



PRIVREDNA KOMORA KANTONA SARAJEVO

Broj: 04/MK/7-46/12
Sarajevo, 20.03.2012. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VLADA FEDERACIJE BIH
FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE
N/r ministra, gosp. Vjekoslav Čamber
Ul. Vilsonovo šetalište 10, Sarajevo

PREDMET: Prijedlozi na Nacrt zakona o radu

Poštovani gospodine Čamber,

Privrednici sa područja Kantona Sarajevo mišljenja su da novi Nacrt zakona o radu predstavlja priliku da se u Federaciji BiH unaprijedi radno zakonodavstvo, usklađeno sa evropskim konvencijama i direktivama.

Na javnoj raspravi o Nacrtu ovog zakona, koja je održana 6. i 12. marta 2012. godine, učešće je uzeo veći broj članova Privredne komore Kantona Sarajevo. Ovom prilikom ponuđeno je više konstruktivnih prijedloga, u amandmanskoj formi, kao i primjedbe za poboljšanje teksta Nacrta zakona.

Prilikom rasprave u Privrednoj komori Kantona Sarajevo učesnici su upoznati i sa primjedbama, prijedlozima i mišljenjima Privredne komore ZE-DO kantona, Grupacijom poslodavaca SBK/KSB, Udruženja poslodavaca komunalne privrede Federacije BiH, Udruženja poslodavaca Kantona Sarajevo, te pojedinačnim primjedbama i prijedlozima jednog broja privrednih društava iz Kantona Sarajevo koji su svoje stavove ranije dostavili Privrednoj komori Kantona Sarajevo, u pisanoj formi.

U prijedlozima Privredne komore Kantona Sarajevo obuhvaćeni su velikim dijelom stavovi i mišljenja navedenih subjekata.

Sumirajući raspravu došlo se do niza rješenja koja zasigurno doprinose poboljšanju teksta Nacrta zakona o radu. Nadamo se da će ti prijedlozi, koje Vam dostavljamo, biti i prihvaćeni.

S poštovanjem,

PREDSJEDNIK

Kemal Grebo, dipl.oec.

PRILOG: Prijedlozi na Nacrt zakona o radu



71000 Sarajevo, La Benevolencija 8
Tel: (00 387 33) 250 100, 250 101, 250 196 Fax: (00 387 33) 250 137, 250 139
www.pksa.com.ba, webmaster@pksa.com.ba





PRIVREDNA KOMORA KANTONA SARAJEVO

Sarajevo, 20.03.2012. godine

PRIJEDLOZI NA NACRT ZAKONA O RADU

PRIJEDLOZI U AMANDMANSKOJ FORMI

▪ **Član 6.**

U članu 6. iza riječi «starost» dodati riječ «invalidnost», tako da član 6. glasi:

*«Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, **invalidnost**, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.»*

Obrazloženje:

U svrhu zabrane diskriminacije invalidnih lica potrebno je izvršiti dopunu ovog člana, kako je predloženo.

▪ **Član 7.**

U članu 7. stav (1) iza riječi «zabranjena je» dodati riječi «posebno», tako da stav (1) glasi:

*«(1) Diskriminacija iz člana 6. ovog zakona zabranjena je, **posebno**, u odnosu na :*

- a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,*
- b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,*
- c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,*
- d. napredovanje u poslu i*
- e. otkazivanje ugovora o radu.»*

Obrazloženje:

Diskriminacija radnika bi trebalo da bude zabranjena u svim odnosima u vezi sa zapošljavanjem, izborom kandidata i u svim odnosima na radu i u vezi sa radom. U suprotnom bi moglo značiti da je diskriminacija moguća u slučajevima koji nisu taksativno navedeni članom 7. stav (1).

U članu 7. stav (2) iza riječi «o radu» dodaju se riječi «kao i drugih opštih i pojedinačnih akata poslodavca», tako da stav (2) glasi:

«(2) Odredbe ugovora o radu, kao i drugih opštih i pojedinačnih akata poslodavca, za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 6. ovog zakona, ništave su.»

Obrazloženje:

Imajući u vidu da se pojedina prava radnika utvrđuju i posebnim odlukama poslodavca, a ne samo ugovorom o radu (npr. u vezi sa korištenjem godišnjeg odmora u smislu člana 50. stav 2. Nacrta zakona, korištenjem plaćenog/neplaćenog odsustva i dr.), otvoreno je pitanje ništavosti takvih akata poslodavca u slučaju da se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 6. S tim u vezi, trebalo bi izmijeniti stav (2), tako da su i odredbe ugovora o radu, te odredbe opštih i pojedinačnih akata poslodavca ništave, ukoliko se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 6.

▪ **Član 9.**

U članu 9. stav (6) umjesto riječi „radnik“ treba staviti riječ „lice“.

Stav (6) mijenja se i glasi:

«Lice koje smatra da se nad njim vrši mobing ima pravo tražiti zaštitu svojih prava kod poslodavca, odnosno nadležnog suda, na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom za zaštitu prava iz radnog odnosa.»

Obrazloženje:

Stav (6) je u suprotnosti sa prethodnim stavom, jer prethodni stav definira mobing kao „specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice „i u istom se upotrebljavaju termini „lica“ što je i korektno i nediskriminirajuće prema poslodavcu koji takođe može biti mobingovan od strane radnika. Međutim, stav 6. koji koristi termin „Radnik“ upućuje da samo radnik može biti mobingovan i samo radnik prema tome može tražiti zaštitu.

