



Pravna i ekonomska izdanja  
za uspješno i zakonito poslovanje

BUDITE NA  
PRAVNOJ STRANI



[www.paragraf.ba](http://www.paragraf.ba) - [www.paragraf.rs](http://www.paragraf.rs)

# Radni odnosi i inspekcijski nadzor iz oblasti radnih odnosa

**Predavač:**

**Fahrudin Mustafić dipl. pravnik**

**Inspektor rada Kantonalne uprave za inspekcijske poslove TK**



## TEME:

### INSPEKCIJSKI NADZOR

- Nadležnosti inspekcije rada
- Vrste inspekcijskih mjera
- Prava i obaveze subjekta nadzora (poslodavca) pri inspekcijskom nadzoru
- Inspekcijski zapisnik
- Postupanje po inspekcijskom rješenju
- Zahtjev za produženje roka za izvršenje inspekcijskog rješenja
- Dostava pismena subjektu nadzora (poziv, zapisnik, zaključak, rješenje i drugi akti),



## **PRIMJENA ZAKONA O RADU FBiH U PRAKSI I GREŠKE KOJE POSLODAVCI NAJČEŠĆE ČINE**

- Prijava radnika na obavezno osiguranje
- Odmori ( odmor u toku rada, dnevni, sedmični, godišnji)
- Prekovremeni rad
- Preraspodjela radnog vremena
- Pravo radnika na povećanu plaću
- Disciplinski postupak

## **PRIMJENA ZAKONA O ZAPOŠLJAVANJU STRANACA U PRAKSI**

- Razlike između Zakona o strancima BiH i Zakona o zapošljavanju stranaca FBiH i nadležnost vršenja inspeksijskog nadzora



- Radna dozvola (pojam, rok važenja, produženje, prenošenje radne dozvole na drugog poslodavca, poslovi koje stranac može obavljati na osnovu radne dozvole, zloupotrebe i stavljanje van snage radne dozvole)
- Zaključivanje ugovora o radu ili ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa strancem
- Najčešći slučajevi rada stranaca kojima nije potrebna radna dozvola i greške koje čine poslodavci u FBiH pri angažovanju stranaca
- Kaznene odredbe



## PROPISI :

- Zakon o radu FBiH (“ Sl. novine FBiH”, br. 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24)
- Zakon o zapošljavanju stranaca u FBiH ( “Sl. Novine FBiH”, br. 111/12 i 36/26)
- Zakon o strancima BiH (“ Sl. Glasnik BiH”, 88/15, 34/21 i 63/23)
- Zakon o inspekcijama ( federalni i kantonalni)
- Zakon o upravnom postupku u FBiH (“ Sl. novine F BiH”, br. 2/98, 48/99 i 61/22)
- Pravilnik o radu



## NAPOMENE:

- Radna i kalendarska sedmica nije isto. Mogu se poklapati a i ne moraju
- Poslodavac ne može radniku obustaviti isplatu plaće, dio plaće ili naknadu plaće bez izvršne sudske odluke ili pisane saglasnosti radnika( čl. 82. i 83. Zakona o radu)
- Uručenje radniku pismena: Sve što se uručuje radniku (platna lista, rješenje, prijava i odjava osiguranja JS3100, poziv, odluka o preraspodjeli, odluka o prestanku radnog odnosa, ugovor o radu, otkaz itd.) **poslodavac mora imati pisani dokaz sa potpisom radnika i datumom uručenja.**



## 1. Nadležnosti inspekcije rada

- Inspektor je državni službenik sa posebnim ovlaštenjima, ima iskaznicu i značku kojom dokazuje svoje službeno svojstvo, identitet i ovlaštenja predviđena zakonom.
- Inspektor je ovlašten da utvrdi identitet subjekta nadzora i drugih lica od značaja za inspeksijski nadzor, pregleda, fotografiše i snima osobe, poslovne i druge prostorije, objekte i opremu, da vrši uvid u poslovne knjige i drugu službenu dokumentaciju koja je od značaja za vršenje inspeksijskog nadzora, da saslušava stranke, svjedoke i druga lica čija je izjava od značaja za utvrđivanje činjenica u vršenju inspeksijskog nadzora, da naloži da mu subjekt nadzora i druga lica dostave u roku tražene podatke i dokumentaciju, odnosno da se odazove pozivu, da dođu lično u službene prostorije inspeksijskog organa radi davanja podataka u vezi sa inspeksijskim nadzorom, te da preduzima upravne i druge mjere u skladu sa Zakonom o inspekcijama i dr. zakonima.



- Inspekcijski nadzor je posebna vrsta upravnog nadzora koja se ostvaruje neposrednim uvidom u zakonitost rada, poslovanja i postupanja pravnih lica, fizičkih lica koja obavljaju određenu djelatnost i građana fizičkih lica u pogledu pridržavanja zakona i drugih propisa, te preduzimanje upravnih i drugih mjera za koje su inspektori ovlašteni zakonom, odnosno drugim propisom.
- Odredbama člana 159. st 1. Zakona o radu je propisano da **nadzor nad primjenom ovog zakona** i na osnovu njega donesenih propisa obavljaju **inspektori rada**.
- Odredbama člana 162. st. 1 Zakona o radu je propisano da u provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i propisima donesenim na osnovu zakona.
- inspektori rada imaju obavezu i nadležnost da nadziru primjenu Zakona o radu u **cjelosti, osim** odredbi Zakona o radu kojima je propisana **isključiva nadležnost suda** ili ministarstva za rad, kao što je npr. u slučaju diskriminacije i mobinga ( čl. 12. i 13.),



- oglašavanje nevažećim pravilnika o radu ili nekih njegovih odredbi (čl. 118 st. 4), u slučaju otkaza ugovora o radu (član 106. i 114.stav 3), u određenim slučajevima pribavljanja saglasnosti za otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnošću ( čl. 74. st. 2). , a u određenim slučajevima je nadležno Ministarstvo rada kod pribavljanja saglasnosti
- za otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku (član 103.stav 1 i 3) i u određenim slučajevima utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, što znači, zakonodavac je **samo** u ovim slučajevima isključio nadležnost inspektora rada za postupanje zaštite prava radnika iz radnih odnosa.



