

**EVROPSKI UNIVERZITET BRČKO DISTRIKT**

**PRAVNI FAKULTET**

**OPŠTE PRAVO**



**Radno zakonodavstvo u ustavnopravnom poretku Bosne i  
Hercegovine**

**DIPLOMSKI RAD**

Mentor:

Doc. dr Albina Abidović

Kandidat:

Amela Salkić  
Br.Indeksa: 028/13-OP

Brčko, jun 2018. godina

**EVROPSKI UNIVERZITET BRČKO DISTRIKT**

**PRAVNI FAKULTET**

**OPŠTE PRAVO**



**Radno zakonodavstvo u ustavnopravnom poretku Bosne i  
Hercegovine**

**DIPLOMSKI RAD**

Mentor:

Doc. dr Albina Abidović

Kandidat:

Amela Salkić  
Br.Indeksa: 028/13-OP

Brčko, jun 2018. godina

## SADRŽAJ:

|   |    |
|---|----|
| 1. Sažetak .....  | 5  |
| 2. Uvod.....  | 7  |
| Osnovne karakteristike savremenog radnog prava .....                  | 7  |
| Definisanje radnog prava .....  | 8  |
| Odnos radnog i ustavnog prava .....                                   | 9  |
| Međunarodna organizacija rada.....                                    | 9  |
| Ljudska prava.....  | 10 |
| 3. Izvori radnog prava .....  | 11 |
| Državni propisi- heteronomi izvori prava.....                         | 12 |
| Ustav.....  | 12 |
| Zakonski propisi .....  | 17 |
| Podzakonski propisi .....   | 18 |
| Izvori autonomnog prava .....   | 18 |
| Međunarodni izvori radnog prava .....                                 | 19 |
| Konvencije i preporuke MOR-a .....                                    | 19 |
| Običajno pravo .....  | 22 |
| Sudska praksa kao izvor radnog prava .....                            | 23 |
| 4. Kolektivno radno pravo .....                                       | 24 |
| Kolektivni ugovori.....   | 25 |
| Osnovna obilježja kolektivnog ugovora .....                           | 26 |
| Vrste kolektivnih ugovora .....                                       | 26 |
| Elementi pojma radnog odnosa .....                                    | 29 |
| 5. RADNO ZAKONODAVSTVO BiH.....                                       | 30 |
| Sistem radnih odnosa u BiH .....                                      | 32 |
| Osnovna načela sistema radnih odnosa u BiH .....                      | 33 |
| Sloboda rada .....  | 33 |
| Pravo rada .....  | 35 |
| Pravo na rad .....  | 35 |
| 6. Uspostavljanje radnopravnog statusa-zasnivanje radnog odnosa ..... | 38 |
| 6.2. Ugovor o radu .....  | 43 |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 7.  | Vrste radnih odnosa .....                                | 44 |
|     | Radni odnos na određeno vrijeme .....                    | 46 |
|     | Radni odnos sa pripravnikom .....                        | 46 |
|     | Volonterski rad .....                                    | 46 |
|     | Radni odnos sa probnim radom .....                       | 47 |
| 8.  | RADNO VRIJEME.....                                       | 47 |
|     | Puno radno vrijeme.....                                  | 48 |
|     | Dvokratno radno vrijeme .....                            | 48 |
|     | Nepuno radno vrijeme .....                               | 49 |
|     | Skraćeno radno vrijeme .....                             | 49 |
|     | Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)..... | 49 |
|     | Noćni rad .....  | 50 |
| 9.  | ZAŠTITA NA RADU .....                                    | 50 |
|     | Mjere zaštite na radu.....                               | 52 |
| 10. | PRAVO NA PLATU .....                                     | 54 |
|     | Reguliranje plata u Bosni i Hercegovini .....            | 54 |
|     | Naknada plate.....                                       | 55 |
|     | Zaštita plate .....                                      | 55 |
| 11. | ZAKLJUČAK .....  | 57 |
| 12. | LITERATURA.....  | 58 |

## 1. Sažetak

Radno pravo se definiše kao skup pravnih normi koje regulišu radne odnose, institute i situacije vezane za radni odnos, koji nastaju i ostvaruju se u procesu rada na ustanovljenom obliku vlasništva, kao i skup odnosa koji nastaju u tom procesu rada, a odraz su konkretnog društveno-ekonomskog uređenja. Ustavom se postavljaju načela iz domena radnog prava, odnosno okviri i temelji za radno zakonodavstvo. Svaki sistem radnih odnosa temelji se na većem broju načela, čija primjena treba da omogući ostvarivanje najvažnijih segmenata i funkcija radnog zakonodavstva.

Ustavnim normama, u okviru sloboda i prava čovjeka – ljudskih prava i sloboda, utvrđuju se ljudska prava na radu i povodom rada, naročito jer ima i drugih sporednih prava i sloboda koje ne smijemo zanemariti:

1. Sloboda rada
2. Pravo na rad
3. Sloboda udruživanja i izražavanja

Međunarodna organizacija rada osnovana je na Mirovnoj konferenciji u Parizu 1919. godine. Cilj MOR-a je da poboljša uslove života i rada velikog broja lica, a svoj osnovni zadatak i cilj može ostvariti samo putem saradnje predstavnika vlada, radnika i poslodavaca na razvijanju radnog i socijalnog zakonodavstva u svijetu. Ljudska prava i osnovne slobode predstavljaju primarno obilježje i temeljni sadržaj pravnog sistema svake države.

Međunarodni ugovori su veoma značajan izvor ustavnog prava u BiH. Ustav BiH, koji je i sam dio međunarodnog ugovora, daje posebno mjesto međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, a naročito Evropskoj konvenciji o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda. Ova konvencija je ne samo dio domaćeg prava nego ima i prioritet u odnosu na sve domaće zakone.

Kolektivno radno pravo se definise kao dio radnog prava koji obuhvata pravne norme koje reguliraju kolektivne radne odnose.

Radni odnos u pojmovnom smislu može se definisati kao dobrovoljni ugovorni odnos između posloprimca (zaposlenika, radnika) i poslodavca, na osnovu kojeg se posloprimac uključuje u organizirani proces rada, na način i pod uslovima koje utvrdi poslodavac, lično obavljajući na profesionalnoj osnovi poslove radnog mjesta i ostvarujući na temelju toga, platu i druga utvrđena, garantirana i ugovorena prava i obaveze.

U klasična načela sistema radnih odnosa ubrajaju se:

- sloboda rada,
- pravo rada i
- pravo na rad.

Ugovor o radu je jedna od centralnih kategorija u radnom pravu. On je najčešći pravni osnov zasnivanja radnog odnosa u svim državama sa tržišnim načinom privređivanja. Mjere zaštite na radu utvrđuju se zakonom, propisima donesenim na temelju zakona, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca. Pravo na platu je osnovni motiv zbog kojeg zaposlenik s poslodavcem zaključuje ugovor o radu tj. zasniva radni odnos i preuzima na sebe brojne obaveze iz tog pravnog odnosa.

**Ključne riječi:** radno pravo, načela radnog prava, MOR, Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda, kolektivno radno pravo, radni odnos, ugovor o radu, mjere zaštite na radu i pravo na platu.

## 2. Uvod

Radno pravo, kao posebna grana prava u modernim državnopravnim poretcima, je jedna od najmlađih pravnih grana, odnosno naučnih disciplina.

Ova grana prava obuhvata sveukupnost pravnih pravila kojima se reguliraju:

1. Radni odnosi
2. Kategorije i institucije vezane za ljudska prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada

Međutim, iako predstavlja jednu od najmlađih grana prava, istovremeno radi se o jednoj od najrazvijenijih grana prava, koja je postala regulator materijalnog i socijalnog položaja svih osoba u radnom odnosu. Radno pravo kao naučna disciplina oslonjena je, prije svega na naučne metode, tj. naučna razmatranja.

Karakteristike naučnih razmatranja su:

1. Objektivnost i provjerljivost
2. Preciznost i
3. Sistematičnost<sup>1</sup>

### Osnovne karakteristike savremenog radnog prava

U osnovne karakteristike savremenog radnog prava mogu se uvrstiti:

1. Tendencija stalnog širenja
2. Sindikalna prava i slobode
3. Kolektivno ugovaranje
4. Integrativnost

Tendencija stalnog širenja kao karakteristika modernog radnog prava je posljedica činjenice da se u okviru radnog prava više ne proučava samo zavisni rad, nego i mnoge druge

---

<sup>1</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević-Sijerčić, Radno pravo, Sarajevo 2005. godine 19-73

pojave koje su u vezi sa ljudskim pravima na radu i povodom rada. Tendencija stalnog širenja ogleda se s jedne strane u širenju kruga subjekata na koje se prostire i koje obuhvata ova grana prava. S druge strane ova karakteristika se vezuje za činjenicu da se stalno širi obim i vrsta kako individualnih tako i kolektivnih prava na radu i u vezi sa radom.<sup>2</sup>

Sindikalna prava i slobode kao karakteristika modernog radnog prava proističe iz opšte zaštićene slobode udruživanja i izražavanja, pošto su ova prava i slobode jedan od bitnih elemenata u ostvarivanju opšteg i trajnog mira. Ova prava i slobode imaju veliku ulogu u razvoju i djelovanju tržišne privrede, jer se garantiranjem prava radnicima i poslodavcima da uspostavljaju svoja udruženja promovira zaštita ekonomskih i socijalnih interesa socijalnih partnera i njihov međusobni dijalog.

Kolektivno dogovaranje i kolektivno ugovaranje predstavlja paralelno sa državnim propisima, značajan instrument u regulisanju uslova rada i zapošljavanja, profesionalnih i interesnih prava i obaveza između radnika i poslodavaca, te međusobnih odnosa samih ugovornih strana. Integrativnost kao karakteristika modernog radnog prava javlja se kao posljedica posebne osobine rada, koji se pojavljuje kao pravi objekt radnog prava. Ljudski život se ne može zamisliti bez rada, koji po svojoj suštini povezuje pojedince, odnosno uključuje pojedince u međusobne odnose, a to je sadržaj svakog društva.<sup>3</sup>

## **Definisanje radnog prava**

U definisanju radnog prava se kao polazište uzimaju: subjekti ove grane prava (poslodavac i posloprimac), ili pravni objekti (zavisni rad), ili prava i obaveze koji se uspostavljaju i regulišu (individualna i kolektivna radna prava). Radno pravo se definise kao skup pravnih normi koje regulisu radne odnose, institute i situacije vezane za radni odnos, koji nastaju i ostvaruju se u procesu rada na ustanovljenom obliku vlasništva, kao i skup odnosa koji nastaju u tom procesu rada, a odraz su konkretnog društveno-ekonomskog uređenja.

Radno pravo bi se moglo definisati kao pravna nauka koja se bavi proučavanjem uređivanja, ostvarivanja i zaštite prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada, te pitanjem

---

<sup>2</sup>Prof. dr. Božo Žepić, Radno i socijalno pravo, Split, 2001, str. 93-96

<sup>3</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević-Sijerčić, cit. djelo str. 19-73



zapošljavanja, socijalnog osiguranja, kao pitanjima međunarodnog radnog prava i historije radnog prava i pitanjima ostvarivanja i zaštite ovih prava od strane nadležnih i ovlaštenih organa.<sup>4</sup>

## Odnos radnog i ustavnog prava

U sistemu prava ustavno pravo zauzima najznačajniji položaj, odnosno pravna nauka polazi od toga da je ustavno pravo izvor svih grana prava. To mu mjesto pripada s obzirom na njegov predmet regulisanja i izučavanja, te zbog hijerarhije pravnih akata u svakoj pravnoj državi.<sup>5</sup> Ustavom se postavljaju načela iz domena radnog prava, odnosno okviri i temelji za radno zakonodavstvo. Svaki sistem radnih odnosa temelji se na većem broju načela, čija primjena treba da omogući ostvarivanje najvažnijih segmenata i funkcija radnog zakonodavstva.