▪ **Član 10.**

U članu 10. stav (1), iza riječi «sudu», briše se tačka, stavlja zarez i dodaju riječi «nakon pismenog obraćanja poslodavcu».

Stav (1) mijenja se i glasi:

«U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu, nakon pismenog obraćanja poslodavcu.»

Obrazloženje:

Ovom izmjenom ostavlja se mogućnost da se prvo poslodavac upozna sa eventualnim slučajem diskriminacije.

Član 10. stav (2) mijenja se i glasi:

„Ukoliko podnosilac tužbe podnese očigledan dokaz diskriminacije, odredbom ovog člana, tuženi je dužan da podnese dokaz da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije.“

Obrazloženje:

Ovom izmjenom bi se zadržala formulacija iz člana 5. stav 3. tačke 2. važećeg zakona.

Način na koji je koncipirana ova odredba otvara realne mogućnosti za zloupotrebu iste, jer je formulacija: "ako radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije" isuviše široko postavljena i potpuno nedefinisana, tako da jednoj strani ostavlja mogućnost i eventualne zloupotrebe. Ovom odredbom se, u slučaju iznošenja određenih tvrdnji od lica koje te tvrdnje čak ne moraju ni dokazivati (što je u suprotnosti sa osnovnim načelima prava, jer sve što tvrdiš moraš na odgovarajući i dokazati), teret dokazivanja prebacuje na drugu stranu. Ovakvim jednostranim regulisanjem ovog pitanja, dovodi se u pitanje jedan od osnovnih pravnih principa, a to je jednakost svih pred zakonom, odnosno obaveza obezbjeđenja jednakih polaznih osnova u eventualnom sporu koji nastane ovim povodom.

▪ **Član 12.**

U članu 12. stav (2) brisati.

Obrazloženje:

Organizovanje poslodavaca je regulisano drugim propisom, tako da je nepotrebno ponovno regulisanje prava poslodavaca u ovom zakonu.

**U članu 12. stav (3), iza riječi »Sindikata« brisati riječi «i udruženja poslodavaca».
Stav (3) postaje stav (2).**

Član 12. mijenja se i glasi:

«(1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

(2) Sindikat se može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.»

▪ **Član 16.**

U članu 16. stavovi (3) i (4) mijenjaju se i glase:

«(3) Poslodavac će u svojim prostorijama, kada je to potrebno radi obavljanja sindikalne aktivnosti, u razumnoj mjeri, dozvoliti pristup i sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, pod uslovom da taj sindikat ima svoje članove kod poslodavca.

(4) Sindikalni predstavnici iz stava (3) ovog člana ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja radnika kod poslodavca ili trećih lica, u skladu sa kolektivnim ugovorom.»

Obrazloženje:

Ovim stavovima dozvoljen je pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, kada je to potrebno za obavljanje „sindikalne aktivnosti“, pri čemu ne mogu narušavati „radne i tehnološke procese te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca u skladu sa kolektivnim ugovorima“.

Odredbe su preširoko postavljene i nameću obavezu poslodavcima da prije svega obezbijede prostor bilo kojim sindikalnim predstavnicima, u bilo koje vrijeme i za bilo koje sindikalne aktivnosti, pa i one koje koje nemaju nikakve veze sa poslodavcem. Ovim izmjenama se preciznije definišu obaveze sindikalnih predstavnika i poslodavaca.

▪ **Član 17.**

U članu 17. stav (2) iza riječi «ugovorom o radu», dodati riječ «ne».
Stav (3) briše se.

Član 17. mijenja se i glasi:

*« (1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih u ovom zakonu, osim ako to nije izričito predviđeno ovim zakonom.
(2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu **ne** mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom, ako zakonom nije drugačije određeno.»*

Obrazloženje:

Ovom izmjenom se onemogućavaju zloupotrebe i utvrđivanje povoljnijih prava aktima niže pravne snage.

▪ **Član 18.**

U Članu 18. stav (3) umjesto riječi «poslodavac», treba da stoji «maloljetno lice» tako da stav (3) glasi:

„(3) Troškove ljekarskog uvjerenja snosi maloljetno lice.“

▪ **Član 20.**

U stavu (4) iza riječi „na neodređeno vrijeme” staviti tačku i brisati riječi „ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno”, tako da stav (4) glasi:

„(4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.“

Obrazloženje:

Radnici moraju imati jednak tretman u pogledu dužine trajanja rada na određeno vrijeme, jer postoji mogućnost diskriminacije i zloupotrebe ovog prava u zavisnosti od odredaba kolektivnog ugovora, kojim se različito reguliše /uglavnom skraćuje/ dužina trajanja rada na određeno vrijeme.

Članom 18. stav 2. Zakona o radu u RS, je regulisano da ako se radnik, nakon prekida rada zbog isteka roka iz ugovora o radu, više puta zapošljava kod istog poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, i na taj način ostvari 24 mjeseca rada u toku poslednje tri godine, smatraće se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

Ukoliko ostane sadašnje zakonsko rješenje, radnici u Federaciji BiH, koji su zaposleni kod poslodavca koji obavlja poslovnu djelatnost u oba entiteta, stavljaju se u neravnopravan (nepovoljniji) položaj.