## 2. Vrste inspekcijskih mjera

- Prilikom vršenja inspekcijskog nadzora inspektor rada je ovlašten za Preventivne mjere - podrazumijevaju preduzimanje mjera i radnji radi sprečavanja povrede propisa.
- Korektivne – donošenje rješenja o otklanjanju nedostataka, zabrani poduzimanja radnji, koje su u suprotnosti sa zakonima i drugim propisima
- Represivne – podnošenje zahtjeva, odnosno prijava nadležnom organu za pokretanje odgovarajućeg postupka, ako povreda predstavlja prekršaj ili krivično djelo i izricanje novčane kazne putem izdavanja prekršajnog naloga.
- U postupku inspekcijskog nadzora inspektor se pridržava načela pravičnosti, tako da mjera naložena od strane inspektora bude srazmjerna težini učinjene povrede. Također, inspektor pruža stručnu pomoć subjektu nadzora u primjeni propisa iz oblasti vršenja inspekcijskog nadzora, kao i drugim mjerama preventivnog djelovanja.
- poduzimanje preventivnih, korektivnih i represivnih mjera.



### 3. Prava i obaveze subjekta nadzora (poslodavca) pri inspekcijskom nadzoru

- subjekt nadzora (pravno lice i odgovorno lice u pravnom licu, vlasnik radnje, obrta i sl.) dužan je omogućiti inspektorima vršenje inspekcijskog pregleda,
- subjekt nadzora i svako drugo lice ne smije sprečavati i otežavati inspektorima vršenje inspekcijskog pregleda
- inspekcijski nadzor kod subjekta nadzora dužno je omogućiti i svako drugo lice koje ima veze sa poslovima subjekta nadzora (npr. knjigovodstveni servisi, radnici, kupci, klijenti itd.)
- subjekt nadzora dužan je inspektorima dati na uvid, poslovne knjige i drugu dokumentaciju, podatke, materijale i obavijesti, odmah na licu mjesta ili u roku koji mu odredi inspektor,
- subjekt nadzora je dužan omogućiti inspektorima: pregled svih poslovnih prostorija, procesa proizvodnje, roba, proizvoda i sredstava rada, utvrđivanje identiteta zatečenih lica, uzimanje uzoraka proizvoda,



- subjekt nadzora na zahtjev inspektora dužan je odrediti i ovlastiti lice koje će biti prisutno za vrijeme inspekcijskog nadzora i koje će predložiti inspektorima traženu dokumentaciju,
- subjekt nadzora( odgovorno lice i svako drugo lice )dužni su se odazvati pozivu inspektora i dostaviti traženu dokumentaciju,
- subjekt nadzora dužan je **odmah** obavijestiti kantonalnu upravu za inspekcije o smrtnom slučaju, teškoj povredi na radu, nesreći koja je zadesila dva ili više radnika, profesionalnom oboljenju kao i svakoj pojavi koja bi mogla ugroziti život i zdravlje radnika.
- subjekt nadzora obavezan je da se educira o svim pitanjima iz svoje djelatnosti, a posebno o propisima iz svoje djelatnosti,
  - subjekt nadzora ima pravo na pisanu obavijest o rezultatima uzorkovanja i tražiti ponavljanje ispitivanja proizvoda,
  - subjekt nadzora mora postupiti po zabrani inspektora i otkloniti nedostatke utvrđene u toku inspekcijskog nadzora,
  - subjekt nadzora ima pravo da se izjasni o svim činjenicama i dokazima koji su izneseni u toku inspekcijskog nadzora,



- subjekt nadzora ima pravo na stručnu pomoć od strane inspektora, a koja se odnosi na upućivanje na propise iz oblasti inspekcijskog nadzora
- subjekt nadzora ima pravo da podnosi redovna i vanredna pravna sredstva( žalbe, zahtjevi i sl.) na akte koje mu dostavi inspektor i pokretati upravni spor protiv odluka drugostepenog organa po žalbi.

## 4. Inspekcijski zapisnik

O svakom inspekcijskom pregledu inspektor je dužan sačiniti zapisnik i u njemu navesti tačno činjenično stanje,

- Zapisnik se sastavlja na licu mjesta i u toku inspekcijskog nadzora u najmanje dva identična primjerka,
- jedan primjerak zapisnika predaje se subjektu nadzora odmah poslije sastavljanja,
- Postupajući inspektor je dužan prisutnom odgovornom ili ovlaštenom licu pročitati sačinjeni zapisnik o inspekcijskom nadzoru ili ako nisu prisutni inspekcijskom nadzoru odgovornom licu dostavlja se jedan primjerak zapisnika sa pozivom da se izjasni o navodima iz zapisnika u ostavljenom roku.



- subjekt nadzora ima pravo staviti primjedbe na sačinjeni zapisnik,
- ako odgovorno ili ovlašteno lice u subjektu nadzora ne stavi primjedbe na zapisnik smatra se da nema primjedbi.

Napomena: zapisnik o inspekcijskom pregledu ima dokaznu snagu javne isprave (čl. 140 Zakona o inspekcijama TK i čl. 76 ZUP FBiH).