U okviru materije ustavnog prava, utvrđen je okvir za nadležnost u pogledu donošenja propisa iz oblasti koju regulira radno zakonodavstvo. Dakle, ustavno pravo sadrži s jedne strane, ljudska prava na radu i povodom rada, a s druge strane norme koje se odnose na nadležnost i postupak donošenja propisa iz oblasti radnog prava, što predstavlja osnovu za šire i potpunije reguliranje u okviru radnog prava.<sup>6</sup>

## Međunarodna organizacija rada

Međunarodna organizacija rada osnovana je na Mirovnoj konferenciji u Parizu 1919. godine. Najbitnija karakteristika MOR-a je njen tripartitni karakter. Prema ustavu ove organizacije, u svim forumima i na svim zasjedanjima MOR-a učestvuju predstavnici vlade, poslodavaca i radnika.<sup>7</sup>

Osnovni zadatak MOR-a je da proučava i rješava probleme iz oblasti rada i socijalne politike u međunarodnim razmjerama, a imajući u vidu da se opšti i trajni mir može zasnivati samo na socijalnoj pravdi. Cilj MOR-a je da poboljša uslove života i rada velikog broja lica, a svoj osnovni zadatak i cilj može ostvariti samo putem saradnje predstavnika vlada, radnika i

---

<sup>4</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević-Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>5</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo str. 93-96

<sup>6</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević-Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>7</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo str. 93-96

poslodavaca na razvijanju radnog i socijalnog zakonodavstva u svijetu. Filadelfijskom deklaracijom koja označava doktrinarni vodič MOR-a, potvrđuju se osnovna načela na kojima počiva MOR:

1. Rad nije roba
2. Neophodna je međunarodna saradnja
3. Sloboda izražavanja i sloboda udruživanja je neophodan uslov trajnog napretka

## Ljudska prava

Ljudska prava su stara koliko i organizovani oblici ljudske zajednice. Ljudska prava spadaju u onu kategoriju prava koja ima svako, samim tim što je ljudsko biće. Ljudska prava i osnovne slobode predstavljaju primarno obilježje i temeljni sadržaj pravnog sistema svake države. Garancija prava i sloboda, njihovo poštivanje i zaštita, predstavljaju ključnu društvenu funkciju države iz čega ona crpi svoj legitimitet. Njihovo ograničavanje pojedincu dozvoljeno je samo u mjeri u kojoj to osigurava da ih i drugi mogu koristiti pod jednakim uslovima.<sup>8</sup>

„Sloboda se sastoji u mogućnosti da se čini sve što ne šteti drugome. Zbog toga korištenje prirodnih prava svakog čovjeka ima kao granicu ono što ostalim članovima društva osigurava uživanje tih istih prava“<sup>9</sup>

Međunarodni sistem zaštite ljudskih prava regionalnog značaja uspostavljen je višestranim regionalnim ugovorima. Oni su najznačajniji i najbrojniji u Evropi, među kojima posebno mjesto zauzima Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda i protokoli uz nju. Posebna karakteristika međunarodnih ugovora o ljudskim pravima je u tome što su zaključeni u korist individualnih subjekata. Međunarodi sud pravde zauzeo je stanovište da međunarodni ugovor o ljudskim pravima djeluje i na države koje ga nisu ratifikovale.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Milićević Neđo, Ljudska prava, Sarajevo, 2007, str. 42-48

<sup>9</sup>Deklaracija o pravima čovjeka i građanina iz 1978 godine, čl. 4 deklaracije

<sup>10</sup>Milićević Neđo, cit. djelo str. 42-48

### 3. Izvori radnog prava

Uopšteno za izvore radnog prava može se reći da su to svi opšti akti pravnog karaktera, koji se pojavljuju kao izvori i drugih grana prava, a da je specifični izvor radnog prava vezan za kolektivne ugovore. Za izvore radnog prava karakteristično je da se radi o velikom broju raznovrsnih pravnih normi, koje se neprestano mijenjaju s obzirom da su radni odnosi promjenljivi, živi i primjenljivi društveni odnosi. Pravni izvori se pojavljuju kao: izvori prava u materijalnom smislu i kao izvori prava u formalnom smislu.

Materijalni izvori prava su specifični društveni odnosi – tipovi odnosa, koji se regulišu pravom, ali su to, zapravo, i izvori i predmet pravnog normiranja.

Pravni izvori u formalnom smislu su oblici realnog sadržaja društvenih odnosa u kojima se izražava pravo. U najvećem broju slučajeva to su, prije svega pisani pravni akti, koji, s obzirom na obilježja formalne zakonitosti, treba da odgovore zahtjevima upogledu nadležnosti, postupka i oblika u kojima se donose.<sup>11</sup>

Prihvatamo mišljenje da se izvori prava, pa time i radnog prava, ne mogu utvrditi za sva vremena i za sve pravne sisteme. Zbog toga se i kod utvrđivanja izvora radnog prava treba polaziti od pozitivnog prava svake zemlje.

Polazeći od ovog kriterija, kao i stanovišta nauke radnog prava, izvori radnog prava mogu se najprikladnije podijeliti u sljedeće grupe:

1. Državni propisi
2. Kolektivni ugovori
3. Opšti akti poslodavca – izvori autonomnog prava
4. Međunarodni izvori radnog prava
5. Običajno pravo
6. Sudska praksa<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo str. 93-96

<sup>12</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević-Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

### 3.1. Državni propisi- heteronomi izvori prava

Iz ustavnog sistema većine država, pa tako i naše, proizilazi da se državni propisi mogu svrstati u tri glavne grupe:

- 1) ustav,
- 2) zakoni,
- 3) podzakonski akti.<sup>13</sup>

#### Ustav

Ustav je najznačajniji i najviši pravni akt donesen prema posebnom postupku, a često i od posebnog organa. Ustavom se kao najvišem pravno-političkom aktu, uređuju osnove društvenog, pravnog i državnog uređenja, pa se zbog toga ovaj temeljni, najznačajniji i najviši pravni akt javlja i kao najvažniji izvor svih grana pravnog sistema. To znači da svi ostali propisi moraju biti u skladu sa ustavom.<sup>14</sup>

Ustav BiH je najznačajniji i najvažniji izvor ustavnog prava. Ustav BiH se ubraja u kategoriju kratkih ustava. Ima ukupno 12 članova. Ustav BiH je dio Mirovnog sporazuma za BiH koji je stupio na snagu danom potpisivanja 14. decembra 1995. godine. Sistematski, Ustav je podijeljen u tri dijela: praambulu, normativni dio i anekse. U preambuli su sadržani sljedeći najvažniji principi i rješenja na kojima se temelji ustavno uređenje BiH. To su:

1. Poštovanje ljudskog dostojanstva, sloboda i jednakosti u skladu sa najvišim međunarodnim standardima
2. Mir, pravda, tolerancija i pomirenje
3. Pluralističko društvo zasnovano na demokratskim organima vlasti i pravičnim postupcima
4. Ekonomski sistem i razvoj na bazi privatnog vlasništva i tržišne privrede
5. Privrženost vrijednostima povelje Ujedinjenih nacija
6. Suverenitet, teritorijalni integritet i politička neovisnost države BiH

---

<sup>13</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević-Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>14</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević-Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

7. Konstitutivnost Bošnjaka, Hrvata i Srba, koji zajedno i ravnopravno sa pripadnicima ostalih naroda i sa građanima BiH uspostavljaju njeno ustavno uređenje.<sup>15</sup>

Bosna i Hercegovina je složena država koja u svom sastavu ima dva entiteta: Federaciju BiH i RS. U njoj se osigurava ravnopravnost tri konstitutivna naroda: Bošnjaka, Hrvata i Srba, kao i pripadnika drugih naroda i svih građana koji žive u BiH. Sve je to uticalo da izvori ustavnog prava budu raznovrsni i veoma specifični. Međunarodni ugovori su veoma značajan izvor ustavnog prava u BiH. Ustav BiH, koji je i sam dio međunarodnog ugovora, daje posebno mjesto međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, a naročito Evropskoj konvenciji o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda. Bosna i Hercegovina je 12. jula 2002. godine ratifikovala Evropsku konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda.

Ova konvencija je ne samo dio domaćeg prava nego ima i prioritet u odnosu na sve domaće zakone (čl. II tačka 2. Ustava BiH).<sup>16</sup>

Konvencija je potpisana 1950. godine, a stupila je na snagu 1953. godine. Opšta deklaracija o pravima čovjeka i građanina iz 1948. godine poslužila je kao njeno polazište. Značajno je naglasiti da je Evropska konvencija fokusirana na zaštitu tradicionalnih ličnih i političkih sloboda i prava, a naknadno su, dodatnim protokolima, iz domena ekonomskih i socijalnih prava uključeni samo pravo na imovinu i pravo na obrazovanje. Evropska konvencija je posebno značajna po tome što je razvila međunarodne mehanizme za zaštitu prava navedenih u njoj. Građani svih zemalja potpisnica stekli su pravo da se neposredno pozivaju na ovu konvenciju, kao i pravo, kad iscrpe sva pravna sredstva u zemlji, da se mogu neposredno obratiti evropskim institucijama za zaštitu ljudskih prava – Evropskoj komisiji i Evropskom sudu za ljudska prava. Sve zemlje potpisnice Konvencije su se obavezale da će bezuslovno poštivati i provoditi presude Evropskog suda za ljudska prava.<sup>17</sup>

Konvencijom su propisane mnoge obaveze država koje su je usvojile i onih država koje joj pristupe, među kojima posebno treba imati u vidu sljedeće:

- Obavezu država članica Konvencije da svim ljudima pod njihovom jurisdikcijom omoguće nesmetano uživanje njihovih prava i osnovnih sloboda, najmanje u kapacitetu utvrđenom Konvencijom;

<sup>15</sup>Kasim Trnka, Ustavno pravo, Sarajevo, 2006. str. 111-151

<sup>16</sup>Ustav BiH (čl. II tačka 2. Ustava BiH)

<sup>17</sup>Kasim Trnka, cit. djelo str. 111-151

- Obavezu država članica da otklone svako kršenje prava i sloboda zaštićenih ovim aktom
- Obavezu država članica da svojim građanima, nevladinim organizacijama, drugim grupama pojedinaca, kao i strancima koji borave na njihovoj teritoriji, omoguće nesmetan postupak pred Evropskim sudom za ljudska prava, u onim slučajevima kada oni smatraju da su njihova prava i slobode bili narušeni od strane organa javne vlasti određene države.

Ustavom BiH je izričito normirano da će se „prava i slobode utvrđene u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i u njenim protokolima direktno primjenjivati u Bosni i Hercegovini“, te da će ova Konvencija imati pravnu snagu iznad svakog drugog zakona. Na taj način na podlozi pravne snage Konvencije iznad svakog drugog zakona za BiH je uspostavljeno sljedeće pravno stanje:

- Njena obaveza je da kontinuirano usaglašava, svoje zakonodavstvo sa Evropskom konvencijom;
- Da organi vlasti BiH, odlučujući o pravima pojedinaca, moraju postupati usklađeno sa standardima utvrđenim u ovom aktu, sa mogućnošću i obavezom ako je to potrebno da je i neposredno primjenjuju;
- Da se pojedinci pri ostvarivanju i zaštiti svojih prava na nju mogu direktno pozvati;
- Da se zaštita prava koje sadrži Konvencija. Pod određenim uslovima, može tražiti pred Evropskim sudom za ljudska prava, čije su odluke konačne i obavezujuće.

Konvencija izričito normira sljedeća ljudska prava i osnovne slobode:

1. Pravo na život
2. Zabrana mučenja, nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja
3. Zabrana ropstva i prisilnog rada
4. Pravo na slobodu sigurnost i ličnosti
5. Pravo na pravično suđenje
6. Kažnjavanje samo na osnovu zakona

7. Pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života
8. Sloboda misli savjesti i vjeroispovijesti
9. Sloboda izražavanja
10. Sloboda okupljanja i udruživanja
11. Pravo na sklapanje braka
12. Pravo na djelotvoran pravni lijek
13. Zabrana diskriminacije
14. Pravo na slobodne izbore
15. Zabrana zloupotrebe prava
16. Sloboda kretanja
17. Zabrana protjerivanja svojih državljana
18. Zabrana kolektivnog protjerivanja stranaca
19. Ukidanje smrtne kazne
20. Proceduralne garancije u postupku protjerivanja stranaca
21. Pravo žalbe u krivičnim stvarima
22. Pravo na kompezaciju za pogrešnu osudu
23. Zabrana ponovnog suđenja ili kažnjavanja za isto djelo
24. Jednakost među supružnicima<sup>18</sup>

Da bi se obezbijedilo poštovanje obaveza iz ove Konvencije koje su prihvatile Visoke strane ugovornice obrazuju se:

---

<sup>18</sup>Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda(Službeni glasnik BiH, br. 6/99)

- a) Evropska komisija za ljudska prava, u daljem tekstu "Komisija".
- b) Evropski sud za ljudska prava, u daljem tekstu "Sud".

Komisija se sastoji od onoliko članova koliko je Visokih strana ugovornica. Ista država ne može imati u Komisiji više od jednog svog državljanina. Članove Komisije bira Komitet ministara apsolutnom većinom glasova, s liste imena koju utvrđuje Biro Savjetodavne skupštine. Članovi Komisije se biraju na šest godina. Oni se mogu ponovo birati. Međutim, od članova izabranih na prvim izborima, mandati sedmorice članova ističu poslije tri godine. Svaka Visoka strana ugovornica može preko generalnog sekretara Savjeta Evrope ukazati Komisiji na svaku povredu odredbi Konvencije za koju smatra da se može pripisati nekoj drugoj Visokoj strani ugovornici.

Komisija može da prima predstavke upućene generalnom sekretaru Savjeta Evrope od svake osobe, nevladine organizacije ili grupe lica koji tvrde da su žrtve povrede prava ustanovljenih ovom Konvencijom od strane jedne od Visokih strana ugovornica, pod uslovom da je Visoka strana ugovornica protiv koje je predstavka podnijeta izjavila da priznaje nadležnost Komisije da prima takve predstavke. One Visoke strane ugovornice koje su dale takvu izjavu obavezuju se da ni na koji način ne ometaju stvarno vršenje ovog prava. Ove izjave mogu se dati za određeni period. Izjave se predaju generalnom sekretaru Savjeta Evrope koji njihove prepise uručuje Visokim stranama ugovornicama i objavljuje ih.<sup>19</sup>

Evropski sud za ljudska prava sastoji se od onolikog broja sudija koliko je članica Savjeta Evrope. Ista država ne može imati u Sudu više od jednog svog državljanina. Članove Suda bira Savjetodavna skupština većinom glasova sa liste lica koju predlože članice Savjeta Evrope. Svaka članica predlaže tri kandidata, od kojih su bar dva njeni državljani. Samo Visoke strane ugovornice i Komisija imaju pravo da iznesu slučaj pred Sud. Nadležnost Suda se proteže na sve predmete koji se tiču tumačenja i primjene ove Konvencije, a koje mu Visoke strane ugovornice ili Komisija podnesu.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>Milićević Neđo, cit. djelo str. 42-48

<sup>20</sup>Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda (Službeni glasnik BiH broj 6/99)



## Zakonski propisi

Pod zakonom se podrazumijeva onaj pravni akt koji u hijerarhijskoj ljestvici pravnih akata dolazi odmah poslije ustava. Njime se, na temelju ustava, originerno utvrđuju prava i obaveze neodređenog kruga lica u nekoj apstraktno opisanoj situaciji, u zakonodavnom postupku od strane zakonodavnog tijela. Zakonima se regulišu na apstraktan način određene vrste društvenih odnosa, polazeći od ustavnih normi i u cilju njihove razrade. Tako se u svim izgrađenim pravnim sistemima javljaju zakoni koji u većem ili manjem stepenu, obuhvataju svojom regulacijom pojedine pravne grane.<sup>21</sup>

Kao i za druge grane prava, tako i za radno pravo zakonski propisi su najvažniji izvori prava. Polazeći od ustavnih rješenja i od nivoa zakonodavne vlasti, odnosno odgovarajućeg parlamenta - skupštine, zakoni u Bosni i Hercegovini mogu se razvrstati na:

- 1) zakon BiH,
- 2) entitetske zakone,
- 3) zakone Brčko Distrikta BiH
- 4) kantonalne zakone u okviru Federacije Bosne i Hercegovine.

