

**ZAKON O RADNIM ODNOSIMA ZA VRIJEME PROGLAŠENOG STANJA PRIRODNE ILI DRUGE
NESREĆE KAO I ZA VRIJEME RATNOG I VANREDNOG STANJA U FEDERACIJI BIH**

Član 1.

Ovim Zakonom regulišu se radni odnosi za vrijeme stanja prirodne nesreće ili druge nesreće, kao i za vrijeme ratnog i vanrednog stanja, proglašenog od strane nadležnih institucija.

Član 2.

Ovaj Zakon primjenjuje se za vrijeme proglašenja stanja prirodne nesreće ili druge nesreće, kao i za vrijeme ratnog i vanrednog stanja, proglašenog od strane nadležnih institucija, i 60 dana nakon donošenja akta o proglašenju prestanka stanja iz ovog člana.

Član 3.

Ovaj zakon primjenjuje se na teritoriji na kojoj je od strane nadležnih institucija proglašeno stanje prirodne nesreće, druge nesreće, ratno i vanredno stanje.

Član 4.

- (1) Poslodavac može radnika uputiti na rad izvan prostorija poslodavca.
- (2) Internim aktom poslodavca regulišu se sva prava i obaveze radnika za vrijeme obavljanja rada izvan prostorija poslodavca iz stava 1. ovog člana.

Član 5.

- (1) Poslodavac može skratiti radno vrijeme za sve ili za jedan dio radnika.
- (2) Skraćivanje radnog vremena iz prethodnog stava poslodavac definiše Odlukom.

Član 6.

- (1) Poslodavca ima pravo da, ukoliko priroda posla to dozvoljava, preraspodijeli puno i nepuno radno vrijeme tako da tokom jednog perioda traje duže a tokom drugog perioda kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog zakona, ne može biti duže od 72 sata sedmično.
- (2) Način preraspodjele radnog vremena poslodavac definiše odlukom.

Član 7.

Poslodavac može uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće godine.

Član 8.

Poslodavac može uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

Član 9.

Poslodavac može uputiti radnika na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 90 dana u toku jedne kalendarske godine.

Član 10.

- (1) Poslodavac kod kojeg je zabranjen rad odlukom nadležnog organa, ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može utvrditi radnicima prestanak obaveze rada u najdužem trajanju od 90 dana od dana donošenja odluke.
- (2) Za vrijeme prestanka obaveze rada iz stava 1. ovog člana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, a koja ne može biti manja od najniže plaće utvrđene: zakonom ili kolektivnim ugovorom, ili internim aktom poslodavaca ili ugovorom o radu.

Član 11.

Poslodavac može radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u smislu člana 5. ovog zakona izvršiti umanjenje plaće srazmjerno skraćanju broju radnih sati, ali ne manje od najniže plaće utvrđene: zakonom ili kolektivnim ugovorom, ili internim aktom poslodavaca ili ugovorom o radu.

Član 12.

Poslodavac kod kojeg je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može izvršiti umanjenje plaće radnika, s tim da umanjena plaća ne može biti manja od najniže plaće utvrđene: zakonom ili kolektivnim ugovorom, ili internim aktom poslodavaca ili ugovorom o radu.

Član 13. .

Poslodavac kod kojeg je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isti period u protekloj godini, prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, a koji zapošljava više od 30 radnika može otkazati ugovor o radu više od pet radnika bez obaveze konsultacija sa vijećem zaposlenika i sindikatom.

Član 14.

U slučaju otkaza o radu radniku koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada ukoliko se ugovor ne otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, radnik nema pravo na otpremninu, ukoliko u roku od dva mjeseca nakon donošenja odluke o proglašenju prestanka stanja iz člana 1. ovog Zakona radnik sa poslodavcem ponovno zasnuje radni odnos.

Član 15.