## 5. Postupanje po inspekcijskom rješenju

- inspektor donosi rješenje shodno članu 200. Zakona o upravnom postupku FBiH i shodno Kantonalnim zakonima o inspekcijama.
- U toku inspekcijskog nadzora, a prije donošenja rješenja o nalaganju upravnih mjera inspektor je dužan subjektu nadzora pružiti mogućnost da se izjasni o dokazima, činjenicama i okolnostima bitnim za inspekcijski nadzor
- Subjekt nadzora mora izvršiti naloženu upravnu mjeru u roku i na način kako je određeno rješenjem,
- Subjekt nadzora dužan je u pisnanom obliku, odmah, a najkasnije u roku od tri dana nakon što je rješenje postalo izvršno, obavijestiti inspektora o izvršenju naloženih upravnih mjera,



## 6. Zahtjev za produženje roka za izvršenje inspekcijskog rješenja

- Zahtjev se upućuje inspektoru koji je donio rješenje, ličnom dostavom ili putem preporučene pošte, prije isteka roka za izvršenje,
- Zahtjev treba da sadrži: broj i datum rješenja inspektora kojim je naložena upravna mjera, razlog traženja produženja roka, činjenice da je započeo izvršenje upravne mjere i da će u produženom roku izvršiti upravnu mjeru,
- uz zahtjev treba priložiti dokaze koji potvrđuju navedene činjenice,
- zahtev mora biti datiran i potpisan od strane odgovornog lica u subjektu nadzora i ovjeren pečatom firme

## 7. Dostava pismena subjektu nadzora (poziv, zapisnik, zaključak, rješenje i drugi akti)

- dostava se vrši shodno odredbama Zakona o upravnom postupku ("Sl. novine F BiH", br. 2/98, 48/ 99 i 61/22)



- Lično uručenje (stranci u postupku, punomoćniku ili zakonskom zastupniku, uključuje i uručenje na radnom mjestu ako primatelj odbija primiti pismeno)
- Putem dostavljača - kurira
- Putem pošte( obična pošiljka ili preporučena)
- Putem oglasne ploče( nakon 8 dana isticanja smatra se da je izvršeno dostavljanje)

**UPOZORENJE:** obavezno preuzeti pismena koja inspektor dostavlja, jer ne preuzimanjem pismena, subjekt nadzora sam sebe sprečava da koristi određena prava uključujući redovne i vanredne pravne lijekove.



## 1. Prijava radnika na obavezno osiguranje čl. 4. st. 2. ZOR

FBiH a u vezi sa čl. 14. Zakona o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa FBiH ("Sl. novine FBiH", 42/09, 109/12, 86/15, 30/16 i 96/12)

- Zakon o radu FBiH: nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na obavezno osiguranje (PIO, ZDRAVSTVENO I OSIGURANJE U SLUČAJU NEZAPOSLENOSTI) u skladu sa zakonom
- Zakon o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa FBiH: Obveznik uplate doprinosa (poslodavac) podnosi Poreznoj upravi prijavni JS3100 obrazac za svakog novog radnika **najkasnije dan prije** otpočinjanja rada radnika.
- Na JS3100 obrascu treba da se nalazi potvrda prijave (DLN kod i/ili prijemni pečat sa datumom Porezne uprave)

**NAPOMENA:** Radnik ne može odpočeti sa radom prije nego što sa poslodavcem zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, a poslodavac je dužan radniku uručiti ugovor o radu i fotokopiju prijavnog JS3100 obrasca na dan otpočinjanja rada radnika uz pisani dokaz o uručenju (čl. 28. ZOR)



## 2. Odmori ( odmor u toku rada, dnevni, sedmični, godišnji)

- Radniku se **ne može** uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor.

### Odmor u toku radnog vremena Čl. 44. ZOR

- Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada najmanje 30 minuta
- Poslodavac je dužan radniku na njegov zahtjev omogućiti trajanje odmora u toku rada od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice
- Vrijeme odmora u toku rada ne uračunava se u radno vrijeme i radnik isto koristi na **njemu prikladan način** uz mogućnost napuštanja radnog mjesta
- Način i vrijeme korištenja odmora u toku rada uređuju se kolektivnim ugovorom , pravilnikom o radu i ugovorom o radu



**NAPOMENA:** Vrijeme provedeno na radu je vrijeme koje se računa od momenta dolaska radnika na posao i odlaska sa posla uključujući i odmor u toku rada.

Odmor u toku rada ne može se koristiti na početku i završetku radnog vremena jer je suprotno cilju korištenja odmora u toku rada.

U praksi se odmor u toku rada najčešće poistovjeđuje sa potrebom uzimanja hrane radnika a zanemaruju se druge potrebe radnika

### **Dnevni odmor** Član 45 ZOR

- Odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno

### **Sedmični odmor** Član 46 ZOR

- Odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno u toku radne sedmice  
- Ako je neophodno da radnik radi na dan sedmičnog odmora , mora mu se osigurati jedan dan da ne radi u periodu koji ne može biti duži od dvije sedmice, **a za sate koje je radnik izradio na dan sedmičnog odmora satnicu uvećati shodno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.**



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



## Godišnji odmor čl. 47. do 52. ZOR

- Ukoliko radniku **prestaje** radni odnos (otkazom ugovora o radu, sporazumom poslodavca i radnika, odlaskom radnika u penziju, istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme i sl.), poslodavac je dužan radniku, pisanom odlukom (rješenjem), decidno odrediti period korištenja godišnjeg odmora u punom iznosu (ako je stekao to pravo, preostali dio godišnjeg odmora, ako isti nije iskoristio, ili srazmjerni dio godišnjeg odmora (najmanje jedan radni dan za svaki navršeni mjesec dana neprekidnog rada), **prije prestanka radnog odnosa dužan je** radnika uputiti na korištenje godišnjeg odmora.
- pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu (petodnevna ili šestodnevna radna sedmica).
- Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, radniku se ne može uskratit pravo na godišnji odmor, ne može se isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju krivnje poslodavca
- **Isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora ne amnestira poslodavca od počinjenog prekršaja što nije radniku omogućio korištenje godišnjeg odmora.**