Prostorno, odnosno teritorijalno važenje zakona BiH je cijela državna teritorija BiH.<sup>22</sup>

Entitetske zakone donosi Parlament Federacije Bosne i Hercegovine, odnosno Narodna skupština Republike Srpske, kao nosioci ustavotvorne i zakonodavne vlasti u okviru nadležnosti entiteta. Oni važe na cijeloj teritoriji odgovarajućeg entiteta. Federalni zakoni donose se kako iz okvira isključive nadležnosti FBiH, tako i iz zajedničke, konkurentne nadležnosti federalne vlasti i kantona. Kada su u pitanju ovi drugi zakoni, tada je federalna vlast, u postupku donošenja zakona koji su obavezni za cijelo područje FBiH, dužna uzimati u obzir kako kantonalne nadležnosti, tako i različite situacije u pojedinim kantonima, kao i potrebu za fleksibilnošću u provođenju zakona. U skladu sa Statutom BDBiH, njegova Skupština, kao zakonodavno tijelo, u okviru nadležnosti Distrikta, donosi zakone i ostale propise za izvršavanje svoje nadležnosti. Kao nosilac ustavotvorne

---

<sup>21</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo, str. 93-96

<sup>22</sup>Kasim Trnka, cit. djelo str.111-151

i zakonodavne vlasti, Skupština kantona, u okviru nadležnosti kantona, donosi zakone i ostale propise za izvršavanje svoje nadležnosti.<sup>23</sup>

## **Podzakonski propisi**

Podzakonski propisi su opšti pravni akti koje, po pravilu, donose političko - izvršni i upravni organi s ciljem razrade i konkretizacije zakona. Ove akte mogu donositi i zakonodavni organi, ali ne po zakonodavnoj proceduri. Podzakonskim propisima kao opštim imperativnim pravnim aktima "približavaju" se i prilagođavaju apstraktna pravila sadržana u zakonima, radi njihove pravilnije primjene. Najvažnije svojstvo ovih normativnih akata je što se njima ne mogu zasnivati ovlaštenja i obaveze subjekata mimo onih utvrđenih zakonom. Oni se donose na osnovu i u saglasnosti sa zakonima. Kao podzakonski akti izvršnih državnih organa najčešće se javljaju: uredbe, odluke i smjernice. Izvršni organi lokalnih zajednica mogu donositi: pravilnike, naredbe, uputstva ismjernice, što se bliže uređuje opštim pravnim aktima o njihovom organiziranju i funkcioniranju u skladu sa statutom. U okviru radnog prava, podzakonskim aktima (pravilnicima, uputstvima donijetim od strane organa uprave) naročito se uređuju pitanja i odnosi zaštite na radu.<sup>24</sup>

## **Izvori autonomnog prava**

Poseban oblik autonomnog prava stvaraju privredni subjekti, kao i mnogi drugi subjekti (sindikati, građanska udruženja, političke stranke i sl.), koji se samostalno osnivaju i konstituiraju, te funkcioniraju ne samo po normama državnih prava, nego i po normama svojih osnivačkih akata (statuta, pravila, odluka, ugovora, i drugih autonomnih akata). U pozitivnom zakonodavstvu BiH autonomno pravo ima važno mjesto. Osnovni opšti akt dioničarskog društva, kao jedne od vrsta privrednih subjekata, je statut. Sa njim ne mogu biti u suprotnosti drugi opšti akti koji se donose, odnosno samim statutom dioničarskog društva utvrđuje se konkretno koji se drugi opšti akti donose. Javna preduzeća također imaju statut, s tim što ga donosi upravni odbor uz saglasnost nadležnog organa teritorijalne zajednice koja je i osnivač javnog preduzeća.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>24</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>25</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

## Međunarodni izvori radnog prava

Međunarodni izvori radnog prava razvrstavaju se na:

- 1) univerzalne i regionalne međunarodne izvore, od kojih su za radno pravo BiH najznačajnije konvencije i preporuke MOR-a, zatim akti UN u oblasti ekonomsko-socijalnih odnosa, te primarni i sekundarni izvori prava Evropske unije, kao i akti Vijeća Evrope;
- 2) bilateralne i multilateralne međudržavne i međunarodne ugovore.

Ratifikaciju međunarodnih ugovora u našem pravnom poretku vrši Predsjedništvo Bosne i Hercegovine, pod uslovom da na to pristane Parlamentarna Skupština BiH.

### 3.3.1. Konvencije i preporuke MOR-a

Normativna djelatnost MOR-a sastoji se u donošenju međunarodnih konvencija i preporuka, kao pravnim instrumentima kojima se postavljaju međunarodni standardi rada, koji treba da se sprovode u pojedinim državama-članicama MOR-a. Međunarodne konvencije, kao međunarodni ugovori posebne vrste, su osnovni pravni akti MOR-a, pomoću kojih ova organizacija izražava i utvrđuje norme o unapređenju radnog i socijalnog zakonodavstva u svijetu. Postupak donošenja konvencija je "u rukama" Administrativnog savjeta, koji pokreće proceduru za njihovo donošenje i stavlja ih na dnevni red Opšte konferencije.<sup>26</sup>

Konvencija se smatra izglasanom ako za nju glasa dvije trećine prisutnih delegata na Opštoj konferenciji. U slučaju neprihvatanja konvencije, postoji mogućnost da članovi MOR-a istu prihvate u predloženom tekstu na osnovu bilateralnog sporazuma. Nakon usvajanja konvencija se dostavlja svim članicama MOR-a radi ratificiranja. Vlade država - članica su dužne da u roku od jedne godine, iznesu izglasanu konvenciju pred tijelo, odnosno nadležni organ, radi odlučivanja o ratifikaciji konvencije. Konvencije se mogu ratificirati uz rezervu, uslovno ratificirati i djelimično primijeniti.

---

<sup>26</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo str. 93-96

- 1) Ratifikacija uz rezervu moguća je samo za one slučajeve koji su prethodno određeni u samoj konvenciji;
- 2) Do uslovne ratifikacije može doći iz razloga "ekonomskih posljedica", zbog kojih je jedna država članica zainteresirana za prethodno ratificiranje jedne konvencije od strane druge zemlje. To je prethodni uslov ratificiranja;
- 3) Djelimična primjena konvencije dozvoljena je državi koja ratificira konvenciju pod uslovom da postoje posebne okolnosti. Ove okolnosti taksativno se navode u samoj konvenciji (klima, nedovoljni razvoj industrijske organizacije i druge specifične okolnosti).

Konvencija MOR-a stupa na pravnu snagu tek kada bude ratificirana od određenog broja država članica.

Primjena konvencija MOR-a, odnosno pravno dejstvo ratificiranih konvencija na interno zakonodavstvo država članica, uslovljena je:

- (a) opštim načelima primjene ovih konvencija i
- (b) načelom inkorporacije konvencije u pravni poredak država članica.

Opšta načela primjene konvencija MOR-a su načela koja važe za sve zemlje članice. To su:

- 1) načelo obaveznosti primjene konvencija MOR-a, prema kome svaka članica poslije ratifikacije konvencije je dužna da je primjenjuje. Poduzimanje odgovarajućih mjera primjene konvencije podložno je sistemu kontrole.
- 2) načelo zaštite minimuma prava, prema kome svaka članica koja je ratificirala konvenciju u njenoj primjeni mora ispoštovati garantiranje minimuma konvencijskih prava. Radi se o obaveznom obimu i vrsti prava čiji se nivo mora obezbijediti, jer je to kriterij po kojem se cijeni da li je članica ispunila svoju obavezu u pogledu primjene konkretne konvencije.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

Uvođenje (inkorporacija) konvencija MOR-a u interno zakonodavstvo pojedinih država članica zavisi od rješenja u pravnom poretku same države u pitanju. U suštini, moguće je da se radi o:

- 1) automatskom inkorporiranju samom ratifikacijom – monistički sistemi, ili se moraju
- 2) donijeti posebni propisi da bi ratificirana konvencija imala dještvo – dualistički sistemi.

Dakle, činom ratifikacije međunarodni ugovori, pa tako i konvencije MOR-a, ulaze neposredno u pravni poredak Bosne i Hercegovine. U skladu s tim, ratificirana konvencija primjenjuje se kao i svaki drugi zakon BiH, tj. primjena konvencije proizvodi ista dejstva koja proizilaze iz primjene zakona BiH. Praktično to znači da je ratificirana konvencija postala izvor radnog, odnosno socijalnog prava.

Kao nosioci obaveze izvršavanja međunarodnih konvencija rada u BiH označavaju se:

- 1) organi i organizacije Bosne i Hercegovine, u čiji djelokrug spadaju pitanja koja se uređuju međunarodnim ugovorom, kojim se stvaraju neosredne obaveze za BiH;
- 2) nadležni organ i organizacije entiteta – Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske, na koje se odnose obaveze utvrđene međunarodnim ugovorima kojima se stvaraju obaveze za entitete;
- 3) organi i organizacije kantona – županija Federacije Bosne i Hercegovine, na koje se, u skladu sa Ustavom FBiH, odnose obaveze utvrđene međunarodnim ugovorima, kojima se stvaraju obaveze i za kantone;
- 4) preduzeća, ustanove i druga pravna lica, koja neposredno izvršavaju obaveze utvrđene međunarodnim ugovorima, kojima se stvaraju obaveze za njih.

Primjena, odnosno izvršavanje ratificiranih međunarodnih konvencija rada od strane zemlje članice podložna je svestranoj organiziranoj kontroli, u skladu sa Ustavom MOR-a. Kontrola izvršavanja konvencije obuhvata primjenu nekoliko metoda utvrđenih ustavom MOR-a:

Ustav MOR-a predviđa da se kao aktivno legitimirani subjekti kontrole u vezi sa primjenom ratificiranih konvencija mogu javiti:

- 1) svi članovi MOR-a tj. države-članice,
- 2) predstavnici profesionalnih organizacija radnika ili poslodavaca i
- 3) Administrativni savjet.

Pravna sredstva kontrole u vezi sa primjenom konvencija u državama članicama su prigovor i žalba. Prigovor podnose profesionalne organizacije radnika ili poslodavaca putem Međunarodnog biroa rada, protiv bilo kojeg člana koji ne obezbjeđuje primjenu konvencije koju je prihvatio.

Žalbu mogu podnijeti:

- 1) administrativni savjet, po vlastitoj inicijativi;
- 2) vladin delegat na Konferenciji i
- 3) država-članica protiv druge države, ako su obje ratificirale datu konvenciju.

Ratificirana konvencija ima primat u odnosu na domaće propise, jer je, postajući zakonom BiH, konvencija istovremeno postala i zakon pojačanog djelovanja u poređenju sa drugim domaćim zakonima. U BiH je na snazi 68 Konvencija MOR-a.

U naznačenom smislu, eventualni sukob domaćeg zakona ili drugog propisa sa ratificiranom konvencijom treba riješiti tako da se konstatuje nepostojanje potrebne međusobne usaglašenosti između ovih akata i da se u konkretnom slučaju ima primijeniti ratificirana konvencija, a ne domaći propis.<sup>28</sup>

## Običajno pravo

Običajno pravo čine društvene norme – običaji koji su nedržavnog karaktera i koji nastaju spontano. Po uobičajenom shvatanju u pravu, da bi jedan običaj bio društvena norma smatra se da treba da ispunjava tri uslova:

- 1) dugotrajna primjena,
- 2) ponavljanje više puta i
- 3) postojanje opšte saglasnosti da je formirano pravilo ponašanja moralno ispravno i da odgovara shvatanjima većine u društvu, koja mu se, zbog toga, dobrovoljno podvrgava.<sup>29</sup>

Običajno pravo nastaje momentom kada država počne da primjenjuje sankcije za neizvršavanje običajnog pravila ponašanja. Običajnom pravu se priznaje supsidijarni, dopunski karakter izvora prava. To znači da njegova primjena dolazi u obzir kada ne postoje propisi doneseni od strane državnih organa, odnosno kada je evidentno da postoji pravna

---

<sup>28</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>29</sup>Bloh, E., Prirodno pravo i ljudsko dostojanstvo, Beograd, 1977, str. 35-40

praznina u propisima. I u tom slučaju do primjene običajnog prava može doći samo ako državni pravni propisi izričito ne zabranjuju takvu primjenu običaja i ako običajna pravila nisu protivna duhu i načelima od države propisanih pravila, odnosno moralnim shvatanjima date sredine.<sup>30</sup>

## Sudska praksa kao izvor radnog prava

Odgovor na pitanje mogu li sudski organi ili "sudska vlast" donositi opšte pravne akte, može se naći samo u konkretnim pravnim poretcima, koji svojim pozitivnim rješenjima određuju kolika je nadležnost sudova u normativnom djelovanju. U evropskoj teoriji radnog prava prihvaćeno je stanovište da judikatura prvenstveno znači primjenu prava na konkretne slučajeve koji su predmet spora. U sudskim postupcima se ne stvaraju pravna pravila, već se ona primjenjuju na konkretne slučajeve. Dosljedno tome, *res judicata* ima pravni učinak samo na strane u sporu.<sup>31</sup>

