rener, s.r

---



Predsjedništvo Upravnog odbora Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine je na Vanrednoj sjednici, održanoj 16. aprila 2020. godine, detaljno analizirao predložene odredbe Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu i usvojilo sljedeće

## ZAKLJUČKE

1. Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine izričito odbacuje predložene Izmjene i dopune Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine.
2. Nacrtom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu se radnik ponižava na najgori mogući način, do sada nezapamćen u modernom i demokratskom društvu.
3. Ne postoji nikakav razlog niti potreba da se u vrijeme proglašenog stanja nesreće u Federaciji BiH, a zbog pandemije COVID-19, usvajaju izmjene i dopune jednog od osnovnih zakona koji definišu položaj, prava i obaveze radnika u Federaciji BiH. Osuđujemo pokušaj Vlade Federacije BiH da po hitnom postupku u Parlament Federacije BiH šalje Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Naša vlada je jedina u Evropi koja je posegnula za ovakvim načinom „borbe“ protiv negativnih posljedica pandemije.
4. Predloženim izmjenama, namjerno ili nenamjerno, radnik ni u jednoj odredbi nije prikazan kao neko ko se treba zaštititi, što ostavlja posebnu gorčinu kod radnika preko koje radnici u Federaciji BiH i sindikati, kao njihovi legitimni predstavnici, nikada neće preći.
5. Iako osnovni zadatak svakog zakona treba biti stvaranje ravnoteže, u konkretnom slučaju ravnoteže između radnika i poslodavca, ona je već odavno izostala, a predloženim izmjenama i dodatno se dodatno narušava, jer se poslodavcima kroz institute poput plaćenog i neplaćenog odsustva, upućivanja na rad od kuće, prinudnog godišnjeg odmora, te upućivanja radnika na čekanje omogućava rješavanje radnika na jedan podmukao i jeftin način.
6. Predloženi Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu de facto zakonski definiše radnika kao roba u vrijeme elementarne nepogode, vanrednog stanja ili stanja nesreće. Konkretnije, u slučaju proglašavanja jednog od navedenih stanja prestaju da važe odredbe kolektivnih ugovora, poslodavcu se daje sloboda da samovoljno isplaćuje platu kada i u iznosu u kojem želi, ima pravo da bez objašnjenja i konsultacija sa sindikatom radnike primora na korištenje godišnjeg odmora ili da „čekaju“ posao i da ih nakon tri mjeseca otpusti. Tokom ta tri mjeseca radnik ima pravo na najnižu platu u iznosu od 406 KM.
7. Podsjećamo poslodavce da su radnici ti koji su njih učinili milionerima i milijarderima, zaradili sva njihova skupocjena vozila, vile i omogućili im lagodan život kojim žive. Radnici su svoji trudom i zalaganjem omogućili da 20 kompanija ima dobit u iznosu od 500 miliona KM. To je mnogo više od iznosa koji im može pružiti i izvšna i zakonodavna



vlast. Trebaju li sada radnici odvojiti još novca od svojih 400 KM plate da bi spašavali luksuz na koji su poslodavci navikli?!

8. Predložene izmjene i dopune ZOR predviđaju da poslodavci po slobodnoj volji skraćuju radno vrijeme i da u vrijeme kada je radno vrijeme skraćeno radniku isplaćuje 75% najniže plate u Federaciji BiH, tačnije 305 KM, određuje preraspodjelu radnog vremena, plaćenog i neplaćenog odsustva do 20 dana, te godišnjeg odmora.
9. Sve odredbe predloženog Nacrta su, prije svega, diskriminatorne, suprotne Ustavu FBiH i konvencijama koje regulišu ova pitanja, kao i zakonima koji su trenutno na snazi, pa ćemo, ukoliko se usvoji ovakav tekst, ponovo doći u poziciju da odredbe Zakona o radu osporavamo na Ustavnom sudu FBiH.
10. Ukoliko dođe do upućivanja teksta Nacrta zakona u parlamentarnu proceduru, granski sindikati- članice SSSBiH će na svojim organima donijeti odluke o poduzimanju svih neophodnih aktivnosti u cilju radikalnijeg djelovanja, a kako bi se spriječilo njegovo usvajanje.
11. Upućujemo javni poziv liderima svih političkih partija koje participiraju u oba doma Parlamenta FBiH na razgovor kako bi im ukazali na štetnosti usvajanja izmjena i dopuna Zakona o radu i pokušaja dogovora da ovakvo zakonsko rješenje njihovi zastupnici ne podrže.

Broj:01-II-75/20

Sarajevo, 16.04.2020. godine

PREDSJEDNIK  
Selvedin Šatorović, s.r.





## AMANDMANI UPBIH NA ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

### GENERALNA PRIMJEDBA:

Nacrtom Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu definisana su zakonska rješenja koja se imaju primijeniti za vrijeme proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u FBiH.

Udruženja poslodavaca u FBiH cijeni napore Vlade i aktivnosti koje je poduzela u cilju donošenja izmjena i dopuna ZOR-a, međutim moramo upozoriti, i istovremeno izražavamo bojazan da je primjena predloženih zakonskih rješenja vrlo upitna po pitanju njihove provedbe i po pitanju mogućih tužbi radnika. Naime, navedene izmjene ne mogu derogirati odredbe Zakona o vijeću uposlenika (Sl. novine FBiH br.38/04), konkretno član 23., 24., 25. i 26.

Budući da se istovremeno nije pristupilo izmjenama Zakona o vijeću uposlenika, postavlja se pitanje da li se ijedna odredba u predloženim izmjenama i dopunama ZOR-a uopće može primijeniti, bez provođenja procedura propisanih Zakonom o vijeću uposlenika. Da li će sve odluke poslodavca u tom slučaju biti ništavne i po podizanju tužbe od strane radnika, da li će sve odluke poslodavaca pasti na sudu? U konkretnoj situaciji odgovor je DA.