- Najčešće greške koje se pojavljuju kod primjene odredbi o god. odmoru:
  - Radniku poslodavac ne omogući da koristi najmanje 20 radnih dana za kalendarsku godinu
  - Radnik ne koristi prvi dio u trajanju najmanje 12 radnih dana neprekidno
  - Radniku se ne omogući da koristi srazmjerni dio godišnjeg odmora prije prestanka ugovora o radu zbog otkaza ili isteka ugovora o radu na određeno vrijeme( najmanje 1 radni dan za svaki navršeni mjesec rada)
  - Poslodavac ne sačini plan korištenja god. odmora, ne donese rješenje o korištenju godišnjeg odmora i ne uruči ga radniku uz pisani dokaz
  - Ne isplati naknadu umjesto korištenja god odmora za slučaj da radnik nije koristio godišnji odmpor zbog krivnje poslodavca
  - Ne omogući radnicima pripadnicima Oružanih snaga RBiH korištenje dodatnih od 1 do 3 radna dana godišnjeg odmora shodno čl. 31. Zakona o pravima demobilisanih boraca i članova njihovih porodica (“ Sl. Novine FBiH”, br. 54/19)



### 3. Prekovremeni rad

- Prekovremeni rad je rad radnika duži od punog radnog vremena, odnosno duži od 40 sati sedmično
- Prekovremeni rad je opravdan samo: u slučaju više sile (požar, poplava, zemljotres) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim **sličnim** slučajevima neophodne potrebe
- Radnik može raditi prekovremeno najviše osam sati sedmično.

**Napomena:** Nedovoljan broj radnika i loša organizacija rada kao i neispunjavanje zadane norme radnika u toku redovnog radnog vremena **nije** opravdan razlog za uvođenje prekovremenog rada

- **Negativne posljedice uvođenja prekovremenog rada:**

- **Novčana kazna za poslodavca (čl. 171. Zakona o radu 1.000 do 3.000KM, a u ponovljenom prekršaju 5.000 do 10.000 KM- pravno lice, 2.000 do 5.000KM – poslodavac fizičko lice**



**2.000 do 5.000KM – odgovorno lice kod poslodavca pravnog lica,**

- **Narušavanje fizičkog i psihičkog zdravlja radnika**
- **Češće povrede radnika na radu**
- **Radnici su češće privremeno spriječeni za rad (bolovanje)**
- **Pad kvaliteta rada radnika, a povećanje škarta i materijalnih troškova u proizvodnji**
- **Nezainteresiranost, nezadovoljstvo i pad morala radnika**
- **Radnici češće daju otkaze ugovora o radu**
- **Loš rejting poslodavca**
- **U slučaju teže povrede na radu ili smrtnog slučaja nadležni organi pored ostalog ispituju i dovode u vezu prekovremeni rad radnika kao jedan od uzroka povrede, odnosno uspostavljaju uzročno-posljedičnu vezu.**



- Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu se propisuje uvećanje satnice za prekovremeni rad (npr. (30% neto satnice).
- Poslodavac je dužan u Evidencijama o prisutnosti radnika na radu evidentirati svaki sat prekovremenog rada radnika, te shodno tome izvršiti uvećanje satnice u skladu postotkom uvećanja utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu
- U obračunskim listama prikazati uvećanje plaće.

Najčeđće greške :

- Uvodi se nezakonito prekovremeni rad
- Ne evidentira se u šihitaricama
- Ne plaća se



## 4. Preraspodjela radnog vremena

- Prema članu 39. Zakona o radu, poslodavci mogu utvrditi fleksibilniju organizaciju rada tako da u određenom periodu radno vrijeme traje duže od zakonom propisanog, a u određenom periodu kraće ili čak da se uopšte (**ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično**) ne radi,
- Prosječno radno vrijeme u toku kalendarske godine je 40 sati sedmično,
- Preraspodjela radnog vremena se uvodi za **kalendarsku godinu** pisanom **Odlukom poslodavca** koja se dostavlja radniku,
- Zakonom o radu nije određen sadržaj odluke o preraspodjeli radnog vremena, međutim odluka treba da sadrži: osnov donošenja, plan preraspodjele, razlog uvođenja preraspodjele radnog vremena, datum donošenja, periode dužeg i kraćeg radnog vremena, napomenu da preraspodjela radnog vremena ne predstavlja prekovremeni rad, potpis i ovjeru poslodavca,
- Odluka se dostavlja lično radniku na kojeg se odnosi preraspodjela radnog vremena,



- Određene kategorije radnika (maloljetni radnik, trudnica, majka, usvojitelj djeteta do 3 god. života, samohrani roditelj, samohrani usvojitelj itd.) mogu raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ako su pisanom izjavom pristali na takav rad.
- U evidencijama o radnom vremenu radnika (šihtericama) trebaju se upisivati tačni podaci kada radnik radi duže a kada kraće ( dodati stavke: ”**produženi rad po preraspodjeli**” i “**korištenje narađenih sati u preraspodjeli**”)
- Preraspodjela radnog vremena ne može negativno uticati na visinu plate radnika i naknadu za ishranu u toku rada,
- U mjesecu kada radnik koristi narađene sate po osnovu preraspodjele radnog vremena plata i topli obrok se isplaćuju radniku kao da je redovno radio.
- Preraspodjela se koristi za određene **PERIODE** shodno prirodi posla, a ne na dane i ne može se koristiti za pokrivanje nezakonito uvedenog prekovremenog rada, za rad na dan sedmičnog odmora, kod rada u turnusima, četverobrigadnog sistema rada i sl.