- (1) Poslodavac prije donošenja odluka za koje je prema Zakonu o vijeću zaposlenika potrebna konsultacija sa vijećem zaposlenika, nije obavezan da se konsultuje sa vijećem zaposlenika kada se radi o:
 - donošenju pravilnika o radu;
 - namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% uposlenika, ali najmanje petorici;
 - planu zapošljavanja, premještaju i otkazu;
 - planu godišnjih odmora i
 - rasporedu radnog vremena;
- (2) Za sve druge Odluke za koje je prema Zakonu o vijeću zaposlenika potrebna konsultacija sa vijećem zaposlenika rok za izjašnjavanje vijeća zaposlenika je najduže 3. dana od dana dostavljanja odluke.

Član 16.

- (1) Poslodavac može bez prethodne suglasnosti vijeća uposlenika, donijeti odluku o otkazu članu vijeća uposlenika, otkazu uposleniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu uposleniku starijem od 55 godina i

ženi starijoj od 50 godina a za koje je prema Zakonu o vijeću zaposlenika potrebna prethodna saglasnost.

- (2) Za sve druge odluke koje je prema Zakonu o vijeću zaposlenika potrebna prethodna saglasnost vijeća zaposlenika rok za izjašnjavanje vijeća zaposlenika je najduže 3. dana od dana dostavljanja odluke.

Član 17.

Na sva pitanja u vezi sa regulisanjem radnih odnosa koja nisu uređena ovim Zakonom primjenjuje se odredbe Zakon o radu i Zakon o vijeću zaposlenika, ukoliko nisu u suprotnosti sa odredbama ovog zakona.

Član 18.

- (1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa odredbama ovog zakona najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu, u suprotnom prestaje njihova primjena.
- (2) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte sa odredbama ovog zakona najkasnije 45 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (3) Ukoliko su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu, općih akata i ugovora o radu u koliziji sa odredbama ovog zakona primjenjuju se odredbe ovog zakona.

Član 19.

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

I - USTAVNI OSNOV

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

Prema odredbama člana IV.A.20.(1)d) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine Parlament Federacije Bosne i Hercegovine nadležan je za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti, a prema odredbi člana III. 2. e) federalna vlast i kantoni nadležni su za socijalnu politiku.

Odredbama člana II A.2.1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine utvrđeno je da Federacija Bosne i Hercegovine osigurava primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda, a posebno osigurava provođenje ratificiranih međunarodnih konvencija.

II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Vlada Federacije BiH je na sjednici održanoj 16.03.2020. godine proglasila stanje nesreće uzrokovano pojavom koronavirusa (COVID 19), te je s tim u vezi a sa ciljem sprječavanja širenja bolesti izazvane nevedenim virusom, utvrdila određene preporuke poslodavcima. Također, krizni štab FBiH je donio brojne naredbe koje obavezuju poslodavce. U praksi se pokazalo da poštivanje naredbi Kriznog štaba CZ, kao i provođenje preporuka Vlade FBiH nije moguće primjenjivati a da se ne prekrši Zakon o radu i Zakon o vijeću zaposlenika. Dakle, određene odredbe važećeg Zakona o radu i Zakona o vijeću zaposlenika koje se primjenjuje u redovnim okolnostima nije moguće na odgovarajući način primjeniti i u vrijeme proglašenog stanja nesreće.

Imajući u vidu navedeno nesporna je činjenica da postoji potreba definisanja određenih situacija u radnim odnosima koje će se primjenjivati za stanje prirodne i drugih nesreća. S tim u vezi ukazala se potreba da se organizacija rada odnosno prava i obaveza iz radnih odnosa regulišu na drugačiji način nego što je to predviđeno u redovnim okolnostima.

Potrebno je mjenjati odredbe Zakona o radu koje se odnose na organizaciju procesa rada, trajanje radnog vremena, načina ostvarivanja prava na godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo, kao i odredbe koje se odnose na najnižu plaću, otkaz ugovora o radu, otpremnine te usklađivanje KU sa odredbama Zakona.