Zakon o vijeću uposlenika i dalje je na snazi i na način kako je to definirano, bez izmjena određenih odredbi ovog zakona u vrijeme neposredne opasnosti, ili njegovog izuzeća, svaka odluka, donesena po izmjenama i dopunama Zakona o radu je ništavna. Dodatan problem predstavlja primjena mjera predviđenim izmjenama i dopunama ZOR-a u slučajevima kada se radi o „zaštićenim“ kategorijama radnika.

Dakle, da bi izmjene i dopuna ZOR-a bile primjenljive, u uslovima prirodne nesreće istovremeno u setu moraju biti usvojene izmjene i dopune Zakona o vijeću zaposlenika kojim se u vrijeme prirodne nesreće suspenduju odredbe članova 23., 24., 25. i 26.

Shodno navedem smatramo da je obavezno poduzeti sve aktivnosti u cilju izmjena i dopuna Zakona o vijeću uposlenika, koji će biti usvojen u setu sa izmjenama i dopunama Zakona o radu, u suprotnom predložene izmjene ZOR-a će poslodavce izložiti dodatnim problemima i ogromnim troškovima a neke čak i dovesti do propadanja.



## AMANDMAN I

U Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona u članu 1. u stavu 2. iza riječi „**na osnovu**“ dodaju se riječi „ **internog akta kojima se definišu međusobna prava i obaveza između radnika i poslodavca**“ stavlja se tačka i ostali dio teksta se briše.

### Obrazloženje

Predlažemo da se u članu **jedan umjesto posebne odluke poslodavca** definiše **na osnovu internog akta** kojim će se definisati sva međusobna prava i obaveze.

Prema Zakonu o radu svi drugi instituti rješavaju se internim aktima poslodavca, pravilnikom ili odlukom. S tim u vezi mišljenja smo da bi puno efikasnije, sigurnije i puno bolje rješenje da se rad od kuće definiše „internim aktom poslodavca“. Dakle, radno pravni odnosi za poslodavce koji su obavezni donositi Pravilnik o radu se definiše Pravilnikom o radu, a oni koji nisu obavezni donosti Pravilnik o radu radno pravne odnose definišu odlukom. Također Prema Zakonu o radu rad izvan prostorija poslodavca reguliše se Ugovorom o radu. U tom smislu mišljenja smo da nije dovoljno definisati da se rad od kuće reguliše jednostranom Odlukom poslodavca. Potrebno je ostaviti mogućnost da se ovaj institut definiše na osnovu internog akta poslodavca. Ovaj pojam je puno širi i pruža veći stepen sigurnosti i za radnika i poslodavca. Također, definisanje rada od kuće internim aktom poslodavca postigao bi se veći stepen pravne zaštite.

## AMANDMAN II

U članu 4. riječi „**jednostranom odlukom**“ se briše.

### Obrazloženje

Napominjemo izmjena ovog člana kao i uvođenje svih **drugih mjera ima za cilj da se smanji potreba masovnog otpuštanja radnika i da se sačuvaju radna mjesta**. Izmjena ove odredbe ne znači da se radnici bespotrebno šalju na godišnje odmone, nego naprotiv ima za cilj da se umjesto otkaza pošalje na godišnji odmor ili plaćeno i neplaćeno odsustvo. Poslodavac trenutno u stanju krize mora hitno djelovati, te nije u mogućnosti da provodi procedure kao što su utvrđivanje plana godišnjih odmora, da najavljuje radniku odmor 7 dana ranije, a u nekim slučajevima i obavezu konsultacija sa vijećem zaposlenika 30 dana ranije. Ukoliko poslodavaca sve te procedure mora provesti doći će u situaciju da bude primoran da radniku da otkaz jer dok se provede procedura prođe pandemija.

Omogućiti poslodavcu da može bez komplikovanih procedura upititi radnika na godišnji odmor u vremenu krize ima za cilj da radnik sačuva radno mjesto i da se smanji potreba otpuštanja radnika.



Prema trenutnom rješenju poslodavci ne mogu uputiti radnika bez obavezne najave i u određenim slučajevima bez konsultacija sa vijećem zaposlenika. Ta procedura traje između 40 i 60 dana i potpuno je neprimjenjiva u vanrednim okolnostima.

Napominjemo da radnik, za vrijeme korištenja GO prima naknadu kao da radi. Znači nije mu smanjena plata.

Međutim, smatramo da ova odredba neće biti primjenljiva ukoliko se istovremeno ne pristupi izmjenama i dopunama Zakona o vijeću uposlenika konkretno član 23. i član 24. Zakona o vijeću uposlenika. S tim u vezi ističemo da se istovremeno obavezno mora pristupiti izmjenama i dopunama Zakona o vijeću uposlenika

### AMANDMAN III

U članu 5. riječi „jednostranom odlukom“ se brišu, a riječi „20 radnih dana“ se zamjenjuju sa riječima „ tri mjeseca. “

#### Obrazloženje:

Kao što smo obrazložili i za amandman II napominjemo da je i ovdje cilj smanjenja potrebe za otpuštanjem radnika da se omogući upućivanja radnika na plaćeno odsustvo. Postoje brojne kompanije kojima je zabranjen rad koji već više od 30 dana ne mogu poslovati. Da li je bolje u ovom slučaju kad kompanija ne radi da radnika uputi na plaćeno odsustvo ili da ga pošalje na zavod za zapošljavanje. Mišljenja smo da je u interesu svih i radnika i poslodavaca i Vlade da se radnik uputi na plaćeno odsustvo. U tom smislu predlažemo da se 20 dana poveća na tri mjeseca imajući u vidu činjenicu da pandemija već traje četiri mjeseca u zemljama koje su prve pogođene. Prema dostupnim podacima ovakvo stanje u Njemačkoj i Austriji traje već 2 mjeseca a trajaće vjerovatno još 2-4 sedmice. U Španiji, Italiji, Belgiji, traje 2,5 mjeseci a trajaće još najmanje 4-6 sedmica. U Kini više od 4 mjeseca.