## 5. Pravo radnika na povećanu platu čl. 76. ZOR FBiH

- Zakon o radu propisuje da radnik ima pravo na dodatke na plaću, tj. pravo na povećanu plaću u slučaju obavljanja poslova radnog mjesta vezanim za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad i rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi.
- Ova uvećanja se kumulativno obračunavaju i ne isključuju jedni druge
- Zakon ne propisuje iznos uvećanja plaće u utvrđenim okolnostima rada, odnosno dodaci kojima se povećava plaća se utvrđuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice, stim što mu poslodavac pored korištenja drugog dana za sedmični odmor isplaćuje i **razliku** uvećanja satnice po osnovu rada na dan sedmičnog odmora a ako je već prethodno u radnoj sedmici izradio 40 sati ima pravo na **kumulativno** uvećanje i po osnovu prekovremenog rada koja su utvrđena kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.



**PRIMJER:** Radnik je u petodnevnoj sedmici od ponedjeljka do petka radio 40 sati, u ugovoru o radu propisano da je subota i nedjelja sedmični odmor. Poslodavac ga u subotu shodno čl. 46. ZOR FBiH radno angažuje u vremenu od 20:00 do 04:30 narednog dana.

Koje pravo radnik ima u konkretnom slučaju?

Neophodno je primijeniti vezu čl. ZOR FBiH čl. 76., 46. i 38.

-Korištenje zamjenskog dana sedmičnog odmora najduže u periodu od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora

- pravo na uvećanu platu kumulativno za rad na dan **sedmičnog** odmora, **prekovremeni** rad za 8 sati i **noćni** rad za 4 sata i to sve samo za procenete uvećanja po ovim osnovama dok radnik nema pravo na plaćanje 8 sati po ugovorenoj baznoj satnici za taj dan jer će to plaćanje biti izvršeno za radni dan kada ne bude radio na ime korištenja zamjenskog dana sedmičnog odmora a biće plaćeno kao da je taj dan redovno radio.

**Može li poslodavac u konkretnom slučaju za izrađenih 8 sati uručiti radniku odluku o preraspodjeli radnog vremena po čl. 39. ZOR FBiH i ne platiti mu uvećanje po osnovu prekovremenog rada ? NE MOŽE**

**Jer se ne radi o preraspodjeli koja se određuje na periode shodno prirodi posla.**



## 6. Disciplinski postupak (utvrđivanje odgovornosti radnika zbog povrede radne obaveze)

- Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos (čl. 97. ZOR FBiH).
- U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- Pisano upozorenje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
- Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza.
- Inspekcija kontroliše proceduru ispravnosti postupka za utvrđivanje lakše ili teže povrede radnih obaveza iz ugovora o radu.



- Kada poslodavac smatra da je radnik počinio težu povredu radne obaveze, u tom slučaju Zakon o radu uopće ne postavlja imperativ provedbe kompleksnog disciplinskog postupka, već samo upućivanje poziva za izjašnjenje prema čl. 101 ZOR-a.
- Poslodavci često, iako ne moraju, svojim aktima propišu obavezu provedbe složenog disciplinskog postupka, želeći time da razloge otkaza što bolje dokažu, pa se dovedu u situaciju da otkaz bude procesno neispravan zbog propuštanja rokova ili propisane procedure ili vršenja nedozvoljenog uticaja na radnika kojeg se tereti.
- Otkazna procedura zbog povrede radne obaveze treba pravilnikom o radu biti propisana tako da je što jednostavnija za provedbu kako bi se mogla izvršiti u što kraćem roku (ugovor o radu se može otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže od jedne godine od dana učinjene povrede, Čl. 100. ZOR-a)



- Procesne ispravnosti pri provedbi otkaznih procedura odnosno disciplinskih postupaka se kontroliše u inspeksijskom nadzoru.

**Zaključak: ne treba olahko pristajati na činjenje proceduralnih grešaka u ovakvim procedurama jer prekršajni nalog zbog takvog propusta nije jedina posljedica koja iz toga proizilazi → Stvarna posljedica: Treba imati na umu da sud u eventualnom kasnijem sudskom postupku uvijek prvo tretira eventualne procesne nedostatke pri otkazima pa se tek upušta u meritum te će često procesni nedostatak biti razlog presude u korist radnika kao osjetljivije kategorije od poslodavca u kontekstu radnog odnosa.**



**PRIMJER:** Poslodavac je shodno čl. 97. ZOR FBiH donio odluku (Rješenje) kojom radniku otkazuje ugovor o radu zbog teže povrede radne obaveze. U obrazloženju rješenja je pozvao radnika da se u roku od **15** dana u pisanoj formi ili izjavom na zapisnik izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret. Predmetno Rješenje sadrži pouku o pravnom lijeku. Rješenje je dostavio radniku putem pošte. Nakon isteka roka od 15 dana radnika je odjavio sa obaveznog osiguranja kod Porezne uprave F BiH

**Da li je poslodavac ispravno postupio u konkretnom slučaju? ( N I J E )**

Postupao je suprotno odredbi čl. 101 ZOR FBiH jer nije radniku omogućio da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret

Razlozi:

-Izjašnjenje o elementima odgovornosti i korištenje pravnih lijekova su dva različita pravna instituta i primjenjuju se u različitim fazama postupka

- Ulaganje prigovora (žalbe) na donijetu odluku je korištenje redovnih pravnih lijekova i ne može se ujedno smatrati i izjašnjenjem o elementima odgovornosti

-U konkretnom slučaju irelevantna je činjenica kad je poslodavac odjavio radnika sa obaveznog osiguranja jer zasnivanje **zakonitog** radnog odnosa se ostvaruje stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu u pisanoj formi (čl. 4 ZOR FBiH) a prestaje otkazom ugovora o radu – istekom zadnjeg dana navedenog u odluci o otkazu (rješenju) jer je i nestao temeljni element ugovora o radu a to je volja ugovornih strana. Prijava i odjava radnika na obavezno osiguranje je isključiva obaveza poslodavca i ne vezana je sa voljom i zahtjevima radnika.