▪ **Član 21.**

U stavu (1) na kraju tačke e. dodati riječi «izuzev ako je radnik u tom periodu bio u radnom odnosu i ostvarivao prava iz tog odnosa u skladu sa zakonom.», tako da tačka e. glasi:

„e. između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, izuzev ako je radnik u tom periodu bio u radnom odnosu i ostvarivao prava iz tog odnosa u skladu sa zakonom;»

Obrazloženje:

Ovakvim zakonskim regulisanim sprječavaju se zloupotrebe ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

▪ **Član 24.**

Član 24. stav (2), tačke a. «trajanje radnog vremena» i d. «visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate» brisati.

„(2) Ugovor o radu sklopljen u smislu stava (1) ovog člana, pored podataka iz člana (22) ovog zakona, sadrži i podatke o:

a. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,

b. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,

c. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,

d. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i načinu njihovog utvrđivanja,

e. drugim pravima i obavezama.»

Obrazloženje:

Sadržano već u članu 22. u tačkama g. i h.

▪ **Član 25.**

U članu 25. stav (1) iza riječi «radnom odnosu» staviti tačku i brisati preostali tekst «ili bez radnog odnosa».

Stav (4) brisati.

Član 25. mijenja se i glasi:

«(1) Direktor pravnog lica, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor), može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu.

(2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

(3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.»

Obrazloženje:

Smatra se da nije dobro rješenje da direktor pravnog lica ne bude u radnom odnosu, a time bi se povrijedile i odredbe člana 276. Zakona o privrednim društvima u FBiH, koji propisuje da mandat direktora društva traje četiri godine.

▪ **Član 26.**

Član 26. iza riječi „radniku” brisati riječ „ovjerene”. Preostali tekst ostaje neizmijenjen i glasi:

„Poslodavac je dužan radniku dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje, u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.”

Obrazloženje:

Odredba o ovjeravanju fotokopija nepotrebno opterećuje poslodavca i povećava mu troškove u okolnostima kada je izvedivo da se obrasci za obavezno osiguranje proizvedu i podnose u dovoljnom broju primjeraka, uključujući tu i primjerak za radnika, te da na primjerku koji se uručuje radniku (kao i na svim ostalim primjercima) nadležni organ za osiguranje neposredno izvrši ovjeru.

▪ **Član 32.**

U članu 32. stav (5) i (6) brisati, stav (7) postaje stav (5), tako da član 32. glasi:

«(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa /volonterski rad/.

(2) Vrijeme volonterskog rada iz stava (1) ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

(3) Volonterski rad iz stava (1) ovog članka može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

(4) Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pisanoj formi.

(5) Licu za vrijeme obavljanja volonterskog rada osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.”

Obrazloženje:

Ostavljanjem zakonske formulacije stavova (5) i (6) i stvaranjem dodatnih obaveza poslodavcima smanjila bi se i mogućnost angažmana većeg broja volontera.

▪ **Član 36.**

U članu 36. stav (6) iza riječi «suprotno stavovima 1-5 ovog člana» brisati preostali tekst, tako da stav (6) glasi:

„(6) Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad, uveden suprotno stavu 1.do 5. ovog člana.»

Obrazloženje:

Suvišno je dodatno regulisati nadležnosti inspekcije rada.

▪ **Član 39.**

Član 39. stav (1) iza riječi “u skladu” dodaju se riječi “sa vežećim propisima i», tako da stav (1) glasi:

“(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima, u skladu sa važećim propisima i prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.”

Obrazloženje:

Važno je naglasiti da se pri organizaciji noćnog rada vodi briga o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima, ne samo u skladu sa prirodom posla nego i u skladu sa važećim propisima.

▪ **Član 42.**

U članu 42. stav (2) brisati.

U stavu (3) iza riječi «ovog člana» brisati riječi «ne».

Stav (3) postaje stav (2), a stav (4) postaje stav (3).

Član 42. treba da glasi:

„(1)Radnik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog dana, u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2)Vrijeme odmora iz stava (1) ovog člana ubraja se u radno vrijeme.

(3)Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.»

Obrazloženje:

Postavlja se pitanje šta znači "Izuzetno poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice"? Ova odredba je neprecizna i ne definiše koje su to moguće izuzetne situacije, a u isto vrijeme to se utvrđuje kao izričita obaveza poslodavca, ukoliko radnik podnese zahtjev za korištenje ovog odmora. Ova odredba otvara mogućnost zloupotrebe i potrebno je brisati.

U Federaciji BiH dnevni odmor ne ulazi u radno vrijeme i nije plaćen, dok se u RS (član 54. stav (3) Zakona o radu u RS) ovaj odmor uračunava u radno vrijeme i plaćen je.

▪ **Član 44.**

U članu 44. stav (2), iza riječi «kvarljive robe» dodaju se riječi «kao i kada proces rada privrednog subjekta zahtijeva kontinuirani rad tokom svih sedam dana». Preostali tekst ostaje neizmijenjen, tako da stav (2) glasi:

«(2) Izuzetno, 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, sprečavanja gubitka kvarljive robe, kao i kada proces rada privrednog subjekta zahtijeva kontinuirani rad tokom svih sedam dana, kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.»