Međutim da bi predložene odredbe izmjena Zakona o radu bile primjenljive u praksi neophodno je istovremeno staviti van snage i članove 23., 24., 25 i 26. Zakon o vijeću uposlenika. Zbog hitnosti postupka i potrebe donošenja izmjena Zakona o radu i Zakona o vijeću uposlenika predloženo je donošenje lex specialis zakona koji će obuhvatiti odredbe Zakona o radu i Zakona o vijeću zaposlenika.

Predloženim zakonom definišu se radni odnosi za vrijeme proglašenja prirodne i druge nesreće na teritoriji FBiH odnosno kantona, gradova i općina.

Bitno je naglasiti da donošenje lex specialisa ima za cilj da se definiše organizacija radnih odnosa u specifičnim situacijama kao što su prirodne ili druge nesreće, rat i vanredne okolnosti. Dakle, ovaj Zakon je temporalnog karaktera i primjenjuje se samo u tim određenim situacijama z avrijeme proglašenja nesreće i 60 dana nakon.

Zakona nema za cilj umanjeње radnih prava već prvenstveno ima za cilj očuvanje radnih mjesta i sprječavanje masovnog otpuštanja radnika u situacijama proglašenja stanja prirodne i druge nesreće.

Stanje prirodne nesreće (poplave, zemljotres i sl.) i drugih nesreća kao što su zarazne bolesti, vanredno stanje i slično su okolnosti koje ne zavise ni na koji način od poslodavca i poslodavac na njih ni na koji način ne može djelovati. U cilju očuvanja radnih mjesta, očuvanja likvidnosti kompanije, zaštite radnika i sprječavanja masovnih otpuštanja poslodavac nije u mogućnosti poštavati sve odredbe i procedure propisane Zakonom o radu i Zakona o vijeću zaposlenika te je u tom smislu određene institute potrebno izuzeti od primjene.

Shodno navedenom da bi u trenutnom stanju u kojem se nalazimo, a samim tim i u budućnosti u slučaju proglašenja stanja prirodne i druge nesreće kao ratnog i vanrednog stanja omogućili da se pravovremeno može djelovati, neophodno je da FBiH u radnom zakonodavstvu ima ovakav zakon lex specialis koji će se primjenjivati u ovakvim situacijama..

Obzirom da međunarodni izvori prava kao i izvori prava EU ne definiše ovake situacije ne postoje prepreke za nacionalno zakonodavstvo da definiše ovake specifične situacije.

III - FINANSIJSKA SREDSTVA

Za provođenje ovog Zakona nije potrebno osigurati finansijaka sredstva u Budžetu Federacije BiH.

IV - OBRAZLOŽENJE POJEDINIH ODREDBI

Članom 1. definiše se da se ovim zakonom definiše postupanje poslodavaca i radnika u izuzetnim okolnostima odnosno za vrijeme proglašenog stanja prirodne i druge nesreće, kao i za vrijeme ratnog i vanrednog stanja koje proglasi nadležna institucija.

Članom 2. definisano je vremensko važenje zakona na način da zakon važi samo u izuzetnim okolnostima odnosno za vrijeme proglašenog stanja prirodne i druge nesreće, kao i za vrijeme ratnog i vanrednog stanja koje proglasi nadležna institucija.

Članom 3. definisano je teritorijalno važenje zakona na način da se zakon primjenjuje na teritoriju na kojoj je od strane nadležnih institucija proglašeno stanje prirodne ili druge nesreće, ratno i vanredno stanje.

Članom 4. definisan je način rada od kuće odnosno da u izuzetnim okolnostima poslodavac može radnika uputiti na rad od kuće koje reguliše internim aktom kojim se definišu prava i obaveze.

Članom 5. definisano je poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o a što reguliše odlukom.

Članom 6. definisano je mogućnost poslodavca, ukoliko priroda posla to dozvoljava da preraspodjeli puno i nepuno radno vrijeme tako da tokom jednog perioda traje duže a tokom drugog perioda kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog zakona, ne može biti duže od 72 sata sedmično, te da preraspodjelu definiše posebnom odlukom.