### AMANDMAN IV

U članu 6. riječi „jednostranom odlukom“ se brišu, a riječi „20 radnih dana“ zamjenjuju se sa riječima „ dva mjeseca“.

#### Obrazloženje:

Kao za amandman II i III ova mjera ima za cilj da se smanji potreba za otpuštanjem radnika.

### AMANDMAN V



U članu 7. u dodatom članu 54a. u stavu (1) **procenat „35%“ se zamjenjuje sa procentom „20%“.**

#### **Obrazloženje:**

Predlažemo da se kao uslov za donošenje ovakvih mjera uzima 20% pada prometa i smatramo da je to najbolje moguće rješenje. Najveći broj zemalja nije primjenio ovaj kriterij a one koje jesu primjenile su procenat od 20% ili manje. Pad prometa **od 20% je preovlađujući procenat** koje su u poduzimanju mjera, ukoliko su definisale pad prometa, uzimale većina **država u regionu i u svijetu**. Također Prijedlog Zakona o ublažavanju negativnih efekata kao osnovicu uzima pad prometa 20%. Pad prometa od 20% je definisano je i aktima drugih nivoa vlasti.

Ovdje je bitno napomenuti da pad prometa od 10-15% za jednu kompaniju predstavlja katastrofu bez masovnijeg otpuštanja. S druge strane i u slučaju pada prometa 35% postavlja se pitanje da li će ta firma uopšte preživjeti i da li će uspjeti očuvati radna mjesta i likvidnosti.

**Imajući u vidu da predloženo rješenje ima za cilj očuvanja radnih mjesta i smanjenja masovnih otpuštanja onda uslov od 20% je sasvim pravedan i realan.**

**Dakle, napominjemo ove mjere imaju za cilj da se sačuvaju radna mjesta, likvidnost kompanija te smanjenje potrebe za masovna otpuštanja.**

Također bitno je napomenuti da je uvođenje instituta čekanje na rad u interesu i države i radnika i poslodavca. Radnik neće dobiti otkaz, a poslodavcu je interesu da zadrži svakog radnika.

Zadržati svakog radnika može poslodavca koji ima 20% pada prometa i za takve poslodavce su je realno očekivati da se nakon prestanka stanja nesreće svi radnici i vrata na posao.

**S druge strane ukoliko se prijedlog od 20% ne prihvati veoma je upitno da li će ova mjera imati za cilj sprječavanje masovnog otpuštanja i očuvanje radnih mjesta a što je generalno cilj izmjena ovog zakona. Procenat od 20% je jedva prihvatljiv i mišljenja smo da će svako drugo rješenje koje je iznad 20% biti pogubno za privredu te da neće imati efekta.**

#### **AMANDMAN VI**

**U članu 8. u stavu 2. odnosno u stavu (5) koji se dodaje iza riječi „ umanjena plaće“ riječi „ po osnovu broja radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se plaća može umanjiti najviše do 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca“ se zamjenjuju sa riječima „ srazmjerno skraćanju broja radnih sati, ali ne manje od najniže plaće utvrđene ovim Zakonom, kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca.“**

U istom članu u stavu 3. odnosno stavu (6) koji se dodaje **procenat „35%“ se zamjenjuje sa procentom „20%“.**



### Obrazloženje:

Predlažemo da se kod skraćivanja radnog vremena plaća može umanjiti srazmjerno broju radnih sati koji se umanjuju. Ovo **rješenje je sasvim pravedno**. Na ovaj način će se obezbijediti očuvanje radnih mjesta i sprječavanje masovnog otpuštanja radnika. Smatramo da je sasvim realno da u vremenu prirodne nesreće, radnik bude plaćen srazmjerno satima za koje je radio. Npr. ako je radnik radio pola radnog vremena za očekivati je da u uslovima prirodne nesreće bude plaćen i pola od ugovrene plaće. Napominjemo da je nekad bolje rasporediti teret krize na sve te obezbijediti minimum prava svima. Bolje je zadržati sve radnike na pola radnog vremena uz smanjenje plaće nego sačuvati jedan dio radnika a druge ostaviti bez egzistencije. Dakle, cilj nije oštetiti radnika i oduzeti mu pravo, nego naprotiv spriječiti otpuštanje jednog broja radnika.

Također predlažemo zaštitni mehanizam da ipak umanjenje ne može biti niže od najniže plaće, a uzimajući u obzir činjenicu da određeni broj radnika ima ugovorenu najnižu plaću.