- **Radni odnos ne prestaje odjavom radnika sa obaveznog osiguranja već sa prestankom važenja zaključenog ugovora o radu.**



## Najčešći primjeri nepravilnosti koje poslodavci čine

Kod otkazivanja ugovora o radu:

Formalne proceduralne greške:

- Ne propišu pravilnikom o radu ili ugovorom o radu šta su teže a šta lakše povrede radne obaveze (čl. 97. st. 4 i 118. st.1 ZOR)
- Greške u provođenju disciplinskog postupka:
  - a. nepoštivanje rokova
  - b. Ne omoguće radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret
  - c. Propust da uključe vijeće zaposlenika ili sindikat u postupak ako je zakonom propisano



- Formalne greške u izradi odluka o otkazu
  - a. Ne obrazlože otkaz u pisanoj formi
  - b. Ne dostave radniku pisani otkaz prije nego ga odjave sa obaveznog osiguranja ili ne dostave nikako, ili nemaju dokaz o dostavi
  - c. Neadekvatno pozivanje na interne akte
- Ne evidentiraju ranije povrede (usmene opomene nisu relevantan dokaz u sudskom postupku)



## Ostale najčešće greške koje poslodavci čine:

- Kod isplate plaća ne uručuju radnicima platne liste ili nemaju pisani dokaz o uručenju
- Ne donesu ili ne uruče radnicima rješenje o korištenju godišnjeg odmora ili nemaju dokaz o uručenju ili ne evidentiraju dane korištenja godišnjeg odmora radnika kroz šihtarice i platne liste
- Ne omoguće radnicima korištenje srazmjernog dijela godišnjeg odmora shodno navršenom svakom mjesecu rada ( rad na određeno vrijeme)
- Angažuju radnike na dane državnog praznika, sedmičnog odmora, noćni rad, a istim ne uvećaju plaću shodno čl. 76. ZOR
- Nezakonito uvođenje prekovremenog rada (čl. 38 ZOR)
- Ne vode evidencije o radnicima ili vode neažurno i netačno: matične knjige i šihtarice (čl. 43 ZOR)
- Ne uruče radnicima odmah fotokopiju prijave JS3100 obrasca ( čl. 28. ZOR)
- Pogrešno primjenjuju čl. 39. ZOR kod uvođenja preraspodjele radnog vremena radnika



## 3. PRIMJENA ZAKONA O ZAPOŠLJAVANJU STRANACA U PRAKSI

- Razlike između Zakona o strancima BiH i Zakona o zapošljavanju stranaca FBiH i nadležnost vršenja inspeksijskog nadzora
  - Zakonom o strancima BiH propisuje se : Uslovi i postupak ulaska stranaca u BiH, putne isprave za za strance, boravak stranaca u BiH, udaljenje stranaca iz BiH, prihvata i stavljanje stranaca pod nadzor i druga pitanja u vezi s boravkom stranaca u BiH.
  - Zakon o zapošljavanju stranaca u FBiH propisuje: Uslovi, način i postupak zapošljavanja stranih državljanina i osoba bez državljanstva u FBiH, izuzeci od izdavanja radne dozvole, prestanak važenja radne dozvole, vođenje evidencija o o izdatim radnim dozvolama i druga pitanja od značaja za zapošljavanje stranaca
  - Nadzor nad primjenom Zakona o strancima BiH vrše inspektori za strance BiH, a nadzor nad primjenom Zakona o zapošljavanju stranaca vrše inspektori rada ( federalni i kantonalni)



- Radna dozvola (pojam, rok važenja, produženje, prenošenje radne dozvole na drugog poslodavca, poslovi koje stranac može obavljati na osnovu radne dozvole i zloupotrebe, poništenje radne dozvole)
- Radna dozvola (work permit) je službeni dokument koji strancu omogućava da legalno radi u nekoj državi

Radna dozvola je osnov za zaključivanje ugovora o radu ili ugovora o privremenim i povremenim poslovima sa strancem

Radne dozvole za zaključivanje ugovora o radu i ugovora o privremenim i povremenim poslovima **na zahtjev poslodavca** izdaju kantonalne službe za zapošljavanje prema sjedištu poslodavca uz odobrenje Federalnog zavoda za zapošljavanje

Poslodavac **ne može** zaključiti ugovor o radu ili ugovor o privremenim i povremenim poslovima sa strancem niti stranac može početi sa radom prije nego što pribavi radnu dozvolu za stranca i prije nego što strancu bude odobren privremeni boravak(čl. 10 ZOZS FBiH)

Ugovor o radu sa strancem zaključuje se u pisanoj formi, na određeno vrijeme, odnosno na rok važenja radne dozvole koji ne može biti duži od godinu dana.



- Radna dozvola izdaje se na period koji je tri mjeseca kraći od vremena važenja putne isprave ali najduže sa rokom važenja **do godinu dana**

Zahtjev za produženje radne dozvole poslodavac je dužan podnijeti najranije 60 dana, a najkasnije 30 dana prije isteka njenog važenja ( čl. 8

Rješenje o produženju radne dozvole nadležna kantonalna služba za zapošljavanje dužna je donijeti u roku od 30 dana od dana potpunog zahtjeva sa potrebnom dokumentacijom ( čl. 8 ZOZS FBiH)

**NAPOMENA:** Radna dozvola **prestaje** da važi sa zadnjim danom roka na koji je izdata i u svakom slučaju istekom godine dana od dana izdavanja ( čl. 18. st. 1 ZOZS FBiH). Podneseni zahtjev za produženje radne dozvole **ne produžava rok važenja** prethodno izdate radne dozvole, što znaci poslodavac **nema pravo** radno angažovat stranca kojemu je istekla radna dozvola bez obzira što je podnio zahtjev za njeno produženje.