Ovo shvatanje je dominantno u kontekstu evropsko-kontinentalnog pravnog sistema, za razliku od anglosaksonskog, u kojem sudski precedenti imaju funkciju izvora prava. U pravnim sistemima anglosaksonskih zemalja sudska odluka koju donose sudovi može dobiti snagu opšteg normativnog akta koji vrijedi *et pro future*, odnosno služi kao obavezni izvor prava svim drugim sudovima, u budućim situacijama kada budu rješavali slične slučajeve.<sup>32</sup>

Međutim, najviše sudske instance i u evropskom kontinentalnom pravu ne objavljuju samo svoje presude, nego su ovlaštene da usklađuju i utvrđuju svoje stavove na zajedničkim sjednicama svih vijeća datog suda ili na opštoj sjednici svih sudija. Takva rješenja su prisutna i u našem pravnom poretku. U tom kontekstu može se prihvatiti mišljenje da su tako usklađena i objavljena stanovišta važna karika za interpretaciju zakona, kao i za jedinstvo sudske prakse, ali da se, ipak, ne mogu smatrati izvorima prava u formalno-materijalnom smislu.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>31</sup>Danilo Ž. Marković, Sociologija rada, Beograd, 1977, str. 220-250

<sup>32</sup>Kasim Trnka, cit. djelo str.111-151

<sup>33</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

## 4. Kolektivno radno pravo

Kolektivno radno pravo predstavlja najbogatiji i najoriginalniji dio radnog prava kojim se najotvorenije afirmira njegova osobitost i samostalnost, ali kojim se u savremenim pravnim poretcima istovremeno i vrši uticaj na druge grane prava. Kolektivno radno pravo se definiše kao dio radnog prava koji obuhvata pravne norme koje reguliraju kolektivne radne odnose. Kolektivno radno pravo izučava, odnosno uređuje one kategorije i institucije radnog prava koje utemeljuju sticanje, ostvarivanje i zaštitu kolektivnih prava i kolektivnih interesa socijalnih partnera (poslodavaca i predstavnika radnika). Kao sastavni dijelovi (stubovi) ovog dijela radnog prava mogu se uvrstiti:

- sloboda udruživanja tj. pravo na osnivanje i organiziranje udruženja radnika i poslodavaca;
- pravo na kolektivno pregovaranje i kolektivno ugovaranje;
- pravo na participaciju tj. pravo na upravljanje i na učešće u upravljanju u određenoj radnoj sredini;
- pravo na rješavanje kolektivnih sporova;
- pravo na štrajk;
- pravo učešća u postupku donošenja autonomnih opštih akata kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73



## KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

| <b>Radnici</b>   | <b>Poslodavci</b>   | <b>Država</b>   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- sindikat(kolektivno pregovaranje, mirno rješavanje sporova, pravo na štrajk)</li> <li>- odnos članstva i sindiklanih prava i sloboda</li> <li>- sudjelovanje radnika u donošenju autonomnih akata i drugih odluka kod poslodavca (participacija)</li> <li>- Vijeće zaposlenika</li> <li>- Savjet radnika</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- udruženja poslodavaca</li> <li>- odnos sindikat-poslodavci</li> <li>- odnos država-poslodavci</li> <li>- odnosi Vijeće zaposlenika - poslodavci</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- odnos države prema sindikatu</li> <li>- odnos države prema poslodavcima</li> </ul> |

### Ekonomsko socijalno vijeće

*Tabela 1. Kolektivni radni odnosi između radnika, poslodavaca i države*

### Kolektivni ugovori

Pod kolektivnim ugovorima podrazumijevaju se pismeni sporazumi u vezi radnih uslova i uslova zaposlenja, koji su zaključeni između poslodavca, grupe poslodavaca ili udruženja

poslodavaca i jedne ili više radničkih organizacija, ili u njihovoj odsutnosti, predstavnika radnika pravnovaljano izabраниh i ovlaštenih, u skladu sa nacionalnim zakonima i propisima. U skladu s ovom definicijom, u radnopravnoj teoriji i zakonodavstvu kolektivni ugovori se najčešće definišu kao pismeni sporazumi zaključeni između sindikata, odnosno zainteresiranih radnika i poslodavaca, grupe poslodavaca, odnosno njihovih organizacija, kojima se uređuju uslovi rada i zapošljavanja, procedure za izbjegavanje i rješavanje sporova, kao i sva druga pitanja od zajedničkog interesa.<sup>35</sup>

## Osnovna obilježja kolektivnog ugovora

1. subjekti kojima se garantuje pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora
2. predmet kolektivnog pregovaranja.

Ugovorne strane u kolektivnom ugovoru su, s jedne strane, sindikalne organizacije ili druge radničke organizacije, a s druge strane poslodavac (jedan), grupa poslodavaca ili organizacije poslodavaca. U pravilu (izuzetak je jedan poslodavac) strane kolektivnog ugovora su subjekti koji ne učestvuju direktno u procesu rada. Najčešći subjekt– ugovorna strana kolektivnog ugovora na strani radnika je sindikat, a rjeđe grupa zaposlenih.

Predmet kolektivnog ugovora u skladu sa međunarodnim standardima rada je definisan veoma široko i vezuje se za uređivanje uslova rada i zapošljavanja, prava i obaveza ugovornih strana, te pitanja od zajedničkog interesa za ugovorne strane.<sup>36</sup>

## Vrste kolektivnih ugovora

Vrste kolektivnih ugovora su u međusobnoj ovisnosti od polja njihove primjene, a ono se može posmatrati s profesionalnog (personalnog) i teritorijalnog aspekta. U našem radnom zakonodavstvu, gdje kolektivni ugovori čine predmet zakonskog reguliranja, u personalnom smislu polje njihove primjene obuhvata sva lica u radnom odnosu, s tim da se kolektivni ugovori odnose prvenstveno na lica koja su predstavljena sindikatom, odnosno, kolektivni

---

<sup>35</sup>Danilo Ž. Marković, cit. djelo str. 220-250

<sup>36</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo str. 93-96

ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile. S teritorijalnog aspekta, postoji velika raznolikost u pogledu vrsta i polja primjene kolektivnih ugovora: nacionalni nivo, lokalni nivo, nivo industrijske grane, profesije, nivo preduzeća. U praksi i zakonodavstvu kolektivni ugovori se pojavljuju kao kombinacija personalnog i teritorijalnog aspekta.

Prema pozitivnom radnom pravu Federacije BiH, kolektivni ugovor može se zaključiti:

- 1) za teritoriju Federacije BiH;
- 2) za područje jednog ili više kantona-županija;
- 3) za određenu djelatnost i
- 4) za jedno ili više pravnih lica.

Zaključivanje ovih ugovora je fakultativno. Kada su u pitanju vrste kolektivnih ugovora u Republici Srpskoj, ZORRS je predvidio tri vrste kolektivnih ugovora:

- 1) opšti kolektivni ugovor za teritoriju RS,
- 2) kolektivni ugovor za određenu grupaciju ili granu djelatnosti i
- 3) kolektivni ugovor za jednog ili više poslodavaca<sup>37</sup>

Subjekti zaključivanja kolektivnih ugovora u našem zakonodavstvu su na strani poslodavca – sam poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca, a na strani zaposlenika – sindikat. Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme, i to obavezno u pisanoj formi.<sup>38</sup>

#### **4. Radni odnos**

Radni odnosi predstavljaju centralni predmet proučavanja radnog prava. Radni odnosi mogu se posmatrati sa dva aspekta:

- društvenog – s aspekta razvoja i karaktera društvenih odnosa iz kojih oni nastaju i iz kojih proizilaze i

---

<sup>37</sup>Milićević Neđo, cit. djelo str. 42-48

<sup>38</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

- pravnog – s aspekta prava i obaveza koja nastaju, ostvaruju se i zastićuju iz radnih odnosa.

S obzirom na ove aspekte, radno pravo razlikuje dva pojma radnih odnosa:

- pojam društveno-radnih odnosa i
- pojam radnopravnih odnosa.

Društveno-radni odnosi, su prije svega, društveni odnosi koji postoje između raznih činilaca u procesu cjelokupnog društvenog rada. Pri tome, karakter, oblici i sadržina društveno-radnih odnosa, neposredno izvire iz datih društveno-ekonomskih odnosa, a iz društveno-radnih odnosa dolazi se do pojma kojeg, i pored različitosti, ipak karakterizira:

- radna djelatnost čovjeka,
- način određivanja radne djelatnosti i
- odnosi koji se uspostavljaju na radu i u vezi sa radom.

Pravni odnos je uvijek odnos između najmanje dva pravna subjekta koji imaju jedan prema drugome pravnu obavezu i pravno ovlaštenje s obzirom na neki pravni objekt, bez obzira da li se pojavljuju kao jednostrani ili dvostrano obavezujući pravni odnosi.

Da bi nastao konkretan pravni odnos potrebno je:

- da bude već utvrđen u objektivnom pravu, odnosno propisan apstraktno u nekom od izvora prava;
- da nastupe okolnosti – pravne činjenice predviđene u hipotezi pravne norme;
- da postoji subjektivno pravo, koje se izvodi iz objektivnog, i da se sastoji u ovlaštenju subjekta prava da nešto sam čini ili da od drugog zahtijeva da čini ili da nešto podnosi.

Na osnovu svega navedenog, radni odnos u pojmovnom smislu može se definisati kao dobrovoljni ugovorni odnos između posloprimca (zaposlenika, radnika) i poslodavca, na osnovu kojeg se posloprimac uključuje u organizirani proces rada, na način i pod uslovima koje utvrdi poslodavac, lično obavljajući na profesionalnoj osnovi poslove radnog mjesta, i ostvarujući na temelju toga, plaću i druga utvrđena, garantirana i ugovorena prava i obaveze.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

## Elementi pojma radnog odnosa

Bitni elementi pojma radnog odnosa:

- 1) dobrovoljnost;
- 2) lična, radnopravna funkcionalna veza,
- 3) uključivanje u proces rada i
- 4) ostvarivanje prava i obaveza na radu, u vezi sa radom i povodom rada

Dobrovoljnost je prvi bitni element radnog odnosa, jer radni odnos nastaje kao dobrovoljni odnos između dva pravna subjekta - poslodavca i posloprimca. Poslodavac ima potrebu za radom radnika, ali nema pravne mogućnosti da ga prinudi za zasnivanje radnog odnosa. Zbog toga, eventualno postojanje prinudnosti u izvršavanju rada predstavlja element koji ukazuje da se radi o sferi izvan radnog odnosa.<sup>40</sup>

Poslodavac između više zainteresiranih posloprimaca (radnika) slobodno bira onog kandidata za zasnivanje radnog odnosa koji mu po svojim psihofizičkim, profesionalnim, iskustvenim sposobnostima i drugim karakteristikama najviše odgovara. Lična, radnopravna i funkcionalna veza kao bitni element radnog odnosa ukazuje da je radni odnos specifično lični odnos, koji podrazumijeva da primljeno lice od momenta stupanja na rad, pa sve do prestanka rada, ima obavezu da lično i samo ono vrši određene poslove i radne zadatke u okviru svoga radnog mjesta, odnosno funkcije. Posloprimac (radnik) ne može svoje obaveze ili prava prenijeti na drugo lice koje bi u njegovo ime vršilo poslove i zadatke njegovog radnog mjesta, odnosno funkcije.

Uključivanje u proces rada koji je organizirao poslodavac je u neposrednoj vezi sa prethodnim elementom. Zapravo, lična radnopravna i funkcionalna veza može se jedino i ostvariti uključivanjem, odnosno stupanjem na rad. Primljeno lice treba da izvršava određene poslove i zadatke svoga radnog mjesta i to po pravilima o unutrašnjem poslovanju, radnoj disciplini i obavezama u izvršavanju dobijenih naloga.

Radni odnos pretpostavlja uključivanje (inkorporaciju) primljenog lica u radnu sredinu, što se manifestira kroz stalno, redovno i kontinuirano vršenje poslova i zadataka radnog mjesta, koje, po pravilu, predstavlja redovno i glavno zanimanje posloprimca. Prava i obaveze

---

<sup>40</sup>Bloh, E., cit. djelo str. 35-40

u radnom odnosu određuju položaj samih strana radnog odnosa: poslodavca i posloprimca. Radni odnos je dvostrano obavezujući pravni odnos, jer svaka strana ima istovremeno i prava i obaveze prema drugoj strani. Osnovno pravo radnika je pravo na plaću, koje podrazumijeva i osnovnu obavezu radnika da prema uputama poslodavca, u skladu sa prirodom i vrstom rada, lično obavlja poslove radnog mjesta, u skladu sa propisima i aktom o zasnivanju radnog odnosa. Bez plaće i drugih primanja nema radnog odnosa, jer je radni odnos onerozan pravni posao. Pored plate, radnik u radnom odnosu ostvaruje i druga prava, tj.obaveze:

- pravo na utvrđeno radno vrijeme,
- pravo na odmore i odsustva,
- pravo na zaštitu na radu,
- pravo na stručno usavršavanje i obrazovanje,
- pravo na stabilnost zaposlenja i itd.<sup>41</sup>

RADNI ODNOS

SUBJEKTI

| POSLODAVAC              | PRAVNI OSNOV    | POSLOPRIMAC  |
|-------------------------|-----------------|--------------|
| PRAVNO ILI FIZIČKO LICE | Prava i obaveze | FIZIČKO LICE |

*Tabela 2. Radni odnos*

## 5. RADNO ZAKONODAVSTVO BiH

Donošenje zakona iz oblasti radnih i socijalnih odnosa, po prirodi stvari, vezano je za podjelu nadležnosti izvršenu između Bosne i Hercegovine i njenih entiteta. Naime, proizilazi da su entiteti isključivo nadležni u oblasti radnih i socijalnih odnosa, osim pitanja imigracije i izbjeglica.