Vezano za primjedbu u stavu 6. obrazloženje kao prethodni amandman, odnosno smatramo da **pad prometa od 20% treba biti definisan u svim mjerama.**

### AMANDMAN VII

**U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu iza člana 8. daje se novi član 9. koji glasi:**

**U članu 109. dodaje se novi stav (2) koji glasi:**

**Izuzetno od stava 1. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH, poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, zbog ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga, može otkazati ugovor o radu više od 5 radnika bez obaveze konsultacija sa Vijećem zaposlenika i sindikatom.**

### Obrazloženje:

Okolnosti prirodne nesreće i vanrednog stanja su okolnosti koje ne zavise ni na koji način od poslodavca i poslodavac na njih ni na koji način ne može djelovati. U cilju spašavanja kompanije, spašavanja određenog broja radnih mjesta velike kompanije dolaze u situaciju da u roku od 24 sata mora otpustiti više od 5 radnika zbog ekonomskih razloga. Recimo Krizni štab je zabranio obavljanje javnog prevoza putnika od sutra. Privredno društvo ne ostvaruje nikakav prihod a mora provoditi proceduru od najmanje 60 dana, mada će neminovno propasti zbog toga i svi radnici će ostati bez posla. Dakle, poslodavac u ovim situacijama za koje nije kriv ne može provoditi proceduru, praviti program zbrinjavanja viška radnika, čekati rok od 35 dana. S druge strane taj određeni broj radnika će biti zbrinut na birou za zapošljavanje, a brzom reakcijom će se spriječiti masovne otpuštanje, u suprotnom provođenje procedura i čekanje će imati za posljedicu otpuštanja mnogo većeg broja radnika.

Sodno navedenom, predlažemo da se za period stanja prirodne nesreće poslodavcu koji zapošljava više od 30 radnika, treba obezbijediti mogućnost otpuštanja bez konsultacija sa





vijećem uposlenika i sindikatom, pogotovo što se ovo primjenjuje samo za vrijeme vanrednih okolnosti, a ne i normalnim uslovima poslovanja.

Ovdje je bitno napomenuti da se većina kompanija u FBiH suočilo sa brojnim problemima i otežanim uslovima poslovanja koji su izazvani koronavirusom. Brojni problemi kao što su nemogućnost poslovanja zbog ne postojanja repromaterijala, prekidi u lancima dostave, ne mogućnost izvoza i uvoza zbog brojnih problema sa međunarodnim transportom roba i usluga, blokada inostranih uplata, zabrana rada određenih kompanija i mnogi drugi problemi su svakako doveli do nelikvidnosti firmi, a što će za posljedicu imati ogromne gubitke, a neke kompanije su čak bile primorane i obustaviti rad.

U tom smislu imajući sve navedeno poslodavac u ovakvim okolnostima mora imati mogućnost otkaza. S druge strane činjenica je da brojne kompanije dugo vremena nakon prestanka stanja nesreće neće moći obavljati svoje aktivnosti u punom kapacitetu i neće imati potrebu za velikim brojem radnika.

Međutim, i **ova mjera također neće biti provodiva ukoliko se istovremeno ne pristupi i izmjeni Zakona o vijeću uposlenika.**

#### AMANDMAN VIII

**U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu iza člana 9. daje se novi član 10. koji glasi:**

**U članu 111. dodaje se novi stav (6) koji glasi:**

**Izuzetno od stava 1. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH, u slučaju otkaza o radu iz stava 1. radnik nema pravo na otpremninu u skladu sa stavom 1. i 2. , ukoliko u roku od dva mjeseca nakon prestanka stanja nesreće radnik ponovno bude zasnovao radni odnos.**

#### Obrazloženje:

Predloženo rješenje ima za cilj očuvanje radnih mjesta i garanciju da se radnik vrati na posao. Činjenica je da će u trenutnoj krizi na koju poslodavac ne može uticati ili vrlo malo može uticati, brojni radnici protivno volji poslodavca ipak dobiti otkaze. Zajednički cilj svijeta i vlade i poslodavca i radnika da nakon prestanka krize što manji broj osoba bude bez posla. Predloženim rješenjem obezbijeduje se da prvom prilikom radnik bude vraćen na posao. Sigurni smo da je u interesu i radnika i poslodavca da se radnik nakon proglašenja stanja nesreće vrati na posao.

Ukoliko radniku ne bude isplaćena otpremnina u slučaju otkaza obezbijedena je garancija da će taj radnik nakon prestanka krize biti vraćen na posao. S druge strane ukoliko radnik naplati



otpremninu onda poslodavac nema obavezu da ga vrati na posao. Na ovaj način sprječit će se masovna otpuštanja radnika a poslodavac će ipak imati obavezu vratiti radnika na posao.

Također, u ovom slučaju postavlja se pitanje za one poslodavce koje uopšte ne rade nemaju prihode, takvi poslodavci čak i pored svoje volje da isplate otpremninu nisu u mogućnosti isplatiti otpremninu. Dakle, cilj je da se smanji potreba otpuštanja radnika jer će se sa isplatom otpremnina načiniti ogromna šteta, kompanija propada a radnici se otpuštaju uz isplaćivanje otpremnine. Da li je u interesu cjelokupne društvene zajednice masovno zatvaranje kompanija i otpuštanje radnika?

**Radnik je zaštićen jer će mu se omogućiti da se vrati na posao ili ako to nije moguće, će mu biti isplaćena otpremnina ali sa 2-3 mjeseca odgode.**

**Shodno navedenom smatramo da je predloženo rješenje u opštedruštvenom interesu, te da je u interesu i Vlade i radnika i poslodavca da radnik bude vraćen na posao umjesto da dobije otpremninu i ne zadrži radno mjesto.**

**Postojeći članovi 9., 10. i 11. posataju članovi 11., 12. i 13.**

#### **AMANDMAN IX**

U članu 10. koji sada postaje član 12. u stavu 1. **briše se tačka stavlja zarez i dodaju riječi „ u suprotnom prestaje njihova primjena. “**

#### **Obrazloženje:**

Ova izmjena ima za cilj da se podstakne kolektivno pregovaranje i obavežu poslodavci i sindikat da u predloženom roku moraju pristupiti i uskladiti kolektivne Ugovore sa ovim zakonom. U suprotnom ostavlja se mogućnost da se važeći kolektivni ugovori ne usklade i na taj način ostavlja se prostor za tumačenje odredbi zakona i pokretanje tužbi, a što nije u interesu socijalnih partnera. Mišljenja smo da je u interesu socijalnih partnera da pristupe usklađivanju KU sa odredbama Zakona. Kao argument više navodimo činjenicu kada je 2016. godine donesen novi Zakon o radu pa čak i uz precizne odredbe da ukoliko se KU ne usklade u roku od 120 dana prestaje njihova primjena, ipak KU nisu usaglašeni ni u roku od 2.. godine.

