



Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Vodič o radnim i digitalnim pravima u Bosni i Hercegovini



**LIR**  
evolution





Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Sadržaj

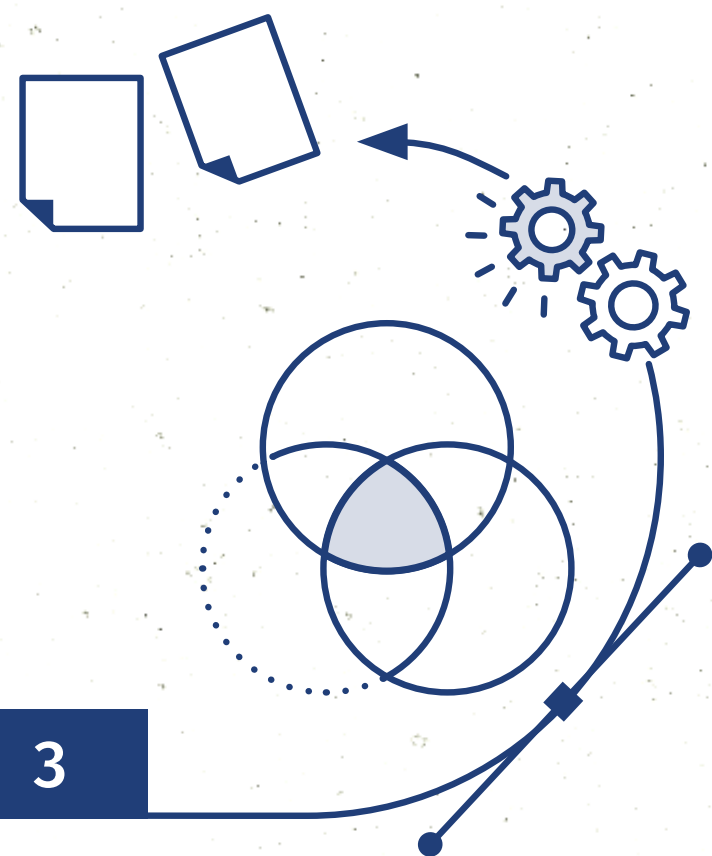
3	Uvod
5	Šta su radna i digitalna prava
6	Legislative za radna i digitalna prava
9	Katalog osnovnih radnih prava radnika i njihova veza sa pravom koje podrazumijeva korištenje digitalnih alata
12	Garantovana prava, prava kojih se radnik ne može odreći:
13	Ostvarivanje radnih i digitalnih prava i nadležne institucije
15	Zaštita kod poslodavca (RS)
16	Zaštita kod poslodavca (FBiH)
17	Zaštita pri agenciji za rješavanje radnih sporova (RS)
18	Zaštita pri mirovnom vijeću Kantona ili Federacije (FBiH)
21	Arbitraža
22	Sudska zaštita - rokovi
23	Praksa, zaštita radnih i digitalnih prava
24	Praksa u regionu
26	Šta moramo uraditi u BiH u odnosu na EU put
27	Zaključak



Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Uvod



3

Pravo na rad je garantovano ustavom i zakonom o radu, kao osnovno ljudsko pravo. Pravo čovjeka na rad je generalno i univerzalno, ali ipak, u momentu pisanja ovog vodiča, postoji 15,4% nezaposlenosti radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini<sup>1</sup>. Predmet ovog Vodiča je kodifikovanje prava radnika, tj. osoba koje su u radnom odnosu, a ne nezaposlenih osoba (osim onih koji ostanu bez posla mimo svoje krivice i volje i osim u dijelu kako doći do mogućnosti i saznanja za otvorena radna mjesta).

Ovaj vodič je izrađen sa namjerom da se zainteresovana lica na kratak i jednostavan način upoznaju sa osnovnim pojmovima i pravima koje imaju iz radnog odnosa, najčešćim vidovima njihovog ostvarivanja, kršenja i zaštite, kao i njihovim digitalnim pravima vezanim za radni odnos.