Obrazloženje:

Predložene dopune osiguravaju kontinuitet u radnom procesu u više djelatnosti.

▪ **Član 50.**

Član 50. stav (4), mijenja se i glasi.

«(4) U slučaju prestanka ugovora o radu, izuzev ako je do prestanka došlo zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa od strane radnika, sporazumom poslodavca i radnika, otkazom, istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od 3 mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne, ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 3 mjeseca – početkom primjene mjere, te pravosnažnom odlukom suda, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora.»

Obrazloženje:

Ova odredba je za korištenje utvrđenog prava kao jedini izuzetak predviđela prestanak ugovora o radu zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa od strane radnika. Kao potpuno objektivno postavlja se pitanje šta je sa prestankom ugovora o radu po drugim osnovama, kada radniku objektivno ovo pravo ne bi trebalo priznati. Ti drugi osnovi su predviđeni članom 90. Nacrta zakona, te iz tog razloga je izvršena dopuna ovog člana.

▪ **Član 51.**

U članu 51. u stavu (3) umjesto riječi «te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada» dodaju se riječi «u slučaju potrebe i interesa poslodavca», tako da stav (3) glasi:

«(3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u slučaju potrebe i interesa poslodavca, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.»

Obrazloženje:

S obzirom da se radi o plaćenom odsustvu, za očekivati je da se obrazovanje i stručno usavršavanje veže za potrebe i interes poslodavca.

▪ **Član 58.**

U stavu (4) umjesto riječi «ako se roditelji tako sporazumiju» dodati riječi «ako žena-radnica za to vrijeme radi u punom radnom vremenu», tako da stav (4) glasi:

«(4) Nakon 42 dana poslije poroda, pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik-otac djeteta, ako žena-radnica za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.»

Obrazloženje:

Ukoliko bi ostalo predloženo zakonsko rješenje otvara se mogućnost da oba roditelja koriste istovremeno porodiljsko odsustvo, što je neprihvatljivo.

▪ **Član 68.**

Na kraju stava (4) briše se tačka, stavlja zarez i dodaju se riječi «osim u slučaju opravdane spriječenosti da to učini.», tako da stav (4) glasi:

„(4) Radnik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, osim u slučaju opravdane spriječenosti da to učini.»

Obrazloženje:

Utvrđena je obaveza radnika da u roku od tri dana obavijesti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, ali nisu predviđeni i drugi slučajevi kada radnik objektivno nije u mogućnosti to učiniti (kao npr. u slučajevima teškog zdravstvenog stanja), stoga je predložena i ova dopuna.

▪ **Član 69.**

U stavu (1) iza riječi «ili» briše se tekst «neposredna opasnost od nastanka invalidnosti», a dodaju se riječi «gubitak radne sposobnosti», tako da stav (1) glasi:

«(1) Ako nadležna zdravstvena ustanova ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost ili gubitak radne sposobnosti, poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban.»

Obrazloženje:

U skladu sa Zakonom o PIO, institut "neposredna opasnost od nastupanja invalidnosti" više ne postoji (kod ocjene radne sposobnosti postoji gubitak radne sposobnosti i promijenjena radna sposobnost). Zato ovo u naznačenoj odredbi treba brisati.

▪ **Član 70.**

Član 70. stav (1) dopuniti tako da se poslije riječi “invalidnosti” dodaju riječi „kao i u slučaju da mu ne može ponuditi druge poslove za koje je radnik sposoban”. Stav (1) mijenja se i glasi:

«(1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, kao i u slučaju da mu ne može ponuditi druge poslove za koje je radnik sposoban, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika formirano.»

Obrazloženje:

Objektivna situacija je da poslodavac u nekim slučajevima nema mogućnosti radniku ponuditi druge poslove za koje je sposoban, pa je stoga ova dopuna nužna. Također, ovako formulisan član je teško provodiv u praksi, neprecizno formulisan i ne daje isto pravo radniku i poslodavcu.

▪ **Član 72.**

U stavu (1) člana 72. iza riječi “jednake ” dodati riječ “osnovne”, tako da stav (1) glasi:

«(1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake osnovne plaće za rad jednake vrijednosti, bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost.»

▪ **Član 75.**

U članu 75. stav (2) brisati.

Obrazloženje:

Vjerodostojnost obračuna plaće u slučaju spora mora da se dokaže u sudskom postupku.

▪ **Član 81.**

Na kraju člana 81. dodaju se riječi „ili koji predstavljaju sukob interesa”, tako da on glasi:

„Radnik ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac ili koji predstavlja sukob interesa.»

Obrazloženje:

Preciziranjem člana 81. izbjeci će se različita tumačenja u praksi.

▪ **Član 89.**

Stav (3) brisati.

Obrazloženje:

Data formulacija stava tri problematizira rješenja data u stavovima (1) i (2).

▪ **Član 90.**

Član 90. tačka d. mijenja se i glasi:

«d. Priznavanjem prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti, utvrđene pravosnažnim rješenjem.»

Obrazloženje:

Zbog preciznijeg definisanja ove tačke.

Član 90. dopuniti, tako da tačka j. glasi:

«j. prestankom rada pravnog i fizičkog lica.»

Obrazloženje:

Prestanak rada pravnog i fizičkog lica također može biti razlog za prestanak ugovora o radu.