Obzirom na navedeno, te na činjenicu da se izmjene Zakona o radu vežu isključivo za proglašenje stanja nesreće, mišljenja smo da se ne smije ostaviti mogućnost da se usaglašavanje KU vrši mjesecima ili čak da se nikako ne usklade, kao ni prostor za različita tumačenja da li se KU primjenjuju ili ne.



## O d r e d b e

### Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), čije se izmjene i dopune predlažu

#### Član 26.

(Rad izvan prostorija poslodavca)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o:
  - a. trajanju radnog vremena,
  - b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
  - c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
  - d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
  - e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
  - f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
  - g. drugim pravima i obavezama.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

#### Član 36.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) 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.
- (7) 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.



**Član 39.**  
(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) 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.
- (2) uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

**Član 52.**  
(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) 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.

**Član 53.**  
(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez



roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

- (3) 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.
- (4) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

#### Član 54. (Neplaćeno odsustvo)

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće- neplaćeno odsustvo.
- (2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće -plaćeno odsustvo.
- (4) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

#### Član 78. (Najniža plaća)

- (1) Vlada Federacije utvrđuje najnižu plaću nakon konsultiranja sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.
- (2) Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Vlada Federacije će na prijedlog Federalnog ministarstva finansija u saradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće iz stava (1) ovog člana.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

#### Član 171.

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako:

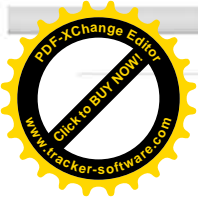




1. onemogućiti organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 14. stav 1. i član 15. stav 2.),
2. ne omogućiti pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom ( član 18.),
3. zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članu 20.ovog zakona,
4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 24. i član 26. stav 2.),
5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članu 25.,
6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih lica ili koji ugrožavaju radnu okolinu ( član 26. stav 3.),
7. regulira radnopravni status direktora pravnog lica suprotno članu 27.ovog zakona,
8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje u skladu sa članom 28. ovog zakona,
9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 29.),
- 10.prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima lične podatke o radniku (član 30.),
- 11.zaključi ugovor o radu s pripravnikom ili utvrdi pripravniku plaću, suprotno članu 32. ovog zakona,
- 12.ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (član 34.),
- 13.zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članu 36. ovog zakona,
- 14.od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (član 37.),
- 15.od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 38. st. 1. i 3. ovog zakona,
- 16.ne obavijesti nadležanu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 38. stav 2.),
- 17.naredi prekovremeni rad maloljetnom radniku (član 38. stav 3.),
- 18.trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 38. stav 4.),
- 19.ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 38. stav 5.),
- 20.izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 39. st. 1., 2. i 3. ovog zakona,
- 21.maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (član 39. stav 5.),



22. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (član 40. stav 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine (član 41. stav 3),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (član 41. stav 5.),
25. maloljetnom radniku naredi da radi noću suprotno članu 42. ovog zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektoru rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (član 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora u toku radnog dana (član 44.),
28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora (član 46. stav 3),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 47. i član 48. stav 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52. stav. 4. ovog zakona (član 51.),
32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 53.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (član 55. stav 1.),
35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz člana 55 stava 4. ovog zakona,
36. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 57. stav 1. ovog zakona,
37. ne osigura ljekarski pregleda maloljetnika najmanje jedanput u dvije godine (član 58.),
38. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 59. ovog zakona,
39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (član 60. stav 1.),
40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (član 60. stav 3.),
41. za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo sa rada uz naknadu plaće (član 61.)
42. ne omogući ženi, radniku- ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo (član 62.),



43. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 65.),
45. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz člana 69. ovog zakona,
46. otkáže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (član 71.),
47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (član 72. stav 2.),
48. ne ponudi radniku druge poslove u skladu sa članom 73. ovog zakona,
49. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članu 74. ovog zakona,
50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz člana 74. stav 3.,
51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 76. ovog zakona,
52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (član 78. stav 4.),
53. iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 79. stav (1) ovog zakona, sa svim pripadajućim doprinosima,
54. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (član 80. stav 1.),
55. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz člana 81. ovog zakona,
56. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 82. ovog zakona,
57. radniku ne naknadi štetu u skladu sa članom 93. ovog zakona,
58. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom suprotno članu 96. stav 3. ovog zakona,
59. ne omogući radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (član 101.),
60. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (član 104.),
61. ne ispuni obaveze prema radniku iz člana 106. stav 1. ovog zakona,
62. u hitnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 60 dana u toku jedne kalendarske godine (član 108. stav 1.),
63. obračuna radniku plaću i druge naknade suprotno članu 108. stav 2. ovog zakona,
64. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika i sindikatom u skladu sa članom 109. ovog zakona,
65. postupi suprotno odredbama člana 110. ovog zakona,
66. uskrati radniku otpremninu u skladu sa članom 111. ovog zakona,
67. ne donese i objavi pravilnik o radu u skladu sa članom 118. ovog zakona,
68. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 157. stav 1.),
69. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (član 164. stav 2. i član 176. stav 2.),
70. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovog zakona,
71. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 177.),



72. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (član 178.).