Podnošenjem zahtjeva za produženje privremenog boravka stranca produžava se i legalni boravak stranca do rješavanja po podnesenom zahtjevu.



- Radna dozvola izdata na zahtjev jednog poslodavca **ne može se prenositi** na drugog poslodavca, niti se može koristiti duže od vremena za koje je radna dozvola izdata (čl. 12. st.2 ZOZS FBiH)
- Na osnovu radne dozvole stranac može raditi **samo na onom radnom** mjestu ili na onoj vrsti poslova za koje je radna dozvola izdata (čl. 12. st.1)

**Primjer:** Pravno lice čiji je osnivač državljanin BiH, sa sjedištem u FBiH, sa registrovanom djelatnošću iz oblasti prerade metala je posredno putem drugog pravnog lica sa sjedištem u RS BiH radno angažovao strane državljane R Bangladeš sa izdatim radnim dozvolama za radna mjesta građevinskog radnika (izolatera).

Inspektori rada su zatekli strane državljane u proizvodnom pogonu poslodavca iz FBiH za radnim mašinama da obavljaju poslove mašinskog kovanja metala.

Inspektori rada su :

- Zabranili radno angažovanje stranaca pravnom licu u FBiH suprotno vrsti poslova za koje je radna dozvola izdata
- Izdali prekršajne naloge pravnom licu sa sjedištem u FBiH i odgovornom licu u tom pravnom licu
- Pisanim putem obavijestila Republički zavod za zapošljavanje RS o činjeničnom stanju sa prijedlogom da izdate radne dozvole stavi van snage
- Pisanim putem obavijestila Službu za poslove sa strancima BiH, Republičku inspekciju rada RS, o utvrđenim činjenicama.



**Primjer:** Državljeni R Kine su na teritoriji FBiH registrovali pravno lice za djelatnost trgovine. U rješenju o registraciji su navedena tri lica sa ovlaštenjima i poslovima izvršnih direktora i jedno lice direktor. Pribavljene su radne dozvole za poslove izvršnih direktora.

Inspektori rada su zatekli jedno lice za prodajnim pultom da prodaje robu kupcima a koje ima radnu dozvolu za obavljanje poslova izvršnog direktorada.

Inspektori rada su zabranili zatečenom licu obavljanje poslova prodavača, izdali prekršajne naloge pravnom licu i odgovornom licu, obavijestili Kantonalnu službu za zapošljavanje o utvrđenim činjenicama sa prijedlogom stavljanja van snage radne dozvole.



- Zaključivanje ugovora o radu ili ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa strancem
- Uslov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme sa strancem ili ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova je **posjedovanje radne dozvole i odobren privremeni boravak** za stranca
- Ugovor o radu na određeno vrijeme do godinu dana sa strancem zaključuje se shodno odredbama Zakona o radu i treba imati sve podatke iz čl. 24, a ugovor o privremenim i povremenim poslovima shodno čl. 166 i 167 Zakona o radu FBiH
- Stranci zaposleni u FBiH imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposleni državljani BiH u skladu sa propisima iz oblasti rada (čl. 6 ZOZS)
- Stranci sa odobrenim stalnim boravkom u BiH ( neprekidni boravak preko pet godina) imaju pravo na rad kao i državljani BiH (čl. 17 ZOZSFBiH) što znači da im ne treba radna radna dozvola (dobijaju našu ličnu kartu i stalni matični br. za strance) i mogu zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.



- **Najčešći** slučajevi rada stranaca kojima nije potrebna radna dozvola i greške koje čine poslodavci u FBiH pri angažovanju stranaca (čl. 16. ZOZS FBiH)
- Članovi nadzornog odbora pravnih lica sa sjedištem u FBiH u većinskom vlasništvu stranog pravnog ili fizičkog lica, ako imenovanje nema karakter radnog odnosa i ako rad na tim pozicijama ne traje duže od 3 mjeseca godišnje
- Osnivači privrednog društva sa sjedištem u FBiH koji u tom društvu obavljaju određene poslove ako takvi poslovi nemaju karakter radnog odnosa i ako takav rad ne traje ukupno duže od 3 mjeseca godišnje
- Univerzitetski profesori i naučnici angažovani kao predavači ili angažovani na naučnoistraživačkom radu
- Stručnjaci, nastavnici i predavači stranih kulturnih i obrazovnih institucija koji u FBiH obavljaju stručni posao u okviru programa saradnje.



- Stranci koje je uputio strani poslodavac a koji omogućava stručno usavršavanje i obuku osobama zaposlenim kod poslodavca u FBiH, najduže ukupno 3 mjeseca godišnje
- Stranci koji obavljaju poslove u vezi sa isporukom, montažom i servisom mašina ili opreme ako njihov rad ne traje duže od 30 dana ili ukupno 3 mjeseca godišnje ( poslodavac iz FBiH treba imat zaključen ugovor u pisanoj formi sa stranim pravnim ili fizičkim licem, poslodavac iz FBiH treba izvršit prethodno prijavu rada kod Terenskog ureda za strance shodno Zakonu o strancima BiH, stranci trebaju imati prijavljen boravak)
- Stranac sa kojim je državljanin BiH u braku ili vanbračnoj zajednici ili je dijete državljanina BiH ako ima odobren boravak u BiH

**NAPOMENA:** Kategorije stranaca iz čl. 16. st. (1) tačke i), l), m), o), r), s) smiju boraviti u BiH u svrhu rada samo ako imaju zaključen valjan **ugovor** sa fizičkim ili pravnim licem koje je u federaciji registrovano za obavljanje djelatnosti. Osim toga, shodno odredbama Zakona o strancima BiH lice koje angažuje strance treba Terenskom uredu za strance izvršiti **prijavu rada i boravak** stranaca.