▪ **Član 92.**

Član 92. stav (2) briše se.

Obrazloženje:

Ako poslodavac iz ekonomskih, tehničkih i organizacionih razloga može otkazati ugovor o radu, onda je dokazivanje da ne može zaposliti zaposlenika na druge poslove u odnosu na svoju veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje u suprotnosti sa samim uslovima u kojima može otkazati ugovor. Iz ovoga proizlazi da veliki poslodavac (pri čemu je i ocjena veličine ostavljena na subjektivnu ocjenu), kapacitiran i ekonomski jak ne može vršiti unapređenja u svom poslovanju, usvajati nove tehnologije i ne može vršiti organizacione promjene u svom radu, što je, najblaže rečeno, anahrono, te iz tih razloga predlaže se njegovo brisanje.

- **Član 93.**

Član 93. stav (3) iza riječi «za slučaj da se» riječ «takav» briše se, tako da stav (3) glasi:

«(3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana 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.»

Obrazloženje:

Brisati riječi «takav» kako se ne bi uslovljavao otkaz ugovora istovjetnom povredom radne obaveze.

- **Član 94.**

Član 94. stav (2) se briše.

Obrazloženje:

Bez prethodne utvrđene sudske odgovornosti poslodavca neosnovano je da se smatra da je ugovor o radu nezakonito otkazan od strane poslodavca i u slučaju jednostranog otkaza ugovora o radu od strane radnika.

- **Član 97.**

Član 97. mijenja se i glasi:

«U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 92. stav 1. tačka a. i b. i člana 93. st. 1.i 2. ovog zakona je na ugovornoj strani koja je otkazala ugovor o radu.»

Obrazloženje:

Izvršena izmjena člana daje mogućnost da teret dokazivanja bude na onoj ugovornoj strani koja je otkazala ugovor o radu.

- **Član 98.**

Član 98. stav (1) mijenja se i glasi:

“(1) Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja dužnosti ima ista prava kao i svaki zaposleni radnik u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.»

Obrazloženje:

Izvršenom izmjenom stava (1) ovog člana onemogućava se davanje većih prava sindikalnom povjereniku u odnosu na druge radnike.

▪ **Član 100.**

Stav (1) mijenja se i glasi:

«(1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana.»

Obrazloženje:

U ovom stavu predlaže se da dužina otkaznog roka bude identična i za poslodavca i za radnika, i da isti traje sedam dana.

U stavu (3) iza riječi «od mjesec dana» staviti tačku, a riječi «kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz» brisati, tako da stav (3) glasi:

«(3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana.»

Obrazloženje:

Predloženim izmjenama istovjetno se utvrđuju rokovi kako za radnika tako i za poslodavca.

▪ **Član 101.**

Član 101. briše se.

Obrazloženje:

Ovaj član je u kontradiktornosti sa članom 56. Nacrta, u dijelu koji se odnosi na otkazni rok za vrijeme trudnoće i porođajnog odsutva, jer se za vrijeme trudnoće i porođajnog odsutva ne može otkazati ugovor o radu. Postojanje ove odredbe bi ostavilo prostora za zlonamjerna i proizvoljna tumačenja.

▪ **Član 102.**

Član 102. mijenja se i glasi:

« (1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu plaće i prizna ostala prava iz radnog odnosa kao da je radio za vrijeme otkaznog roka.

(2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:

a) vrati radnika na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio,

ili

b) isplati radniku

- naknadu štete u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio za period do donošenja pravosnažne presude

- naknadu štete u visini plaće koju bi radnik ostvario i to kod ugovora za određeno vrijeme do isteka ugovora, ali ne duže od 6 mjeseci, a za ugovor na neodređeno vrijeme, naknadu u visini plaće za narednih 12 mjeseci od dana donošenja pravosnažne presude. U naknadu štete ulaze i odgovarajući doprinosi koje obračunava i uplaćuje poslodavac.

Naknada štete u visini neisplaćene plaće za naredni period, a nakon donošenja pravosnažne presude, isplaćuje poslodavac uz isplatu plaće ostalim radnicima.

(3) Ukoliko je radnik za vrijeme prestanka rada zaključio drugi ugovor o radu, kao naknada štete isplatiće mu se razlika između plaće koju ostvaruje na novom radnom mjestu i plaće koju bi ostvarivao da je ostao na radu kod poslodavca koji mu je otkazao ugovor.

(4) Na zahtjev radnika sud može, uz prethodno saslušanje poslodavca i pod uslovom da iz tužbe, na prvi pogled (prima facie), ne može sa značajnom vjerovatnoćom pretpostaviti neosnovanost tužbenog zahtjeva, donijeti privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad do okončanja sudskog spora.»

Obrazloženje:

Kompletan član je preispitan i objektivnije postavljen, uvažavajući sljedeće:

Potpuno je neprihvatljivo obavezivanje poslodavca da, ukoliko je to radnik postavio kao tužbeni zahtjev, vrati radnika na poslove na kojima je radio, ili rasporedi na druge poslove, i za to vrijeme mu isplaćuje plaću koju je primao dok je radio za poslodavca.