- (2) Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom radniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.



## Ustav FBiH

Na osnovu člana IX, (1) i (3) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine Ustavotvorna skupština Federacije Bosne i Hercegovine, na sjednici Ustavotvorne skupštine održanoj 30. marta 1994. godine, donosi

### ODLUKU O PROGLAŠENJU USTAVA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

Proglašava se Ustav Federacije Bosne i Hercegovine kojeg je usvojila Ustavotvorna skupština Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Ustavotvorne skupštine održanoj 30. marta 1994. godine.  
Ustav Federacije Bosne i Hercegovine stupa na snagu u ponoć 30. marta 1994. godine.

US broj 1/94  
30. marta 1994. godine  
Sarajevo

Predsjedavajući Ustavotvornom skupštinom Federacije BiH,  
Mariofil Ljubić, s. r.

### USTAV FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

**Uvjereni** da demokratske institucije temeljene na poštovanju ljudskih prava i sloboda najbolje stvaraju sklad između sebe i svojih zajednica,  
**Odbijajući** nasilje rata,  
**Želeći** promovirati mir,  
**Želeći** podržati individualne slobode i razvoj slobodnog tržišta,  
Vođeni principima Povelje Ujedinjenih naroda, Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima. Izjavom i principima Međunarodne konferencije o bivšoj Jugoslaviji usvojenim na sjednici u Londonu, kao i o odlukama Savjeta sigurnosti Ujedinjenih naroda koje se odnose na bivšu Jugoslaviju, zasnovano na suverenitetu i teritorijalnoj cjelovitosti Republike Bosne i Hercegovine,  
**Narodi** i građani Bosne i Hercegovine, odlučni da osiguraju punu nacionalnu ravnopravnost, demokratske odnose i najviše standarde ljudskih prava i sloboda, ovim osnivaju Federaciju Bosne i Hercegovine.

### I. USPOSTAVLJANJE FEDERACIJE

#### Član 1.

(1) Bošnjaci i Hrvati kao konstitutivni narodi, zajedno sa ostalima, i građani Republike Bosne i Hercegovine, ostvarujući svoja suverena prava, preoblikuju unutrašnju strukturu teritorija sa većinskim bošnjačkim i hrvatskim stanovništvom u Republici Bosni i Hercegovini u Federaciju Bosne i Hercegovine koja se sastoji od federalnih jedinica sa jednakim pravima i odgovornostima.  
(2) Odluke o ustavnom statusu teritorije Republike Bosne i Hercegovine sa većinskim srpskim stanovništvom bit će donesene u toku pregovora o miru na Međunarodnoj konferenciji o bivšoj Jugoslaviji.

#### Član 2.

Federacija Bosne i Hercegovine sastoji se od federalnih jedinica (kantona). Metodi i postupci za fizicko određivanje granica između kantona utvrdit će se federalnim propisima. Kantoni će imati nazive određene isključivo prema gradovima koji su sjedišta odgovarajućih kantonalnih vlasti ili prema regionalnim geografskim karakteristikama.

#### Član 3.

Službeno ime Federacije je: Federacija Bosne i Hercegovine.

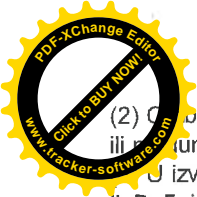
#### Član 4.

Glavni grad Federacije je Sarajevo.

#### Član 5.

(1) Federacija ima grb, zastavu, himnu i pečat, kao i druge simbole o kojima odluči Parlament Federacije u skladu sa paragrafom (2) ovog člana.  
(2) Za prihvatanje simbola potrebna je većina glasova u svakom domu Parlamenta Federacije, uključujući većinu glasova bošnjačkih delegata i većinu glasova hrvatskih delegata u Domu naroda.





(2) Ombudsmen može, u bilo koje vrijeme, podnijeti posebne izvještaje nadležnom federalnom, kantonalnom, općinskom ili međunarodnom tijelu. Domaće ustanove dužne su odgovoriti u roku koji odredi ombudsmen.

U izvještaje navedene u paragrafima (1) i (2) ovog člana ombudsmen može uključiti bilo koji materijal opisan u članu II. B. 5. i poduzeti mjere za zaštitu informacija koje zahtijevaju tajnost.

#### 4. Propisi ombudsmena

##### Član 9.

Svaki ombudsmen pojedinačno ili svi ombudsmeni zajedno propisat će organizaciju i način obavljanja svojih funkcija. Ti se propisi objavljuju u službenom glasilu Federacije. Parlament Federacije može zakonom promijeniti ove propise.

### III. PODJELA NADLEŽNOSTI IZMEĐU FEDERALNE I KANTONALNE VLASTI

##### Član 1.

U isključivoj nadležnosti Federacije su:

- a) vođenje vanjskih poslova;
- b) organiziranje i vođenje odbrane Federacije i zaštita njenih granica, uključujući ustanovljene zajedničke komande armijskih snaga Federacije, nadzor nad vojnom proizvodnjom i zaključivanje vojnih sporazuma;
- c) državljanstvo;
- d) utvrđivanje ekonomske politike, uključujući planiranje i obnovu i politiku korišćenja zemljišta na federalnom nivou;
- e) uređivanje trgovine, uključujući carine, međunarodnu trgovinu i finansije, trgovinu unutar Federacije, prava industrijskog vlasništva, standardizaciju proizvoda, papire od vrijednosti i komunikacije;
- f) uređivanje finansija i finansijskih institucija, uključujući uspostavljanje i kontrolu monete Federacije, utvrđivanje monetarne i fiskalne politike, i osnivanje centralne banke;
- g) suzbijanje međunarodnog i međukantonalnog kriminala, posebno terorizma, neovlašćene trgovine drogom i organiziranog kriminala kao i saradnju sa Interpolom;
- h) dodjela elektronskih frekvencija za radio, televiziju i za ostale potrebe;
- i) utvrđivanje energetske politike, uključujući raspodjelu između kantona i osiguranje i održavanje potrebne infrastrukture; i
- j) finansiranje djelatnosti federalnih vlasti i ustanova i institucija koje federalne vlasti osnivaju oporezivanjem, zaduživanjem ili na druge načine.