<sup>41</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

Kada je u pitanju teritorij Bosne i Hercegovine na kojem je organizirana Federacija Bosne i Hercegovine, oblast radnih i socijalnih odnosa je uvrštena u zajedničku nadležnost federalne vlasti i kantona. To, nadalje, upućuje, da se zajednička nadležnost federalnih vlasti i kantona može ostvarivati, odnosno organizacijski i funkcionalno postavljati na tri načina: zajednički, odvojeno od kantona, koordinirano od federalne vlasti.

Izričito je ustanovljeno da federalna vlast ima pravo utvrđivati politiku i donositi zakone koji se tiču svakog pitanja uvrštenog u zajedničku nadležnost, što se odnosi i na radno zakonodavstvo. Federalna vlast je obavezna u procesu donošenja zakona iz oblasti radnih i socijalnih odnosa uzimati u obzir kantonalne nadležnosti, različite situacije u pojedinim kantonima, te potrebu za fleksibilnošću u provođenju zakona i drugih propisa na području cijele FBiH. U Republici Srpskoj, s obzirom da se radi o unutrašnjem organiziranju vlasti na unitarnom principu, radno zakonodavstvo se donosi na nivou Republike Srpske. Narodna skupština RS je isključivo nadležna za donošenje zakona, kao i drugih propisa i opštih akta.

U Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine, nadležnost za donošenje zakona iz oblasti radnih i socijalnih odnosa ima Skupština Distrikta. Međutim, s aspekta međunarodnog prava, Bosna i Hercegovina nastavlja svoje pravno postojanje kao pravni sljednik RBiH, sa unutrašnjom strukturom uređenom Ustavom BiH. Kao takva, ona ostaje članica Ujedinjenih nacija i može kao BiH zadržati ili se prijaviti za članstvo u organizacijama UN i drugih međunarodnih organizacija. Na ovaj način obezbijeden je međunarodnopravni kontinuitet RBiH, a istovremeno znači da entiteti nisu međunarodnopravni subjekti.<sup>42</sup>

Posebno je važno naznačiti da je Bosna i Hercegovina postala ili će postati potpisnica 15. međunarodnih sporazuma koji su sastavni dio njenog sadašnjeg ustavnopravnog sistema. To, nadalje, znači da ovi međunarodni sporazumi postaju pravni izvori odgovarajuće grane prava, pa time i radnog i socijalnog prava. Donošenjem zakona o radu, kao i drugih propisa kojim se reguliraju radni i socijalni odnosi, ranije radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine je pretrpjelo korijentne promjene. Novo radno zakonodavstvo BiH je velikim dijelom reformirano i postavljeno na druge osnove, koji su načelno potpuno drugačiji u odnosu na predhodni period u kojem je radnik imao položaj "zastićenog subjekta". Međutim, u savremenim državama nema jedinstvenog koncepta tržišne privrede. I pored prisutnih razlika

---

<sup>42</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

u savremenim državnopravnim poretcima, radno pravo prilagođeno tržišnom načinu privređivanja uvijek je oslonjeno na dva segmenta: individualno i kolektivno radno pravo.

Uvođenje ovih elemenata u radno zakonodavstvo BiH neminovno je promijenilo položaj svih subjekata: privrednih društava, drugih poslodavca, radnika (zaposlenika), utemeljujući potpuno drugačiju početnu poziciju stranaka u radnom odnosu.

Posebno je važno naglasiti da državno zaštitno zakonodavstvo u tržišnom modelu radnog prava, a tako je i u BiH, ne štiti posloprimce (radnike) od djelovanja tržišnih zakonitosti, niti može otkloniti posljedice neefikasnog poslovanja i privrednih kriza, ali može, instrumentima u rukama sindikata, pravosuđa i inspekcije, spriječiti i otkloniti zloupotrebe, kao i poboljšati rješenja koja nisu adekvatna.

U okviru kolektivnog radnog prava primjerenost radnog zakonodavstva tržišnim uslovima privređivanja podrazumijeva:

- pravo na osnivanje i organiziranje sindikata, tj. slobodu udruživanja;
- pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora;
- pravo na sudjelovanje u upravljanju kod poslodavca, saodlučivanje i participaciju;
- pravo na rješavanje kolektivnih radnih sporova mirnim metodama;
- pravo na štrajk;
- pravo na učešće u postupku donošenja autonomnih akata date radne sredine različitih kategorija (prije svega pravilnika o radu, odluka i sl.).<sup>43</sup>

## Sistem radnih odnosa u BiH

U uslovima važenja tri zakona o radu, niza podzakonskih akata, kolektivnih ugovora, opštih pravnih akata autonomnog karaktera i individualnih ugovora o radu u kontekstu radnog zakonodavstva BiH, nužno je podsjetiti i na specifične principe kojih se treba držati u procesu primjene ovih pozitivno-pravnih izvora radnog prava. Oslonom na pravne izvore radnog prava BiH (državne propise, autonomne izvore, kolektivne ugovore, konvencije MOR-a), neophodno je potcrtati sve veću prisutnost:

- antinormativnog načela i
- načela infavorem laboratoris.

---

<sup>43</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73



U korelaciji sa padom kvaliteta autonomnog prava uočena je sve veća prisutnost antinormativnog načela. Ovo načelo je posljedica shvatanja da je sve dopušteno što nije izričito zakonom propisano, odnosno zabranjeno. Nemoguće je u savremenim državama izostaviti autonomno uređivanje brojnih odnosa u dioničarskim društvima, u oblasti kolektivnog radnog prava, participacije radnika i sl. Zbog toga se antinormativno načelo u oblasti radnih odnosa u BiH ne smije, ni u kom slučaju, svoditi na negaciju načela ustavnosti i zakonitosti, što je osnovni postulat svakog savremenog demokratskog pravnog poretka.

Iz antinormativnog načela proizilazi načelo *in favorem laboratoris*, koje se na području radnog i socijalnog prava svodi na prioritet u primjeni onog pravnog pravila koje je povoljnije za radnika (zaposlenika).<sup>44</sup>

## Osnovna načela sistema radnih odnosa u BiH

Svaki sistem radnih odnosa temelji se na većem broju načela, čija primjena treba da omogući ostvarivanje najvažnijih segmenata i funkcija radnog zakonodavstva. Osnovu tih načela čini čovjekov rad i njegov položaj na radu i u vezi sa radom, te se govori o grupi ovih načela tj. prava kao temeljnih pravila ponašanja subjekata radnog odnosa. U klasična načela sistema radnih odnosa ubrajaju se:

- Sloboda rada,
- Pravo rada
- Pravo na rad

Ova načela, proizašla iz osnovnih vrijednosti društva, predstavljaju svojevrsan putokaz kako za normiranje i tumačenje raznovrsnih propisa i drugih opštih akata iz oblasti rada, tako i za ostvarivanje prava i obaveza iz radnih odnosa.<sup>45</sup>

## Sloboda rada

Načelo slobode rada je u uskoj vezi sa drugim slobodama koje pripadaju čovjeku i koje štite njegovo dostojanstvo, a u sistemu radnih odnosa ovo načelo je okvir za postojanje bitnog

---

<sup>44</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

<sup>45</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo str. 93-96

elementa radnih odnosa – dobrovoljnosti, tj. zabrane prinudnog rada. Iako se radi o relativnoj, odnosno “deklarativnoj” slobodi, ovo načelo predstavlja polazište za prava na radu i povodom rada. Istovremeno sloboda rada je u uskoj vezi sa društveno-ekonomskim, političkim, kulturnim i drugim okolnostima i uslovima u kojima se realizuje životni standard pojedinca. Ravnoteža između ponude i potražnje na tržištu rada nije nigdje, niti može biti apsolutna, ali je težnja u savremenim zemljama da bude bar podnošljiva. U sistemu radnih odnosa sloboda rada se svodi na slobodu radnika u zasnivanju i raskidanju radnog odnosa, dok se ona na strani poslodavca svodi na gotovo potpunu slobodu u pogledu zasnivanja radnog odnosa. Zbog toga se niko ne može prisiliti da bude u radnom odnosu, ali je isto tako suprotno načelu slobode nalaganje i obavezivanje poslodavcu da nekoga zaposli.

Nakon zasnivanja radnog odnosa slijedi obaveza radnika da radi, što je posljedica njegovog dobrovoljnog pristanka, jer tako i stiče radnopravni status na temelju kojeg ostvaruje prava na radu i po osnovu rada. Sloboda rada isključuje “ropski rad”, “prinudni rad” i opštu dužnost rada” što je sadržano u brojnim univerzalnim međunarodnim aktima, koje je dužna poštovati i naša zemlja. U opštoj deklaraciji o pravima čovjeka iz 1948.godine posebno je naglašena zabrana prisilnog rada: “ Niko ne smije biti držan u ropstvu ili ropskom odnosu, ropstvo i trgovina robljem zabranjuje se u svim njihovim oblicima, svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične i povoljne uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti.”<sup>46</sup>

U radnopravnoj doktrini sloboda rada ima tri svoja osnovna oblika:

- slobodu svakog građanina da radi samostalno – da radi za sebe i na vlastitim sredstvima ili da stupa u radnopravni odnos kod drugog subjekta;
- slobodu individualnog izbora, odnosno slobodu prihvaćanja zvanja i zanimanja kojima će se baviti, tj. slobodu da sam odluči, u skladu sa društveno utvrđenim kriterijima, kod koga će raditi, gdje će raditi i koliko vremena;
- uzdržavanje od djelatnosti kojom bi se ograničavala ili poništavala jednaka sloboda rada drugih lica.

---

<sup>46</sup>Prof. dr. Joško Perlan, Radni odnos, Pravni fakultet u Splitu, 1978, str 18-47

## Pravo rada

Pod pravom rada podrazumijeva se pravo na samostalno i slobodno obavljanje određenih poslova, odnosno zanimanja ili profesije. U suštini, ovo načelo predstavlja: "Slobodu ličnih aktivnosti čovjeka, stvaranje slobodnih odnosa u svim manifestacijama ljudske aktivnosti i kretanja".

Pravo rada treba shvatiti i kao "projekat, uputu, sugestiju, uporište, orijentaciju" u ostvarenju slobode poduzetništva ili slobode rada u datim ekonomskim realnostima svakog društva.<sup>47</sup>

## Pravo na rad

Pravo na rad je jedno od najstarijih prava u radnom zakonodavstvu i pravu, a zahtjevi za priznanjem ovog prava vezuju se za socijaliste utopište ("... svi ljudi treba da rade" - Sen Simon) i drugu polovinu XIX stoljeća.

S obzirom da pravo na rad podrazumijeva uspostavljanje stvarne slobode tj. zaštitu od rizika i nepravdi u uslovima slobode poduzetništva i slobode rada, odnosno da u njegovoj sadržini leže načela jednakosti i pravičnosti i danas u savremenim državama, ovo pravo je jedno od najprotivrječnihih prava radnika. Oživotvorenje prava na rad u ovisnosti je od konkretne društvene i ekonomske strukture u jednoj zemlji. Pravo na rad u savremenim pravnim poretcima se uspostavlja kao programsko načelo ili nalog upućen zakonodavcu u smislu mjera i aktivnosti koje se moraju poduzimati da bi došlo do njegovog ostvarenja.

Pravo na rad je širi pojam od prava na zapošljavanje i predstavlja kompleksno pravo koje obuhvata:

- obavezu država da poduzimaju mjere i aktivnosti na ostvarivanju i održavanju najviših i najstabilnijeg mogućih nivoa zaposlenosti sa ciljem postizanja pune zaposlenosti;
- efikasnu zaštitu prava radnika da zarađuje za život u zanimanju koje slobodno odabere;

---

<sup>47</sup>Nikola Tintić, Radno i socijalno pravo, knjiga prva, Zagreb 1969, str. 199- 220

- uspostavu ili održavanje besplatne službe za zapošljavanje za sve radnike,
- pružanje i promoviranje odgovarajućeg stručnog usmjerenja, obuke ili prekvalifikacije.

Kao okvirna i polazna definicija, koja odgovara određenju prava na rad u našem pravnom poretku, može se naznačiti: pravo na rad je obezbjeđenje, na načelima jednakosti u mogućnostima i tretmanu, zapošljavanja i rada svakom radno sposobnom pojedincu, u skladu sa znanjima i sposobnostima i unaprijed utvrđenim uslovima, a u cilju ostvarivanja materijalnog blagostanja i duhovnog razvoja pojedinaca, kao i članova njihove porodice.<sup>48</sup>

Iz ovakvog određenja prava na rad proizilaze elementi pojma ovog prava, kao što su:

- obaveze mnoštva subjekata u pogledu djelotvornog korištenja prava na rad (predstavnik vlasti, kapitala i rada),
- jednakost svih građana u pogledu ostvarivanja prava na rad, koje je samo druga strana univerzalnog principa zabrane diskriminacije, uz poštovanje prava na različitost i
- jednakost uslova rada i jednakost prava iz rada, po principu za jednak rad i rad pod istim uslovima, ista prava.

U državi, kao jednoj od društvenih organizacija koja ima specifične i *sui generis* osobine i funkcije, stvaranje uslova za djelotvorno korištenje i ostvarivanje prava na rad, kao osnovnog socijalnog prava, vezano je za sve subjekte koji upravljaju i raspolažu sredstvima rada, tj finansijskim i drugim uslovima kojima se podstiče ekonomska djelatnost u društvu. Uslovi za stvaranje ovog prava su složeni, kako po karakteru, tako i po djelovanju i značenju. Osnovna pretpostavka za njegovo ostvarivanje nalazi se u društveno-ekonomskom i materijalnom razvoju zemlje, koji treba da prati i adekvatna regulativa, posebno u odnosu na nastajanje, trajanje i prestanak radnog odnosa.