Sudski postupci traju određeno vrijeme i poslodavac se ne može dovesti u situaciju da do po okončanja postupka „čuva“ radno mjesto, a još manje da isplaćuje istu platu jer se u međuvremenu mogu promijeniti i uslovi rada kod poslodavca, a s tim u vezi i vrednovanje poslova. Pored toga, ovako određivanje obaveze isplate plate je i u suprotnosti i sa članom 72.

Nadalje, uopće nije napravljena razlika između rada na poslovima koji predstavljaju obavljanje funkcije koja se u pravilu vezuje za mandat. Potpuno je neprihvatljivo obavezati poslodavca da radnika koji je obnašao funkciju u određenom mandatu vrati na tu istu funkciju.

U ovom članu se navodi i da pored plata sud može obavezati poslodavca i na naknadu štete. Postavlja se pitanje o kavoj šteti je riječ kada je poslodavac već dužan da isplati plaće za period u kojem nije radio (a plaće uključuju i sve doprinose) i kroz taj iznos se iscrpljuje sva šteta.

Ako je između poslodavca i radnika nastao trajno poremećan odnos, zbog kojeg se ne može očekivati da poslodavac uspostavlja ponovo radni odnos sa tim radnikom, krajnje je neopravdano, u uslovima tržišne ekonomije, očekivati od poslodavca da uspostavi takav odnos.

U slučaju kada poslodavac ne želi ponovo uspostaviti radni odnos, ili više nema odgovarajuće radno mjesto, naknada štete bi bila opravdana, s tim da bi se trebao precizirati obim te štete i odrediti njen maksimum.

Pored ovog, stav (4) je također neprihvatljiv jer prejudicira odluku suda, a pored toga ne reguliše šta se dešava u slučaju da odluka suda bude u korist poslodavca.

▪ **Član 103.**

Dodaje se novi stav (4), koji glasi:

»(4) Poslodavac i radnik mogu se dogovoriti o izmjeni ugovora o radu sporazumom, aneksom ugovora i drugim aktom.»

Obrazloženje:

Potrebno je ostaviti mogućnost da poslodavac i radnik na drugi način urede kako da se izvrši izmjena ugovora o radu. Najprimjerenije je da to bude sporazumom, aneksom ugovora i drugim aktom.

▪ **Član 104.**

U stavu (1) brišu se riječi „do 60 dana ” i dodaju riječi „do 10 mjeseci» tako da stav (1) glasi:

«(1)U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 10 mjeseci tokom jedne kalendarske godine.»

Obrazloženje:

Rok od 60 dana pokazao se u praksi kao neprimjeren, pa prevladava mišljenje da je razuman rok u kome bi se moglo rasporediti radnika na drugo radno mjesto 10 mjeseci u toku jedne kalendarske godine.

▪ **Član 108.**

Brisati stav (2).

Obrazloženje:

Odredba o zastupanju od strane drugog fizičkog lica je u suprotnosti sa Zakonom o parničnom postupku.

▪ **Član 110.**

Stav (2) mijenja se i glasi:

*„(2) Ukoliko poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 111. stav 1. ovog zakone, **odbije zahtjev radnika ili ne odluči po zahtjevu radnika**, radnik može u daljem roku **od 60 dana** podnijeti tužbu nadležnom sudu.“*

Obrazloženje:

U nacrtu zakona u ovom stavu se navodi samo slučaj ukoliko poslodavac „ne udovolji zahtjevu“, što nije adekvatna terminologija i ne rješava slučaj ukoliko poslodavac uopće ne odluči po zahtjevu radnika.

Također, rok od 60 dana, umjesto 30 dana, smatra se primjerenijim za ostvarivanje prava radnika za podnošenje tužbe kod nadležnog suda.

U stavu (3) iza riječi «nadležnim sudom je» brisati riječi «godinu dana» i dodati riječi «tri mjeseca», tako da stav (3) glasi:

*«(3) Ukoliko se zahtjev radnika odnosi na neisplaćivanje plaće, naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, rok za podnošenje tužbe pred nadležnim sudom je **tri mjeseca** od dana nastanka odnosno dospelosti potraživanja.»*

U stavu (4) iza riječi «ovog člana» briše se zarez i stavlja se tačka, a preostali tekst «ukoliko drugim zakonom nije drugačije propisano» briše se, tako da stav (4) glasi:

«(4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom, osim prava koja se odnose na novčano potraživanje, ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stava (1) ovog člana.»

Obrazloženje:

Ovim zakonom propisuju se rokovi i ne bi trebalo ostavljati mogućnost da se nekim drugim zakonom propisuju rokovi, jer je Zakon o radu *lex specialis*.

▪ **Član 112.**

U stavu (1) iza riječi «poslodavca» brisati riječi „uz saglasnost radnika», a preostali tekst ostaje neizmijenjen, tako da stav (1) glasi:

«(1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).»

Obrazloženje:

Statusne promjene i promjene oblika organizovanja proizvode pravne posljedice kako je to regulirano Zakonom o privrednim društvima. Saglasnost radnika upućuje da poslodavci ne mogu vršiti navedene promjene jer se postavlja pitanje šta ako radnik ne da saglasnost.

Za radnika je bitno da mu se u društvu sljedniku garantira pravo na rad.

U stavu (2) iza riječi «zadržava» briše se riječ «sva», tako da stav (2) glasi:

«(2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava (1) ovog člana zadržava prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.»