*Prethodno, treba istaći da je svako pravo vezano za nečiju obavezu, kao i da svako pravo nije neograničeno i nezastarivo. Pošto je riječ o radnim (ili radničkim) pravima čije kršenje, u najvećoj mjeri, pogađa radnika, treba istaći da je za ostvarenje bilo kog prava najviše dužan da se brine onaj čije je pravo povrijeđeno (radnik), pa onda onaj koji treba da mu omogući ostvarenje prava (poslodavac, reprezentativne sindikalne organizacije, država putem nadzora – inspekcije rada). Takođe, ovaj vodič je namijenjen za zaštitu prava radnika, a ne lica koja zloupotrebljavaju ili koriste svoja prava na štetu drugih lica, zanemarujući pritom svoje obaveze iz radnog odnosa (što je ujedno i pravo poslodavca da se brine o tome, što nije dio materije koju će vodič obuhvatiti).*

<sup>1</sup> [https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2023/LAB\\_00\\_2022\\_Y1\\_1\\_BS.pdf](https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2023/LAB_00_2022_Y1_1_BS.pdf)



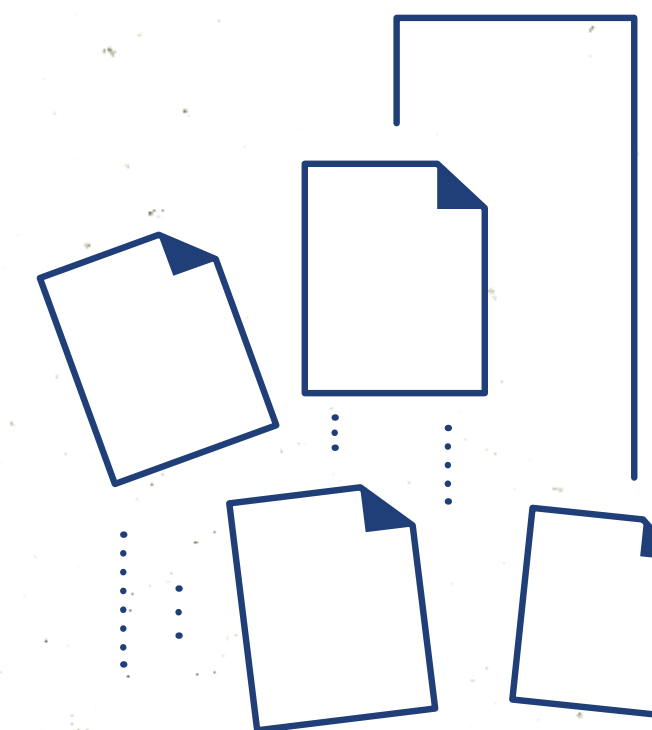


Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

Nadalje, nastojaće se, u mjeri kojoj je to moguće, što više sumirati prava koja univerzalno važe u Bosni i Hercegovini, sa svim specifičnostima pravnog sistema u Bosni i Hercegovini, te treba imati na umu da vodič ne predstavlja naučni članak. Eventualne pravne nepreciznosti su uslovljene potrebom približavanja ove materije licima koja imaju najveću potrebu za navedenim (radnicima), koji ne moraju i, po pravilu, i nemaju specifična znanja iz ove oblasti.

Konačno, autori su svjesni da će vodič doživljavati promjene kroz predstojeće vrijeme, jer nešto što se prvi put ne može biti izuzeto od bilo koje kritike, niti ima ambiciju da bude najbolje i nepromjenjivo. Međutim, nepodijeljeno je mišljenje da se ovaj pionirski poduhvat i posao mora otpočeti i ostaviti na sudu javnosti, da bi naredna izdanja i edicije bile što više praktično primjenjive i doprinjele svim pozitivnim aspektima u društvu: obostrano razumijevanje socijalnih partnera, smanjenje konflikata između njih, boljom zaštitom prava slabijeg socijalnog partnera, te, u konačnici, što manje intervencija povodom ugrožavanja prava i što više jednostavnog pristupa ostvarivanju svog prava.





Finansira  
Evropska unija



# Šta su radna i digitalna prava

Pravo na rad je koncept koji podrazumijeva ljudsko pravo na rad ili bavljenje produktivnim zaposlenjem ljudi. Pravo na rad utvrđeno je Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima<sup>2</sup> i priznato je u međunarodnom zakonu o ljudskim pravima uključivanjem u Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, gde pravo na rad naglašava ekonomski, socijalni i kulturni razvoj.