Jednakost u mogućnostima i tretmanu, kao suština prava na rad podrazumijeva da je svako pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prednosti nekom pojedincu na temelju

---

<sup>48</sup>Prof. dr. Božo Žepić, cit. djelo str. 93-96

nedozvoljenih razloga (rase, spola, vjeroispovijesti, nacionalnog ili socijalnog poretka itd.) narušavanje i kršenje prava na rad. Dakle svakoj osobi na državnoj teritoriji BiH je omogućeno pod jednakim, unaprijed utvrđenim uslovima, da stekne status radnika ili poslodavca, odnosno garantuje se osiguranje jednakih uslova rada i jednakost prava na radu i povodom rada, po principu za jednak rad i rad pod istim uslovima.

Pravo na rad za pojedinca predstavlja instrumentarij zaštite od siromaštva, odnosno pravo da zarađuje za život u zanimanju koje slobodno odabere, te da ostvaruje svoje materijalno blagostanje i svoj duhovni razvoj u uslovima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti. Iz ovih obilježja pojma prava na rad proizilazi da se ono javlja i kao pretpostavka za stvarnu realizaciju mnogih osnovnih prava. U tom smislu pravo na rad predstavlja temeljno socijalno pravo, koje, kao takvo, podrazumijeva uspostavljanje stvarne slobode na načelima jednakosti i pravičnosti, tj. čitav niz prava koja u materijalnom pogledu treba da omoguće dostojnu egzistenciju čovjeka.

U savremenim ustavima i međunarodnim dokumentim, stalno se proširuje krug i učvršćuju garancije prava na rad i prava po osnovu rada. Sada se govori o grupi ovih prava, a ne o jedinstvenom pravu. Ono što ih povezuje jeste nastojanje da se stvore uslovi da što širi krug radno aktivnog stanovništva može koristiti ova prava. Tako se u kategoriju ljudskih prava koja se odnose na rad, radni proces, ili na položaj čovjeka na radu mogu svrstati sljedeća prava: pravo na rad, sloboda rada, zabrana prinudnog rada, pravo na zaštitu na radu, ograničavanje trajanja radnog dana, zaštita pojedinih kategorija na radu (žena, majki, maloljetnika), jednaka dostupnost radnim mjestima u državnim organima i javnim službama, sloboda izbora zanimanja, pravo na naknadu za rad koja osigurava zajamčeni nivo standarda i druga prava.<sup>49</sup>

U grupu prava koja nisu neposredno vezana za rad, ali su u vezi sa radom i socijalnim i ekonomskim položajem radnika ili nezaposlenih ubrajaju se: pravo na sredstva za izdržavanje u slučaju starosti, bolesti ili nesposobnosti za rad, obaveza države da stvara uslove za zapošljavanje i na naknadu u slučaju nezaposlenosti, posebna zaštita i radno osposobljavanje hendikepiranih, pravo na štrajk, pravo na osnivanje sindikata i sindikalno udruživanje i druga prava. Pošto se na osnovu Ustava BiH, u našoj zemlji neposredno primjenjuje Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, ukazat ćemo na sadržaj ove grupe prava koje propisuje pakt. Pravo na rad prema ovom paktu obuhvata pravo koje ima svako lice na

---

<sup>49</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73

mogućnost zarađivanja kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad, a države članice ovog pakta su se obavezale na preduzimanje odgovarajućih mjera za očuvanje ovih prava. Pod ovim mjerama se podrazumijevaju, naročito, provođenje programa tehničke i stručne orijentacije i obuke, utvrđivanje politike i provođenje metoda za postizanje stalnog ekonomskog, socijalnog i kulturnog razvoja i pune proizvodne zaposlenosti. Pravo na rad ne podrazumijeva garancije prava na radno mjesto. Polazi se od toga da privredni subjekti otvaraju radna mjesta i omogućavaju zapošljavanje, a država svojom aktivnom ekonomskom i socijalnom politikom stvara ambijent koji će ove subjekte stimulirati da otvaraju radna mjesta.<sup>50</sup>

Pravo na odgovarajuće uslove rada podrazumijeva postojanje takvih pravičnih i povoljnih uslova za rad koji osiguravaju, naročito: pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad bez ikakve razlike u odnosu na žene i muškarce, jednake uslove za rad bez diskriminacije, zaradu koja omogućuje pristojan život radnicima i njihovim porodicama, higijensko-tehničku zaštitu na radu, istu mogućnost za sve da napreduju u radu u više odgovarajuće kategorije, vodeći računa samo o sposobnostima i radnom stažu, odmor, razonodu, razumno ograničenje radnog vremena i povremeno plaćena odusustva kao i naknadu za praznične dane.

Pravo na štrajk i sindikalno organizovanje – Države potpisnice pakta su se obavezale da će garantovati slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja, kao i pravo na štrajk u skladu sa uslovima koje propisuje zakonodavstvo svake zemlje. Ova prava se zakonodavstvom mogu ograničavati samo zbog razloga zaštite nacionalne sigurnosti ili javnog poretka ili radi zaštite prava i sloboda drugih. Međunarodni pakt dozvoljava mogućnost državam da zakonom ograniče pravo na sindikalno organizovanje i na štrajk zaposlenih u državnoj upravi, oružanim snagama i u policiji.<sup>51</sup>

## **6. Uspostavljanje radnopravnog statusa-zasnivanje radnog odnosa**

Za uspostavljanje i postojanje radnopravnog odnosa neophodno je:

- postojanje najmanje dva subjekta,
- volja subjekata da na osnovu odgovarajućeg pravnog osnova uspostave međusobna prava i obaveze

<sup>50</sup>Nikola Tintić, cit. djelo str. 199- 220

<sup>51</sup>Kasim Trnka, cit. djelo str.111-151

- da postoji objektivni, društveno dopustiv interes koji ih vezuje za taj odnos, odnosno pravni posao.

Za stranu radnog odnosa koja angažira rad drugog lica u našem pozitivnom radnom zakonodavstvu prisutan je opšti pojam, poslodavac. Poslodavac označava "onu drugu stranu u radnom odnosu" koja je naspram radnika, koja daje posao i plaća obavljeni rad, iz čega izvlači određenu "vlastitu korist". Kao temeljna klasifikacija poslodavaca smatra se sljedeća dioba:

- privredni subjekti (privredna, trgovačka društva);
- subjekti sa područja javno-pravnih djelatnosti, tj. subjekti sa područja neprivrede (državni organi, ustanove: javne, privatne, kao i druge institucije sa područja javnih i društvenih djelatnosti od posebnog interesa), odnosno javnih službi;
- druga pravna i fizička lica koja na temelju odgovarajućeg pravnog osnova angažiraju rad drugog lica (npr. razna udruženja, ustanove, fizička lica koja se bave obrtom, samostalnim ili profesionalnim djelatnostima, međunarodne organizacije itd.)

Kao uobičajena klasifikacija posloprimaca, tj. subjekata koji prihvataju ponuđeni posao, navodi se njihovo razvrstavanje na:

- radnik – u širem smislu obuhvata sva lica koja stupaju u radni odnos, a u užem značenju, to je fizičko lice koje za odgovarajuću naknadu kod poslodavca obavlja pretežno manuelne poslove;
- službenik – fizičko lice koje obavlja poslove iz osnovne djelatnosti državnog organa (organa prave);
- namještenik – fizičko lice koje obavlja pomoćno-tehničke poslove za potrebe državnog organa (organa prave),
- zaposlenik - uposlenik – fizičko lice koje profesionalno obavlja posao za poslodavca na osnovu ugovora o radu za plaću.

U pozitivnom radnom zakonodavstvu BiH u opštem režimu radnih odnosa kao subjekti radnog odnosa pojavljuju se: poslodavac i zaposlenik, tj. radnik. Poslodavac je svaka fizička ili pravna osoba koja zapošljava jednog ili više posloprimaca na temelju ugovora o radu,

odnosno poslodavac je druga strana radnog odnosa, koja obavlja dozvoljenu (registriranu) djelatnost. Zaposlenik-radnik je fizička osoba koja dobrovoljno, profesionalno, obavlja svoj posao za poslodavca za plaću na osnovu ugovora o radu.<sup>52</sup>

## Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa se mogu podijeliti na:

- uslove koje treba da ispuni lice koje želi da zasnuje radni odnos i uslove koji treba da se steknu u datoj radnoj sredini - materijalno-pravni uslovi,
- uslove u pogledu postupka i načina zasnivanja radnog odnosa - formalno-pravni uslovi.

Materijalno-pravni uslovi za zasnivanje radnog odnosa. Postupak zasnivanja radnog odnosa se otvara samo onda kada postoji potreba za radom novih zaposlenika, te se ova potreba javlja kao objektivni - primarni uslov za zasnivanje radnog odnosa. Konkretnije, ispunjenjem ovog uslova precizira se vrsta poslova, broj izvršilaca, te subjektivni uslovi koji moraju biti ispunjeni od strane budućeg posloprimca. Uslovi koje smo naznačili kao subjektivni, mogu se podijeliti na opšte i posebne. Opšti uslovi su oni uslovi koji se traže za vršenje svih poslova i od svih lica koja zasnivaju radni odnos, a posebni uslovi su oni koji se traže za vršenje konkretnih poslova radnog mjesta i moraju ih ispuniti samo lica koja zasnivaju radni odnos radi njihovog obavljanja. Određene godine života su kao opšti - osnovni uslov za zasnivanje radnog odnosa prisutne u svim zakonodavstvima. Drugi opšti uslov odnosi se na opštu zdravstvenu sposobnost.

Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa po svom sadržaju obuhvataju zahtjeve u pogledu stručnog znanja (školska-stručna sprema, radno iskustvo, znanje stranog jezika) i osobina i svojstava ličnosti (godine života kao poseban uslov, zdravstvena sposobnost kao poseban uslov, kreativnost, komunikativnost, organizacijske sposobnosti i sl.) određenim radnim mjestima.

Postupak zasnivanja radnog odnosa, može uslijediti samo ukoliko postoji:

---

<sup>52</sup>Član 4. Zakona o radu FBiH, (Službene novine FBiH br. 26/16)



- potreba za radom novih zaposlenika radi obavljanja poslova određenog radnog mjesta, zatim,
- normativna uređenost radnog odnosa,
- ako su ispunjeni osnovni uslovi (opšti i posebni) koji omogućavaju uspostavljanje radnopravnog statusa.

Pravni mehanizam zasnivanja radnog odnosa u smislu postupka i načina zasnivanja radnog odnosa, a koji se sastoji od provjere gore navedenih materijalno-pravnih uslova obuhvata nekoliko faza, i to:

- odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa usljed potrebe za novim zaposlenicima;
- uspostavljanje kontakta između datog poslodavca koji je utvrdio potrebu i zainteresiranih kandidata, te podnošenje prijave;
- provjera radnih sposobnosti;
- odlučivanje o prijemu određenog kandidata, zaključivanje ugovora o radu i stupanje izabranog lica na rad.

Donošenje odluke o potrebi prijema u radni odnos novih radnika – kao posljedica objektivnih ili subjektivnih okolnosti neminovno se javlja bilo kao trajna, bilo kao privremena, potreba za radom novih zaposlenika-radnika. Zapravo, ova potreba je najčešće uslovljena:<sup>53</sup>

- proširivanjem obima poslova u datoj radnoj sredini;
- utemeljenjem - otvaranjem novih radnih mjesta;
- prestankom rada zaposlenika koji su do tada obavljali poslove radnog mjesta
- privremenom odsustvom zaposlenih.

Uspostavljanje kontakta između subjekata koji žele zasnivanje radnog odnosa. Odluka o potrebi prijema u radni odnos novih zaposlenika, da bi bila realizirana, mora na utvrđeni način

---

<sup>53</sup>Prof.dr. Fuad Muhić, Teorija prava, "Svjetlost", Sarajevo, 1983, str. 121

biti objelodanjena. Pri tome, bitni element radnih odnosa – dobrovoljnost, pretpostavlja ugovornu autonomiju subjekta radnog odnosa. Ova sloboda se izražava:

- u slobodi subjekata radnog odnosa da zasnuju ili da ne zasnuju radni odnos;
- u slobodi da biraju s kim će zasnovati radni odnos;
- u izboru forme, ako nije izričito propisana, u kojoj će materijalizovati svoj slobodno postignuti sporazum.

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti zainteresiranih kandidata može se vršiti prije donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa ili po zasnivanju radnog odnosa. Razgovor sa kandidatima predstavlja jedan od najčešćih načina za uspostavljanje neposrednog kontakta sa kandidatima, prije donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa. U najčešće metode koji se primjenjuju u praksi, u korelaciji sa prethodnom provjerom radnih sposobnosti, ubarajaju se: testovi, specijalistički ljeakarski pregledi, audicije, praktično rješavanje ili izvršenje određenog zadatka, pismeni rad i sl.

S obzirom na opšte načelo radnog prava da se radni odnos, kao specifični ugovorno statusno-pravni odnos zasniva dobrovoljno, potrebno je o tome postići sporazum subjekata ovog odnosa.

Obostrani pristanak subjekata radnog odnosa treba da bude:

- slobodan, tj. dobrovoljan i valjan
- u propisnoj formi

| <b>Uslovi za uspostavljanje radnopravnog statusa</b>  |  |
|---|--|
| <p><b>Materijalno-pravni uslovi</b></p> <p><b>Objektivni</b></p> <p>-postojanje potrebe za radom novih posloprimaca</p> <p>-postojanje normativne uređenosti radnog odnosa</p> <p><b>Subjektivni</b></p> <p><b>(radnopravna sposobnost)</b></p> <p>- <b>opšti</b> ( uslovi koji se traže za vršenje svih poslova i koje moraju ispuniti sva lica koja zasnivaju radni odnos)</p> <p>- <b>posebni</b> ( uslovi koji se traže za vršenje svakog posla posebno ili grupe odedenih poslova):</p> <p>a) uslovi čiju sadržinu čine stručna znanja i sposobnosti</p> <p>b) uslovi čiju sadržinu čine zahtjevi za određenim ličnim svojstvima i osobinama</p> | <p><b>Formalno – pravni uslovi</b></p> <p>-postupak i način zasnivanja radnog odnosa, te nadležnosti za donošenje odluka</p> <p>-donošenje odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim posloprimcima</p> <p>-uspostavljanje kontakta između poslodavca i zainteresiranih kandidata<br/>( neposredno i posredno)</p> <p>-podnošenje prijava</p> <p>-provjera sposobnosti kandidata</p> <p>-odluka o izboru</p> <p>-zaključivanje ugovora o radu i stupanje na rad<br/>( donošenje rješenja o prijemu u radni odnos</p> |

*Tabela 3. Uslovi za uspostavljanje radnopravnog statusa*

## **Ugovor o radu**

Ugovor o radu je jedna od centralnih kategorija u radnom pravu. On je najčešći pravni osnov zasnivanja radnog odnosa u svim državama sa tržišnim načinom privređivanja.