**PRIMJER:** Osnivač pravnog lica sa sjedištem u FBiH je strano pravno lice sa sjedištem u R Sloveniji. Za direktora pravnog lica u FBiH je imenovan državljanin R Slovenije (upisan u rješenje o registraciji) koji nema regulisan boravak u BiH, nema radnu dozvolu i nema zaključen ugovor o radu za obavljanje poslova direktora. Ovlašteno lice sa sjedištem u FBiH je izjavilo da ima punomoć – ovlaštenje od direktora, da organizuje rad, da sa direktorom komunicira i prima upute putem telefona jer direktor iz Slovenije rijetko dolazi u firmu u FBiH možda 2x godišnje, jer boravi u Sloveniji.

U konkretnom slučaju na radno angažovanje direktora primjenjuje se **Zakon o zapošljavanju stranaca FBiH kao lex specialis.**

Da li direktor boravi ili ne boravi u BiH je irelevantno jer je upisan u sudski registar kao odgovorno lice- DIREKTOR.

Da bi pravno lice moglo egzistirati mora imati imenovanog direktora društva, što znači da se ta funkcija ne može obavljati povremeno i privremeno već isključivo neprekidno, odnosno u kontinuitetu te shodno tome sa direktorom **ne može** se zaključiti ugovor o privremenim i povremenim poslovima



U konkretnom slučaju, na direktora se **ne može** primijenit čl. 27. Zakona o radu FBiH i zaključit ugovor o obavljanju poslova direktora bez zasnivanja radnog odnosa (menadžerski ugovor) iz razloga primjene lex specialis propisa Zakona o zapošljavanju stranaca FBiH, a ne ispunjava uslove iz čl. 17. Zakona o zapošljavanju stranaca jer nema odobren stalni boravak u BiH.

Na strance koji imaju odobren **stalni boravak** u BiH može se primijenit direktno čl. 27. Zakona o radu FBiH i mogu obavljati poslove direktora bez zasnivanja radnog odnosa

U konkretnom slučaju direktor je trebao imati radnu dozvolu, prijavljen boravak u BiH, zaključen ugovor o radu i prijavljen na obavezno osiguranje u FBiH.

Inspekcija rada je u konkretnom slučaju izdala prekršajne naloge pravnom i odgovornom licu registrovanom u FBiH, izdala rješenje kojim je naloženo pravnom i odgovornom licu da otklone utvrđene nepravilnosti, Inspekcija rada je obavijestila i inspektore za strance BiH o utvrđenim činjenicama radi preduzimanja radnji iz njihove nadležnosti.



**PRIMJER:** U obrtničkoj radnji inspektori su zatekli žensku osobu koja ima državljanstvo R Kosova da obavlja poslove čišćenja radnih površina i podova i koja nema radnu dozvolu, nema zaključen ugovor o radu i nije prijavljena na obavezno osiguranje u FBiH. Navedena osoba se predstavila kao supruga vlasnika registrovanog obrta. Vlasnik registrovanog obrta je bio prisutan u radnji. Inspektorima je predložen važeći pasoš za navedenu osobu, izvod iz matične knjige vjenčanih u BiH, rješenje o odobrenom privremenom boravku u BiH i lična karta vlasnika registrovanog obrta.

Inspektori su konstatovali uredno stanje.

Shodno članu 16. st. 1. tačka t) Zakona o zapošljavanju stranaca FBiH, radnu dozvolu za rad u FBiH ne moraju imati stranci sa kojim je državljanin BiH u braku ili vanbračnoj zajednici ili dijete državljanina BiH ako imaju odobren boravak u BiH.

Shodno odredbama čl. 23. Zakona o obrtu i srodnim djelatnostima ( " Sl. Novine FBiH", br. 75/21) članovi zajedničkog domaćinstva mogu u obavljanju obrta pomagati obrtniku bez zasnivanja radnog odnosa na način da rade u njegovom prisustvu.



Kantonalni inspektori rada su upozorili vlasnika obrta da pomaganje ne zamjenjuje zasnivanje radnog odnosa, da je to dozvoljeno samo izuzetno i povremeno u pravilu na pomoćnim poslovima i iznenadnog povećanja obima posla.

**PRIMJER:** Inspektori rada su u poslovnim prostorijama pravnog lica registrovanog u FBiH zatekli tri državljana R Turske u radnim odijelima da montiraju i pustaju u rad liniju za plastificiranje metalnih cijevi.

Inspektorima rada su predloženi važeći pasoši za za zatečene strance i Ugovor o nabavci, montaži u puštanja u rad opreme zaključen između subjekta nadzora- pravnog lica registrovanog u FBiH i poslovnog subjekta registrovanog u R Turskoj.

Državljeni R Turske nisu imali dokaz o odobrenom boravku u BiH, a pravno lice registrovano u FBiH nije imalo dokaz o prijavi rada.

Kantonalni inspektori rada, u konkretnom slučaju, shodno odredbama čl. 16. st.(1) tačka o) Zakona o zapošljavanju stranaca su zapisnički konstatovali da ova kategorija stranaca **ne mora** imati radnu dozvolu.

Inspekcija rada je obavijestila inspektore za strance BiH o utvrđenim činjenicama radi preduzimanja radnji iz njihove nadležnosti.