Obrazloženje:

Sva prava iz radnog odnosa radnik ne može zadržati u slučaju statusnih promjena, jer statusne promjene za posljedicu mogu imati i promjenu organizacije rada i uslova rada (promjena radnog mjesta, promjena opisa poslova, promjena visine plate).

Za radnika je bitno da mu se u društvu sljedniku garantira pravo na rad.

▪ **Član 113.**

Član 113. mijenja se i glasi:

«Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa za dvije godine od dana nastanka potraživanja.»

Obrazloženje:

S obzirom na fluktuaciju radne snage i potrebe tržišta rada, intencija zakonodavca bi trebala biti skraćanje rokova, tako da se predlaže skraćanje roka sa tri na dvije godine.

Kao i u ranijem obrazloženju za član 110. smatra se da ne bi trebalo ostavljati mogućnost da se nekim drugim zakonom propisuju rokovi, jer je Zakon o radu lex specialis.

▪ **Član 114.**

U stavu (1) iza riječi «organizacija rada» brisati riječi «sistematizacija radnih mjesta». Preostali tekst ostaje neizmijenjen tako da stav (1) glasi:

«(1) Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.»

Obrazloženje:

Sistematizacija radnih mjesta bi se trebala regulisati posebnim opštim aktom poslodavca.

Stav (4) mijenja se i glasi:

«(4) Vijeće radnika, odnosno odbor sindikata, može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.»

Obrazloženje:

Umjesto riječi «vijeća zaposlenika» treba da stoje riječi «vijeće radnika», a umjesto «sindikalni povjerenik» treba da stoji «odbor sindikata».

▪ **Član 116.**

Član 116. se mijenja i glasi:

«Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 40% radnika zaposlenih kod poslodavca.»

Obrazloženje:

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca. Smatra se da ovaj procenat ne predstavlja reprezentativni broj radnika, te se predlaže 40%.

▪ **Član 118.**

U članu 118. stav (1), tačka b. Iza riječi “finansira” briše se riječ “pretežno, tako da tačka b. glasi:

«b. ako se finansira iz članarine i drugih vlastitih izvora: «

▪ **Član 119.**

Član 119. mijenja se i glasi:

«Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 40% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.»

Obrazloženje:

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 40% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, a ne 20% kako je predloženo u Nacrtu.

▪ **Član 133.**

Vrši se dopuna član 133. sa stavovima (3),(4) i (5), koji glase:

«(3) Rok za zaključivanje Općeg kolektivnog ugovora je šest mjeseci od dana donošenja ovog zakona.

(4) Rok za zaključivanje granskih i pojedinačnih ugovora je tri mjeseca od donošenja Općeg kolektivnog ugovora.

(5) Granski kolektivni ugovori moraju biti u saglasnosti sa Općim kolektivnim ugovorom. Ukoliko granski kolektivni ugovor nije usaglašen sa Općim kolektivnim ugovorom, nakon isteka roka za usaglašavanje utvrđenom Općim kolektivnim ugovorom, neusaglašene odredbe granskog kolektivnog ugovora prestaju da važe i primjenjuju se odredbe Općeg kolektivnog ugovora.»

Obrazloženje:

Važno je da se zakonom odrede rokovi, kako za zaključenje Općeg kolektivnog ugovora, tako i granskih, te da se reguliše način usaglašavanja granskih kolektivnih ugovora sa Općim. To iz razloga što su dosadašnja zakonska rješenja ostavljala mogućnost različitih tumačenja i zaključivanja granskih kolektivnih ugovora koji nisu bili u saglasnosti sa Općim kolektivnim ugovorom.

Ovaj stav stavlja poslodavce (posebno poslodavce u privatnom vlasništvu) u diskriminirajući i neravnopravni status.

Članom 39. Općeg kolektivnog ugovora koji se odnosi na sve poslodavce bez obzira na vrstu kapitala propisana je obaveza usklađivanja postojećih kolektivnih ugovora područja djelatnosti u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu kolektivnog ugovora.

U velikom broju ova obaveza nije ispoštovana, a poslodavci se dovode u situaciju da se na njih primjenjuju kolektivni ugovori koji, prvo nisu usklađeni sa općim kolektivnim ugovorom, i na sasvim drugačijoj osnovi regulišu određena pitanja a kao drugo, odnosili su se na poslodavce koji imaju državno vlasništvo, a privatni poslodavci nisu ni učestovali u njihovom zaključenju, niti je ministarstvo koje je zaključilo taj ugovor moglo to učiniti u ime privatnih poslodavaca.

Neusklađivanje sa opštim kolektivnim ugovorom se već godinama toleriše, a može se s pravom reći i da sindikati imaju interes da se ne izvrši usklađivanje, jer ih kolektivni ugovori za određene grane djelatnosti koji su doneseni prije 10 godina više štite od opšteg kolektivnog ugovora, i pored toga što ne izvršavaju obavezu određenu Općim kolektivnim ugovorom, zloupotrebljavaju upravo odredbu sličnu ovoj koja se nalazi u nacrtu zakona, a na štetu poslodavaca.