U definisanju ugovora o radu najčešće se unose tri elementa:

- (a) element rada,
- (b) element zarade i
- (c) element subordinacije.

S obzirom na ove elemente, sadržaj ugovora o radu u pozitivnom radnom zakonodavstvu BiH se vezuje za utvrđivanje sljedećih podataka:

- naziv i sjedište poslodavca;
- ime, prezime, prebivalište, odnosno boravište zaposlenika;
- trajanje ugovora o radu;
- dan otpočinjanja rada;
- radno mjesto na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova;
- dužina i raspored radnog vremena;
- plata, dodaci o plati, naknade, te period isplate;
- trajanje godišnjeg odmora;
- otkazni rokovi kojih se moraju pridržavati zaposlenik i poslodavac;
- druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- Kao momenat zasnivanja radnog odnosa najčešće se navode:
  - dan donošenja akta o prijemu;
  - dan saopštenja ill objave akta;
  - dan kada je lice primilo akt o prijemu na rad i
  - dan stvarnog stupanja na rad.

U našem zakonodavstvu, dan stvarnog otpočinjanja rada, tj. stupanja na rad, je momenat sticanja prava i obaveza i odgovornosti radnika. Prema tome, za stvarno uspostavljanje radnopravnog statusa potrebno je ispuniti dva kumulativna uslova: postojanje ugovora u radu, odnosno rješenja o prijemu u radni odnos i stupanje na rad, te prijava radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje te osiguranje u slučaju nezaposlenosti.<sup>54</sup>

## 7. Vrste radnih odnosa

- Radni odnosi su specifični pravni odnosi kako s obzirom na subjekte, tako i s obzirom na pravni osnov uspostavljanja ovih odnosa, te na prava i obaveze koja se stiču i ostvaruju na radu i povodom rada.
- Ove činjenice uvjetuju mogućnost klasifikacije radnih odnosa.

---

<sup>54</sup>Član 4. Zakona o radu FBiH ( Službene novine Federacije br. 26/16)

- Kao važniji kriteriji za razlikovanje radnih odnosa pojavljuju se:
- I – pravni osnov:
  - radni odnos opšteg režima uspostavljen ugovorom o radu,
  - radni odnos posebnog režima uspostavljen rješenjem o prijemu u radni odnos
  - radni odnos posebnog režima uspostavljen ugovorom o službi.
- II – pravna veza između posloprimca i državnopravnog poretka u kojoj se uspostavljaju radni odnosi:
  - radni odnos domaćih državljana i
  - radni odnos stranih državljana ili lica bez državljanstva,
- III – djelatnost poslodavca, tj. radna sredina u kojoj se uspostavljaju radni odnosi:
  - radni odnosi u privredi;
  - radni odnosi u ustanovama;
  - radni odnosi u državnim organima: zakonodavnim, političko-izvršnim, sudskim, upravnim;
  - radni odnosi kod obrtnika;
  - radni odnosi u raznim udruženjima, političkim strankama, vjerskim zajednicama i drugim građanskopravnim licima,
  - radni odnosi u međunarodnim organizacijama i si.
- IV – vrijeme trajanja radnog odnosa:
  - radni odnos na neodređeno vrijeme i
  - radni odnos na određeno vrijeme,
- V – dužina trajanja radnog vremena:
  - radni odnos s punim radnim vremenom i
  - radni odnos sa nepunim radnim vremenom (dvostruki ili višestruki radni odnos)
- VI – posebne specifičnosti pri obavljanju rada u radnom odnosu:
  - radni odnosi pripravnika;
  - radni odnosi uz probni rad;
  - radni odnosi pomoraca i
  - radni odnosi na izdvojenim radnim mjestima (rad kod kuće radnika), idr.

## **Radni odnos na određeno vrijeme**

Zakonske pretpostavke vezane za radni odnos na određeno vrijeme nemaju naznaku slučajeva zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme, nego reguliraju:

- period na koji se može zasnovati radni odnos na određeno vrijeme i
- pravnu fikciju kada se ima smatrati da se radi o radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

Prema ovim uslovima radni odnos na određeno vrijeme ne može se uspostaviti na period duži od dvije godine a u slučaju da ugovor o radu ne sadrži podatak o trajanju radnog odnosa smatrat će se da se radi o radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

## **Radni odnos sa pripravnikom**

Cilj radnog odnosa sa pripravnikom, je osposobljavanje pripravnika za samostalno obavljanje poslova radnog mjesta u okviru stručne spreme koju pripravnik ima. Svojstvo pripravnika u radnom zakonodavstvu BiH vezuje se za lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovao, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad. Nakon što završi pripravnički ispit, pripravnik polaže stručni ispit u skladu sa zakonom, drugim propisima ili pravilnikom o radu.

## **Volonterski rad**

Volonter je lice kojeg poslodavac prima na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa. Dakle, prema sadašnjem pozitivnom zakonodavstvu volonterski rad dozvoljava se pod dva uslova:

- da se za obavljanje pojedinih poslova ili za određena zvanja posebnim zakonom ili pravilnikom o radu traži položen stručni ispit nakon završenog pripravničkog staža i
- da se osposobljavanje lica poslije završenog školovanja vrši radi sticanja radnog iskustva kao uslova za zasnivanje radnog odnosa.

## Radni odnos sa probnim radom

Radne sposobnosti zaposlenika, kako stručne tako i radne (radna umjesnost, radne navike), mogu se provjeravati i putem probnog rada. Smisao probnog rada jeste da poslodavac utvrdi da li je zaposlenik sposoban za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, odnosno da i zaposlenik procijeni da li mu rad na da tom radnom mjestu odgovara. Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci. Pri tome, zaposlenik za vrijeme probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja za vrijeme probnog rada. Zaposleniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme probnog rada, radni odnos prestaje s danom isteka roka određenog u ugovoru o probnom radu.<sup>55</sup>

## 8. RADNO VRIJEME

Najprisutnija podjela, kako u svakodnevnicima, tako i u naučnim disciplinama, je podjela na:

- radno vrijeme
- vrijeme van rada (slobodno vrijeme i druge uze kategorije).
- U radno-pravnoj literaturi radno vrijeme se definiše kao vrijeme kada se zaposlenik nalazi na raspolaganju poslodavcu, tj. kao vrijeme u kome je zaposlenik dužan obavljati poslove i zadatke radnog mjesta.

Osnovna pravila o radnom vremenu vezuju se za reguliranje:

- punog radnog vremena (raspored, preraspodjela);
- nepunog radnog vremena;
- skraćenog radnog vremena i
- radnog vremena dužeg od punog (prekovremeni rad)<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup>Nikola Tintić, cit. djelo str. 199- 220

<sup>56</sup>Čl. 36. , 37. ,38. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije br. 26/16)

## Puno radno vrijeme

Puno radno vrijeme ili, kako se u praksi naziva, "redovno radno vrijeme" određuje se imperativnim normama, dok je raspored punog radnog vremena prepušten autonomnoj regulativi (kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavca), osim u određenim djelatnostima od posebnog društvenog interesa, gdje je prisutna samo djelimična autonomna regulativa. Puno radno vrijeme određuje se prema njegovom trajanju u toku sedmice. Kod nas je uvedena 42-satna radna sedmica 1965.godine, a do tada je puno radno vrijeme bilo 48 sati sedmično.<sup>57</sup> Puno radno vrijeme, ovisno od prirode posla, može se organizirati kao:

- jednokratno
- dvokratno ili
- smjensko radno vrijeme.

Jednokratno radno vrijeme, ovisno od njegovog početka i završetka tokom sedmice, može biti. Kruto radno vrijeme – podrazumijeva da je početak i završetak radnog vremena fiksiran. Promjenjivo radno vrijeme - određuje se najčešće u dijelu procesa rada za određene djelatnosti, ovisno od prirode posla koji se obavlja (npr. u oblasti obrazovanja zadaci administracije i pomoćno-tehničkih službi, u pravilu, obavljaju se u jednokratnom krutom radnom vrenenu, a edukativni dio utvrđuje se posebnirn rasporedom).

Klizno radno vrijeme – ako se uvodi klizno radno vrijeme, tada se utvrđuje najranije i najkorisnija mogućnost početka i završetka radnog dana. Iz ovog rasporeda proizilazi i obavezno vrijeme prisustvovanja na radnom mjestu (npr. na početku od 6-9, a pri kraju radnog dana od 13-15). To znači da je obavezno prisustvo od 9-13 sati.<sup>58</sup>

## Dvokratno radno vrijeme

U pravilu, uvodi se u uslužnim i trgovačkim djelatnostima. Zaposlenici koji rade dvokratno u nepovoljnijem su položaju od onih koji rade jednokratno, jer više vremena i sredstava troše na dolazak i odlazak na posao.

---

<sup>57</sup>Nikola Tintić, cit. djelo str. 199- 220

<sup>58</sup>Čl. 36. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije br. 26/16)



## Nepuno radno vrijeme

Radni odnos se može zasnovati i sa radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena. Ovo radno vrijeme naziva se nepuno radno vrijeme. Zaposlenik koji radi na radnom mjestu za koje je predviđeno nepuno radno vrijeme tj. zaposlenik koji zaključi takav ugovor o radu, može da zasnuje radni odnos sa više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme, radi ostvarivanja punog obima prava iz radnopravnog statusa.<sup>59</sup>

## Skraćeno radno vrijeme

Zakonom, odnosno pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi da radno vrijeme bude kraće od punog radnog vremena, na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja vezanih za zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika. Radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika. Kao posebni uslovi rada uobičajeno se smatraju poslovi koji zahtijevaju naročito težak i naporan rad, rad pod povećanim atmosferskim pritiskom, rad sa otrovnim gasovima i drugim materijama i slično, rad letaćkog osoblja, rad pod dejstvom jonizirajućeg zračenja, rad na velikim visinama i sl.<sup>60</sup>

## Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Prekovremeni rad dopušten je u slučaju:

- više sile ( požar, poplava, potres);
- iznenadnog povećanja obima posla;
- drugim slučajevima neophodne potrebe, te
- može trajati najduže 10 sati sedmično.

U naprijed navedenim slučajevima, zaposlenik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena, najviše 10 sati sedmično, odnosno uz dobrovoljni pristanak zaposlenika u trajanju još najviše 10 sati sedmično.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup>Čl. 36. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije br. 26/16)

<sup>60</sup>Čl. 37. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije br. 26/16)

<sup>61</sup>Čl. 38. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije br. 26/16)

Pojedinim kategorijama zaposlenika prekovremeni rad se ni u kom slučaju ne može narediti, a to su zaposlenici mlađi od 18 godina. Isto tako, trudnicama, majkama, odnosno usvojiocu djeteta do 3 godine, te samohranom roditelju ili usvojiocu sa djetetom do 6 godina života, prekovremeni rad se može narediti samo uz njihovu pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.<sup>62</sup>

## Noćni rad

Rad noću postoji u djelatnostima koje imaju kontinuiran rad u toku cijelog dana, a javlja se i kod onih poslodavaca kod kojih se rad na pojedinim poslovima i zadacima u okviru radnih mjesta obavlja isključivo noću (npr. u ugostiteljstvu, saobraćaju, noćni čuvari, rad u komunalnim djelatnostima). Zakonom je određeno da se noćnim radom smatra rad u vremenu između 22 sata i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro.

Ako je rad organiziran u smjenama, obezbjeđuje se izmjena smjena, ali tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu. Zabranjen je noćni rad maloljetnih zaposlenika, s tim što se za njih noćni rad u industriji smatra rad između 19 sati i 7 sati ujutro idućeg dana, a u ostalim djelatnostima za noćni rad za ove zaposlenike je rad između 20 sati i 6 sati idućeg dana.<sup>63</sup>

## 9. ZAŠTITA NA RADU

U opštem smislu, zaštita na radu i u vezi sa radom, obuhvata skup propisa, zatim mjera i sredstava kojima se zaštićuje:

- život i zdravlje zaposlenika na radu i u vezi sa radom,
- obezbjeđuje sigurnost na radu,
- otklanjaju opasnosti po život i zdravlje,
- te humaniziraju uslovi rada.

U savremenim radnim zakonodavstvima zaštita osoba na radu i u vezi sa radom ulazi u osnovna prava zaposlenika. Zaštitu na radu i u vezi sa radom obezbjeđuju i sprovode poslodavci, kroz obavezu da osiguraju uslove rada u okviru propisanih mjera i normativne zaštite na radu, zatim poduzimanjem mjera zaštite na radu, kao i osiguravanjem zaštite od

---

<sup>62</sup>Prof. dr. Joško Perlan cit. djelo str 18-47

<sup>63</sup>Čl. 40. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije br. 26/16)

drugih opasnih i štetnih utjecaja na zdravstvenu i radnu sposobnost zaposlenika. Normativni okvir zaštite na radu u našem pravnom sistemu vezuje se za dva nivoa.<sup>64</sup>

Prvi se odnosi na sve zaposlenike, a drugi na:

- zaposlenike koji obavljaju poslove radnog mjesta pod posebnim uslovima, i
- posebne kategorije zaposlenika (žene, maloljetni zaposlenici, zaposlenici sa invalidnošću).