##### Član 2.

Federalna vlast i kantoni nadležni su za:

- a) jamčenje i provođenje ljudskih prava;
- b) zdravstvo;
- c) politiku zaštite čovjekove okoline;
- d) komunikacijsku i transportnu infrastrukturu;
- e) socijalnu politiku;
- f) provođenje zakona i drugih propisa o državljanstvu;
- g) imigraciju i azil;
- h) turizam; i
- i) korišćenje prirodnih bogatstava.

##### Član 3.

(1) U skladu sa potrebama, nadležnosti iz člana III. 2. mogu biti ostvarene zajednički ili odvojeno, ili od strane kantona koordinirano od federalne vlasti.

(2) U pogledu ovih nadležnosti kantoni i federalna vlast dogovaraju se na trajnoj osnovi.

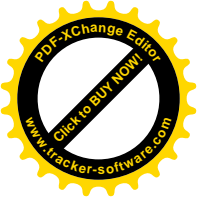
(3) U vršenju ovih nadležnosti, kada se radi o zakonima i drugim propisima koji su obavezujući na području cijele Federacije, u skladu sa ovim ustavom i odlukama Parlamenta Federacije, federalna vlast će postupiti uzimajući u obzir kantonalne nadležnosti, različite situacije u pojedinim kantonima i potrebu za fleksibilnošću u provođenju. Federalna vlast, ima pravo utvrđivati politiku i donositi zakone koji se tiču svake od ovih nadležnosti.

(4) U vršenju ovih nadležnosti, u skladu sa ovim ustavom i svojim kantonalnim ustavom, kantoni će se obraćati međukantonalnom savjetu za koordinaciju rješavanja međukantonalnih pitanja i za dosljedno rješavanje pitanja koja se tiču interesa van njihovih kantonalnih granica, te provodit će odluke, učestvovati u odlučivanju, i, kad je potrebno, predlagati odluke u zakonodavnim tijelima. Kantoni imaju pravo utvrđivati politiku i provoditi zakone koji se tiču svake od ovih nadležnosti.

##### Član 4.

Kantoni imaju sve nadležnosti koje nisu izričito povjerene federalnoj vlasti. Posebno su nadležni za:

- a) uspostavljanje i nadziranje policijskih snaga koje će imati jedinstvene federalne uniforme sa kantonalnim oznakama,
- b) utvrđivanje obrazovne politike, uključujući donošenje propisa o obrazovanju i osiguranje obrazovanja;
- c) utvrđivanje i provođenje kulturne politike;



**USTAV KANTONA SARAJEVO**  
**|**  
**AMANDMANI I-XLII NA USTAV KANTONA SARAJEVO**



**“Službene novine Kantona Sarajevo”  
Broj 1/96**

Na osnovu članova V-1.4. i IX-3(4) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 1/94), Skupština Kantona Sarajevo, na sjednici održanoj dana 11. marta 1996. godine, donosi

**USTAV  
KANTONA SARAJEVO**

**I - OPĆE ODREDBE**

Član 1.

**Sadržaj**

Ovim Ustavom uređuju se organizacija i status Kantona Sarajevo (dalje: Kanton), njegove nadležnosti i struktura vlasti.

Član 2.

**Uspostavljanje Kantona**

Područje grada Sarajeva koje je razgraničenjem između entiteta u Bosni i Hercegovini izvršenim Mirovnim sporazumom za Bosnu i Hercegovinu potpisanim u Parizu 14. decembra/prosinca 1995. godine (dalje: Mirovni sporazum) pripalo Federaciji Bosni i Hercegovini (dalje: Federacija), organizira se kao kanton sukladno Ustavu Federacije i ovom Ustavu.

Član 3.

**Naziv i sjedište Kantona**

Službeni naziv Kantona je: Kanton Sarajevo.

Sjedište Kantona je u Sarajevu.

Član 4.

**Teritorij Kantona**

Teritorij Kantona obuhvata područja općina Centar Sarajevo, Hadžići, Ilidža, Ilijaš, Novi Grad Sarajevo, Novo Sarajevo, Stari Grad Sarajevo, Trnovo i Vogošća, kako je to utvrđeno Mirovnim sporazumom. Ovaj teritorij se bliže utvrđuje posebnim propisom Skupštine Kantona (dalje: Skupština) sukladno federalnim zakonima.

U slučaju izmjena teritorija Kantona odvajanjem dijelova teritorije radi pripajanja kantonima ili pripajanjem dijelova drugih kantona ovom Kantonu, Skupština daje svoje prethodno mišljenje, a radi njegove potvrde može zatražiti i lično i izjašnjavanje građana sa područja Kantona na neki od propisanih načina.

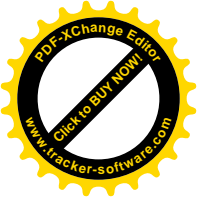
Član 5.

**Službena obilježja Kantona**

Kanton ima grb, zastavu, himnu/svečanu pjesmu i pečat, kao i druga obilježja o kojima odluči Skupština.