Ugovor po svojoj prirodi zahtijeva najmanje dvije ugovorne strane, te nema nikakvog opravdanja za ovakvu pravnu nesigurnost i ovakvu diskriminaciju in neravnopravan tretman poslodavaca. Pravna nesigurnost se ogleda i u činjenici da Opći kolektivni ugovor obavezuje poslodavca i u slučaju da u cijelosti poštuje odrebe ovog ugovora i svoje interne akte donosi u skladu sa istim, u sudskim postupcima se ishoduju odluke koje poslodavca terete za nepoštivanje granskog kolektivnog ugovora koji se na tog poslodavca nije ni primjenjivao ni u vrijeme kada je donesen.

▪ **Član 136.**

U članu 136. stav (4) mijenja se i glasi:

«(4) Ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, nakon isteka roka na koji je zaključen, kolektivni ugovor će se primjenjivati do donošenja novog kolektivnog ugovora, osim odredbi koje su prestale da važe pod uslovima iz člana 133. stav (5) ovog zakona.»

Obrazloženje:

Precizira se rok primjene kolektivnog ugovora.

▪ **Član 144.**

U članu 144. stavu (2) umjesto riječi „promjene poslodavca” treba da stoji „promjene djelatnosti”, tako da stav (2) glasi:

«(2) U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.»

Obrazloženje:

Pretpostavka je da je u pitanju jezička greška.

▪ **Član 155.**

U članu 155. u stavu (2) dodati novu tačku d., koja glasi:

«d. Inspektor rada u vršenju inspeksijskog nadzora je dužan da postupa preventivno, instruktivno i upozoravajuće u primjeni zakonskih propisa.»

Obrazloženje:

Inspekcija rada prvenstveno treba da djeluje preventivno, instruktivno i upozoravajuće.

▪ **Član 159.**

Član 159. mijenja se i glasi:

«(1) U obavljanju inspekcijskog nadzora inspektor rada može podnijeti zahtjev za pokretanje prekršajnog ili krivičnog postupka ako:

a. onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora;

b. kod poslodavca radi radnik sa kojim poslodavac nije sklopio ugovor o radu, u skladu sa zakonom;

c. kod poslodavca radi stranac bez radne dozvole, a koji mora imati radnu dozvolu u smislu propisa o kretanju i boravku stranaca i azilu;

d. radnika ne prijavi na obavezno osiguranje;

(2) Žalba ne odlaže izvršenje rješenja iz stava (1) ovog člana.»

Obrazloženje:

Predloženom izmjenom ovog člana u stavu (1), kao i brisanjem stavova (3) i (4) pojednostavio bi se postupak provođenja inspekcijskog nadzora.

▪ **Član 164. i 165.**

Predlaže se brisanje članova 164. i 165.

Obrazloženje:

Ugovor za obavljanje privremenih i povremenih poslova nema karakter ugovora o radu koji se zaključuje u skladu sa Zakonom o radu i na osnovu kojeg se zasniva radni odnos. Ovo je sui generis građansko-pravni ugovor, koji ne bi trebao biti predmet Zakona o radu.

▪ **Član 166.**

U članu 166. stav (4) brisati.

Obrazloženje:

U pitanju je dodatno opterećenje poslodavcima.

▪ **Član 169.**

U tački 10. brisati riječ „ovjerenu”, tako da tačka 10. glasi:

„10. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje, u skladu sa članom 26. ovog zakona,»

Tačku 69. brisati.

Ostale tačke se po redoslijedu usaglašavaju sa ovim brisanjem.

Obrazloženje:

Navedene izmjene usaglašene su sa predloženim izmjenama.

- **Potrebno je izvršiti dopunu člana 173., odnosno precizirati odredbe o radnoj knjižici, po postojećoj zakonskoj formulaciji.**

Obrazloženje:

Ovim članom je regulisan prestanak važenja odredbi Zakona o radu vezanih za radnu knjižicu, te da poslodavac mora u roku od dva mjeseca vratiti radnu knjižicu radniku. Međutim, radne knjižice koje su prestale da važe i dalje imaju svojstvo javne isprave.

Ovakva formulacija je nejasna i potrebno je definisati da li će se izdavati nove radne knjižice ili će radnik imati nekakav drugi dokument (realno bi trebao imati nekakav dokument koji predaje poslodavcu prilikom zasnivanja radnog odnosa).

- **Osim datih prijedloga, a uvažavajući provedbu odredbi radnopravnog zakonodavstva u praksi, predlaže se regulisanje i disciplinske odgovornosti.**

Obrazloženje:

Zakonom o radu je umjesto disciplinske odgovornosti za izvršenu povredu radne obaveze predviđen otkaz ugovora o radu. U praksi se ukazala potreba da poslodavac ima na raspolaganju mogućnost provođenja disciplinskog postupka i izricanja drugih sankcija osim upozorenja i otkaza ugovora o radu (javna opomena, otkaz ugovora s ponudom izmijenjenog na poslovima iste, odnosno niže grupe složenosti).

Praksa je pokazala da, u nekim slučajevima, učinjena povreda bi trebala biti jače sankcionisana nego upozorenjem, odnosno blaže nego što je to otkaz ugovora o radu, a izricanjem neke druge disciplinske mjere postigla bi se njena svrha, te predlažemo da se razmotri mogućnost ponovnog uvođenja disciplinskog postupka i disciplinskih sankcija.

- **U tekstu zakona, gdje je to moguće, brisati riječi «ukoliko drugim zakonom nije drugačije propisano», kao što je to predloženo u članovima 110. i 113.**