Članom 7. definisano je da poslodavac može uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće godine.

Članom 8. definisano je poslodavac može uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

Članom 9. . definisano je da poslodavac može uputiti radnika na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 90 dana u toku jedne kalendarske godine.

Članom 10. .definisano je da poslodavac kod kojeg je zabranjen rad odlukom nadležnog organa, ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može utvrditi radnicima prestanak obaveze rada u najdužem trajanju od 90 dana od dana donošenja odluke. Također stavom 2. je definisano da za vrijeme prestanka obaveze rada iz stava 1. ovog člana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, a koja ne može biti manja od najniže plaće utvrđene: zakonom ili kolektivnim ugovorom, ili internim aktom poslodavaca ili ugovorom o radu.

Članom 11. definisano je da poslodavac može radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u skladu sa članom 5. ovog zakona umanjiti plaću srazmjerno umanjenju broju radnih sati, ali ne manje od najniže plaće utvrđene: zakonom ili kolektivnim ugovorom, ili internim aktom poslodavaca ili ugovorom o radu.

Članom 12. Definisana je i mogućnost da poslodavac kod kojeg je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može izvršiti umanjene plaće radnika, s tim da umanjena plaća ne može biti manja od najniže plaće utvrđene: zakonom ili kolektivnim ugovorom, ili internim aktom poslodavaca ili ugovorom o radu.

Članom 13. . definisano je da poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika može otkazati ugovor o radu više od pet radnika bez prethodne konsultacije sa Vijećem zaposlenika i sindikatom ukoliko mu je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isti period u protekloj godini, prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza.

Članom 14. definisano je u slučaju otkaza o radu radniku koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, i ako se ugovor ne otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, radnik nema pravo na otpremninu, ukoliko u roku od dva mjeseca nakon proglašenja prestanka stanja nesreće iz člana 1. ovog zakona radnik sa poslodavcem ponovno zasnuje radni odnos.

Članom 15. definisano je da Poslodavac prije donošenja odluka za koje je prema Zakonu o vijeću zaposlenika potrebna konsultacija sa vijećem zaposlenika, nije obavezan da se konsultuje sa vijećem zaposlenika kada se radi o donošenju pravilnika o radu; namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% uposlenika, ali najmanje petorici; planu zapošljavanja, premještanju i otkazu; planu godišnjih odmora te rasporedu radnog vremena; Također je definisano da za sve druge Odluke za koje je prema Zakonu o vijeću zaposlenika potrebna konsultacija sa vijećem zaposlenika rok za izjašnjavanje vijeća zaposlenika 3. dana od dana dostavljanja Odluke.

Članom 16. definisano je da poslodavac može, bez prethodne suglasnosti vijeća uposlenika, donijeti odluku o otkazu članu vijeća uposlenika, otkazu uposleniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu uposleniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina a za koje je prema Zakonu o vijeću zaposlenika potrebna prethodna saglasnost. Također je definisano u stavu 2. da za sve druge odluke koje je prema Zakonu o vijeću uposlenika potrebna prethodna saglasnost vijeća uposlenika rok za izjašnjavanje vijeća zaposlenika 3. dana od dana dostavljanja odluke.

Članom 17. definisano je da se na sva pitanja u vezi sa regulisanjem radnih odnosa koja nisu uređena ovim zakonom primjenjuju odredbe Zakon o radu i Zakon o vijeću zaposlenika ukoliko nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Članom 18. propisana je obaveza da se važeći kolektivni ugovori moraju uskladiti sa odredbama ovog zakona najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu, u suprotnom prestaje njihova primjena. Također utvrđeno je da su poslodavci dužni uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte sa odredbama ovog zakona najkasnije 45 dana od dana njegovog stupanja na snagu, te da ukoliko su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu, općih akata i ugovora o radu u koliziji sa odredbama ovog zakona primjenjuju se odredbe ovog zakona.

Članom 20. utvrđeno je stupanje na snagu ovog zakona kojim je definisano stupanje na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.