U okviru opšte zaštite na radu, kojom su obuhvaćeni svi zaposlenici, pojavljuju se norme i pravila koja su u tijesnoj vezi sa uslovima rada. U tom smislu, opšta zaštita na radu se vezuje za:

- higijensku i tehničku zaštitu, radno vrijeme, obrazovanje u području zaštite na radu, zdravstvena svojstva neophodna za rad na određenim radnim mjestima;
- uslove radnog mjesta, radnu okolinu;
- odmore, odsustva, službe u korist zaposlenika (vrtići i si.) i
- zaposlenje i stalnost zaposlenja, plaću i naknadu plaće i sl.

U okviru posebne zaštite na radu, pravi se podjela u odnosu na radna mjesta koja se obavljaju pod posebnim uslovima i u odnosu na pojedine kategorije zaposlenika. Poslovima sa posebnim uslovima rada smatraju se, prema pravilima zaštite na radu, poslovi koje mogu obavljati samo lica koja ispunjavaju i posebne uslove u pogledu doba života, zdravstvenog, tjelesnog ili psihičkog stanja, psihofizičkih i psihičkih sposobnosti.<sup>65</sup>

U posebne kategorije zaposlenika ubrajaju se

- žene,
- maloljetni zaposlenici i
- zaposlenici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Žena - zaposlenica ima pravo na posebnu zaštitu, jedanput s obzirom na spol, a drugi put s obzirom na zaštitu majčinstva. U prvom kontekstu, žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima) zbog štetnosti ili povećanog rizika štetnosti ovakvih poslova na njeno zdravlje i život s obzirom na njene psihofizicke osobine.

---

<sup>64</sup>Svjetlana Šokčević, Autonomno uređivanje zaštite na radu, br.2/2000, str. 97-114

<sup>65</sup>Svjetlana Šokčević, cit. djelo str. 97-114

Izuzetak od zabrane zaposlenja na poslovima pod zemljom vezuje se za:

- poslove rukovođenja koji ne zahtijevaju fizički rad;
- poslove u zdravstvenim i socijalnim službama;
- vrijeme određeno za praksu radi stručnog obrazovanja ill usavršavanja;
- privremeni ulazak u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja, koje ne uključuje fizički rad.

Zaposlenici mlađi od osamnaest godina posebno su zaštićeni na radu i u vezi sa radom kroz: opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa vezan za 15 godina, čime se štite mlade osobe od preranog zapošljavanja, koje bi moglo nepovoljno da utječe na njihov život i zdravlje i zabranom rada na određenim.<sup>66</sup>

## Mjere zaštite na radu

Mjere zaštite na radu utvrđuju se zakonom, propisima donesenim na temelju zakona, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca. Pravila zaštite na radu i u vezi sa radom, s obzirom na ciljeve i mjere, mogu se podijeliti na:

- mjere kojima se neposredno obezbjeđuje sigurnost na radu,
- mjere u vezi sa uslovima rada,
- mjere u vezi sa posebnom zaštitom na radu.

Mjere kojima se neposredno obezbjeđuje sigurnost na radu obuhvataju tri segmenta pravila, i to:

- opšte mjere koje se određuju na svim radnim mjestima,
- posebne mjere koje se primjenjuju na određenim radnim mjestima zbog specifičnih opasnosti, a koje se ne mogu otkloniti opštim mjerama zaštite na radu,
- mjere koje su obavezne sprovesti određene organizacije, odnosno poslodavci.

---

<sup>66</sup>Nikola Tintić, cit. djelo str. 199- 220

Opšte mjere zaštite primjenjuju se kao mjere zaštite na radu na radnim mjestima u svim djelatnostima. To su mjere kojima se neposredno obezbjeđuje sigurnost na radu.<sup>67</sup>

Opšte mjere zaštite na radu odnose na:

- investicione objekte;
- zaštitne naprave i druge vidove obezbjeđenja na oruđima za rad;
- suzbijanje prekomjerne buke i vibracija u radnoj okolini;
- bezbjednost kretanja zaposlenika na radu i transportu;
- bezbjednost od električne energije;
- zaštitu od opasnih i štetnih materija;
- obezbjeđenje od požara i eksplozija;
- osvjetljenje i mikroklimu u radnim prostorijama;
- održavanje higijenskih uslova rada;
- obezbjeđenje prostorija i uređaja za licnu higijenu i dr.

Posebne mjere zaštite na radu određuju se za posebne vrste tehnoloških procesa, za određene djelatnosti, oruđa za rad, ako se zbog specifičnosti i opasnosti ne mogu obezbijediti opštim mjerama.

Te posebne mjere zaštite na radu primjenjuju se na poslove:

- koji se izvode pod zemljom (rudarstvo, tunelogradnja i dr.);
- koji se izvode pod vodom (kesonski, ronilački i drugi radovi);
- na otvorenom prostoru;
- koji se izvode na visinama, odnosno izdignutim mjestima (radovi u visokogradnji);
- na pokretnim objektima (sve vrste saobraćaja);
- hemijsko-tehnološki procesi.

Posebnim pravilima utvrđuju se mjere zaštite na radnim mjestima na kojima dužina radnog vremena i odmora, rad noću, rad u smjenama i rad sa prekidima neposredno utječu na bezbjedan rad.

---

<sup>67</sup>Svjetlana Šokčević, cit. djelo str. 97-114

Mjere koje su obavezne sprovesti određene organizacije, odnosno poslodavci investitori i organizacije koje izrađuju projektnu dokumentaciju investicionih objekata dužni su da pri izradi dokumentacije primjenjuju propisana pravila o zaštiti na radu, odnosno da ih neposredno ugrađuju u izvedbene projekte.<sup>68</sup>

## 10. PRAVO NA PLATU

Pravo na platu je temeljni motiv zbog kojeg zaposlenik s poslodavcem zaključuje ugovor o radu tj. zasniva radni odnos i preuzima na sebe brojne obaveze iz tog pravnog odnosa. U literaturi radnog prava plata se definiše kao novčani iznos, koji je poslodavac dužan isplatiti zaposleniku u skladu sa pravnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu ili drugim aktom o zasnivanju radnog odnosa, za rad koji je lično zaposlenik obavio za poslodavca u određenom vremenskom razdoblju prema prethodno utvrđenim osnovama i mjerilima.<sup>69</sup>

### Regulisanje plata u Bosni i Hercegovini

Stupanjem na snagu novog radnog zakonodavstva u oblasti reguliranja i utvrđivanja (određivanja) plata zaposlenika, kao najvažnijem pravu iz radnog odnosa, došlo je do korijentih promjena u odnosu na dosadašnja rješenja u BiH. U skladu sa pozitivnim rješenjem u našem radnom zakonodavstvu, postulirana je obaveza da se plata određuje (utvrđuje):

- kolektivnim ugovorom,
- pravilnikom o radu i
- ugovorom o radu

Iako je zakonski određeno da se plata utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ipak u reguliranju, kao i u primjeni, nužno je polaziti od izričitih zakonskih odredbi kojima se daje okvir za pojedina pitanja iz ovog domena (npr. najduži period isplate plate, principi utvrđivanja naknade plate, zaštita plate i naknada).

<sup>68</sup>Svjetlana Šokčević, cit. djelo str. 97-114

<sup>69</sup>Nikola Tintić, cit. djelo str. 199- 220

Prema tome, i dalje se koristi kombinovani metod reguliranja plate, jer se, u suštini, plata regulira:

- zakonskim aktima;
- kolektivnim ugovorima;
- pravilnikom o radu kao jednim od najnužnijih autonomnih opštih akata i
- ugovorima o radu, a može i posebnim pravilnikom o platama i drugim primanjima.

## Naknada plate

Institut naknade plate je pravo zaposlenika da u opravdanim slučajevima dobije propisani ili ugovoreni novčani iznos. Daje se zaposleniku jer nije radio i jer nije ostvario platu, a za to nije kriv, u slučajevima utvrđenim: zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Tako u zakonskim propisima o radu zaposleniku tj. radniku pripada pravo na naknadu plate u slučaju:

- privremene nesposobnosti za rad (bolest);
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta;
- za vrijeme godišnjeg odmora;
- ako odbije da radi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijete neposredna opasnost za život i zdravlje;
- ako ne radi jer je došlo do prekida rada bez njegove krivnje,
- porođajnog odsustva,
- za vrijeme državnih praznika, te
- drugim slučajevima utvrđenim lex specialis propisima.

## Zaštita plate

Zaštita plate zaposlenika, odnosno radnika razmatra se u fazi reguliranja i u fazi ostvarivanja.

- Zaštita plate u fazi regulisanja svodi se na obavezu regulacije plate normama kogentne naravi, koje se odnose, kako na uređivanje prava zaposlenika na platu, tako i na utvrđivanje mjerila, odnosno osnova, načina obračuna i isplate, te zaštitu plata. Pravni poredak razvijenih zemalja zajamčuje pravo zaposlenika da raspolažu svojom platom,

zabranjuju poslodavcu da na bilo koji način to pravo ograničava, a isto tako isključuje valjanost zaposleničkog, odnosno radnikova odricanja od plate.

- Zaštita plate zaposlenika u fazi ostvarivanja prava se obezbjeđuje pravilnim i blagovremenim obračunavanjem, kao i tačnim i urednim isplatama, na način, pod uslovima, u rokovima koji su utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Bitno je da se zaposleniku isplata vrši u određeno vrijeme, na određenom mjestu i na određen način.<sup>70</sup>

Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti na taj način što će uskratiti isplatu plate ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plate ili dijela naknade plate.<sup>71</sup>

Protiv odluke poslodavca u vezi sa utvrđivanjem, kalkulacijom, isplatom plate zaposlenik ima pravo na podnošenje zahtjeva zbog povrede prava na platu. Ako poslodavac ne udovolji ovom zahtjevu, zaposlenik može u daljem roku od jedne godine zatražiti od nadležnog suda zaštitu povrijeđenog prava na platu. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem zaposlenika poslodavcu za zaštitu prava.

Što se tiče zaštite plate prema vjerovnicima zaposlenika, kod nas se i dalje primjenjuje rješenje koje kombinira relativnu zabranu i relativnu slobodu obustave, odnosno mogućnost obustave na platu pod određenim uslovima. Naime, najviše polovica plate ili naknade plate zaposlenika može biti prisilno obustavljena radi ispunjavanja obaveze zakonskog izdržavanja, a za sve ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plate zaposlenika.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup>Svjetlana Šokčević, cit. djelo str. 97-114

<sup>71</sup>Svjetlana Šokčević, cit. djelo str. 97-114

<sup>72</sup>Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, cit. djelo str. 19-73



## 11.ZAKLJUČAK

Radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine čine propisi koji se donose i primjenjuju u FBiH i RS, te u Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine. Donošenjem Zakona o radu, kao i drugih propisa kojim se reguliraju radni i socijalni odnosi, radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine je pretrpjelo korijenite promjene. Uvođenje individualnog i kolektivnog radnog prava u radno zakonodavstvo BiH neminovno je promijenilo položaj svih subjekata: privrednih društava, drugih poslodavca, radnika (zaposlenika), utemeljujući potpuno drugačiju početnu poziciju stranaka u radnom odnosu.

U svim savremenim ustavima, kao i međunarodnim aktima, pa tako i u BiH, stalno se proširuje krug prava, tj.učvršćuje se garancija za ostvarivanje ljudskih prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada, u skladu sa afirmacijom i novim funkcijama modernih država. Osnovna načela i postavke u oblasti rada predstavljaju polazište i okvir za bliže normativno uređivanje radnih odnosa.

Ljudska prava na radu, kao jedinstvena prava, utemeljuju se s ciljem da što širi krug radno aktivnog stanovništva ostvaruje ova prava, odnosno ako to nije moguće, da se pruži određeni nivo socijalne sigurnosti pojedincima u stanju socijalne potrebe.U tom smislu, neophodno je, zbog pravilne i potpune obrade i proučavanja radnih odnosa u BiH, ali i primjene pojedinih instituta, kategorija i odnosa u oblasti rada, znati i sadržaj i smisao osnovnih načela koja su okvir i pravac za reguliranje radnih odnosa.

## 12. LITERATURA

1. Bloh, E., Prirodno pravo i ljudsko dostojanstvo, Beograd, 1977. , str. 35-40
2. Danilo Ž. Marković, Sociologija rada, Beograd, 1977. , str. 220-250
3. Kasim Trnka, Ustavno pravo, Sarajevo, 2006. , str.111-151
4. Milićević Neđo, Ljudska prava, Sarajevo, 2007. , str. 42-48
5. Nikola Tintić, Radno i socijalno pravo, knjiga prva, Zagreb 1969. , str. 199-220
6. Prof. dr. Božo Žepić, Radno i socijalno pravo, Split, 2001. , str. 93-96
7. Prof. dr. Joško Perlan, Radni odnos, Pravni fakultet u Splitu, 1978. , str. 18-47
8. Prof.dr. Fuad Muhić, Teorija prava, “Svjetlost”, Sarajevo, 1983. , str. 121
9. Sead Dedić, Jasminka Gradašćević Sijerčić, Radno pravo, Pravni fakultet univerziteta u Sarajevu, 2005. , str. 19-73
10. Svjetlana Šokčević, Autonomno uređivanje zaštite na radu, br.2/2000. , str. 97-114
11. Vojin Dimitrijević, Milan Paunović, Ljudska Prava, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd, 199. , str. 61-70

### Pravni izvori:

1. Deklaracija o pravima čovjeka i građanina iz 1978. godine, čl. 4. deklaracije
2. Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Službeni glasnik BiH, br. 6/99
3. Ustav BiH
4. Zakon o radu FBiH, Službene novine Federacije br. 26/16