Službena obilježja Kantona upotrebljavat će se samostalno ili zajedno sa službenim obilježjima Bosne i Hercegovine i Federacije, kako je to određeno njihovim propisima i propisima Kantona.

Za prihvatanje službenih obilježja iz prethodnog stava u Skupštini potrebna je kvalifikovana većina ukupnog broja poslanika.



- b) osigurati suradnju svake osobe i svakog službenika u davanju potrebnih informacija i podataka;
  - c) osigurati pristup i kontrolu na svim mjestima gdje su osobe lišene slobode, zatvorene ili gdje rade;
  - d) omogućiti prisustvo sudskim i upravnim postupcima kao i sastancima organa.
- Nalazi i izvještaji tijela iz stava 1. ovog člana će se razmatrati u nadležnim organima po hitnom postupku, te će na osnovu toga biti preduzimate odgovarajuće mjere gdje to bude potrebno.

### III - NADLEŽNOSTI KANTONA

#### Član 11.

##### **Određivanje nadležnosti**

Kanton ima nadležnosti utvrđene Ustavom Federacije i ovim Ustavom.

U slučaju potrebe za tumačenjem, nadležnosti Kantona utvrđene ovim Ustavom će biti tumačene u korist Kantona po principu pretpostavljene nadležnosti, a pojedinačno spomenuta ovlaštenja u ovom Ustavu se neće tumačiti kao bilo kakva ograničenja općih nadležnosti Kantona.

#### Član 12.

##### **Isključive nadležnosti**

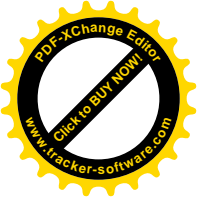
U okviru svojih nadležnosti Kanton je nadležan za:

- a) uspostavljanje i nadziranje policijskih snaga;
- b) utvrđivanje obrazovne politike, uključujući donošenje propisa o obrazovanju i osiguranje obrazovanja;
- c) utvrđivanje i provođenje kulturne politike;
- d) utvrđivanje stambene politike, uključujući i donošenje propisa koji se tiču uređivanja i izgradnje stambenih objekata;
- e) utvrđivanje politike koja se tiče reguliranja i osiguravanja javnih službi;
- f) donošenje propisa o korištenju lokalnog zemljišta, uključujući i zadržavanje;
- g) donošenje propisa o unaprijeđivanju lokalnog poslovanja i dobrotvornih aktivnosti;
- h) donošenje propisa o lokalnim postrojenjima za proizvodnju energije i osiguranje njihove dostupnosti;
- i) utvrđivanje politike u vezi sa osiguranjem radija i televizije, uključujući donošenje propisa o osiguranju njihovog rada i izgradnji;
- j) provođenje socijalne politike i uspostava službi socijalne zaštite;
- k) stvaranje i primjena politike turizma i razvoja turističkih resursa;
- l) stvaranje pretpostavki za optimalni razvoj privrede koja odgovara urbanoj sredini;
- m) finansiranje djelatnosti kantonalnih vlasti ili kantonalnih agencija oporezivanjem, zaduživanjem ili drugim sredstvima.

#### Član 13.

##### **Zajedničke nadležnosti sa Federacijom**

Kanton zajedno sa Federacijom, samostalno ili u koordinaciji sa federalnim vlastima vrši slijedeće nadležnosti:



- a) jamčenje i provođenje ljudskih prava;
- b) zdravstvo;
- c) politika zaštite čovjekove okoline;
- d) komunikacijska i transportna infrastruktura;
- e) socijalna politika;
- f) provođenje zakona i drugih propisa o dravljanstvu;
- g) imigracija i azil;
- h) turizam;
- i) korištenje prirodnih bogatstava.

#### Član 14.

##### **Vršenje nadležnosti**

Svoje nadležnosti Kanton izvršava donošenjem sopstvenih propisa i primjenom propisa Bosne i Hercegovine i Federacije.

Nadležnosti iz člana 13. ovog Ustava Kanton vrši u obimu dogovorenom sa federalnim vlastima. U slučaju da takav dogovor ne postoji te nadležnosti će Kanton vršiti cjelovito i samostalno.

#### Član 15.

##### **Prenošenje nadležnosti**

Svoje nadležnosti iz oblasti obrazovanja, kulture, turizma, lokalnog poslovanja i dobrotvornih aktivnosti, radija i televizije Kanton može prenositi na općine u svom sastavu. Ove nadležnosti će se obavezno prenositi na one općine u kojima većinsko stanovništvo prema nacionalnoj strukturi nije stanovništvo koje čini većinu i na području cijelog Kantona.

Kanton može neke od svojih nadležnosti prenijeti i na federalne vlasti, ukoliko bi se na taj način obezbijedilo njihovo efikasnije i racionalnije vršenje.

Odluku o prenošenju nadležnosti u smislu ovog člana donosi Skupština.

#### IV - STRUKTURA VLASTI

##### A) ZAKONODAVNA VLAST

#### Član 16.

**Opća odredba** Zakonodavnu vlast u Kantonu vrši Skupština Kantona.

#### Član 17.

##### **Sastav Skupštine**

Skupština je jednodomo predstavničko tijelo sastavljeno od 45 (četrdesetpet) poslanika. Poslanici se biraju tajnim glasanjem na neposrednim izborima na cijelom području Kantona.

Prilikom izbora poslanika obezbjeđuje se odgovarajuća zastupljenost predstavnika Bošnjaka, Hrvata i ostalih naroda proporcionalno nacionalnoj strukturi stanovništva na području Kantona.

Izbor poslanika u Skupštini provodi se sukladno federalnim izbornim propisima, s tim što izbore raspisuje i provodi Skupština.

Mandat poslanika u Skupštini traje 2 (dvije) godine.