*Pošto nisu decidno propisana, sa izuzetkom propisa koji regulišu zaštitu podataka - privatnosti<sup>3</sup>, digitalna prava u oblasti radničkih prava se mogu generalno definisati kao pravo radnika, lica koje traže zaposlenje ili lica koje su ostala bez posla mimo svoje volje ili krivice da mogu, na brz, jednostavan i lako dostupan način koristiti svoja prava iz oblasti radnog odnosa ili zapošljavanja, sa minimalnim utroškom vremena, energije i drugih resursa, upotrebom svih dostupnih uređaja za prenos zvuka, slike i informacije, bez narušavanja ili umanjavanja ostalih uspostavljenih prava.*

Evropska komisija je donijela Deklaraciju o evropskim digitalnim pravima i načelima<sup>4</sup>, kojom će se “promovisati digitalna tranzicija oblikovana evropskim vrijednostima”.

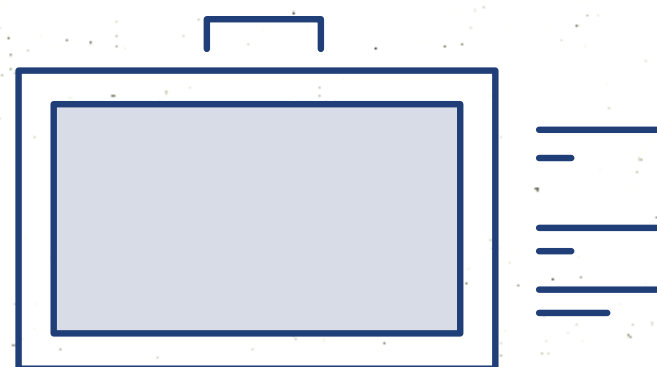
*Po istoj, „digitalna prava su ona ljudska prava i zakonska prava koja omogućavaju pojedincima da pristupe, koriste, kreiraju i objavljuju digitalne medije ili da pristupe i koriste računare, druge elektronske uređaje i telekomunikacione mreže.“*

Koncept se posebno odnosi na zaštitu i ostvarivanje postojećih prava, kao što su pravo na privatnost i sloboda izražavanja, u kontekstu digitalnih tehnologija, posebno interneta. Zakoni nekoliko zemalja priznaju pravo na pristup Internetu kao i regulisanje radnih prava koja se ostvaruju putem interneta, kao što su radne internet platforme.

<sup>2</sup> Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima cg prevod.docx ([ohchr.org](http://ohchr.org))

<sup>3</sup> General Data Protection Regulation (GDPR) – Official Legal Text ([gdpr-info.eu](http://gdpr-info.eu))

<sup>4</sup> European Digital Rights and Principles | Shaping Europe's digital future ([europa.eu](http://europa.eu))





Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Legislative za radna i digitalna prava

Radno, odnosno radničko pravo je relativno kvalitetno regulisano na čitavoj teritoriji Bosne i Hercegovine. Lepeza radničkog prava se crpi iz prava radnika na osnovu zakonom zasnovanog radnog odnosa i ona je široka. Digitalna prava nisu posebno definisana nacionalnim propisima u BiH, osim Zakona o elektronskom potpisu čije odredbe se još ne nalaze u primjeni, ali određeni vid digitalizacije je prisutan kroz regulaciju prava iz radnog odnosa.

Prava radnika se propisuju ustavom, zakonom(ima), opštim kolektivnim ugovorom, posebnim kolektivnim ugovorima, pojedinačnim kolektivnim ugovorima (kolektivnim ugovorima kod poslodavca - internim pravilnicima o radu) i ugovorima o radu, gdje svaki akt niže pravne snage ima mogućnost proširivanja radničkih prava, kao što ne može ukidati utvrđena prava propisana aktom više pravne snage (primjena najpovoljnijeg prava). Ugovor o radu je jedino moguće mijenjati putem pismenih aneksa koji se mogu osporavati, posebno ako se njime dovodi radnik u nepovoljniji položaj.





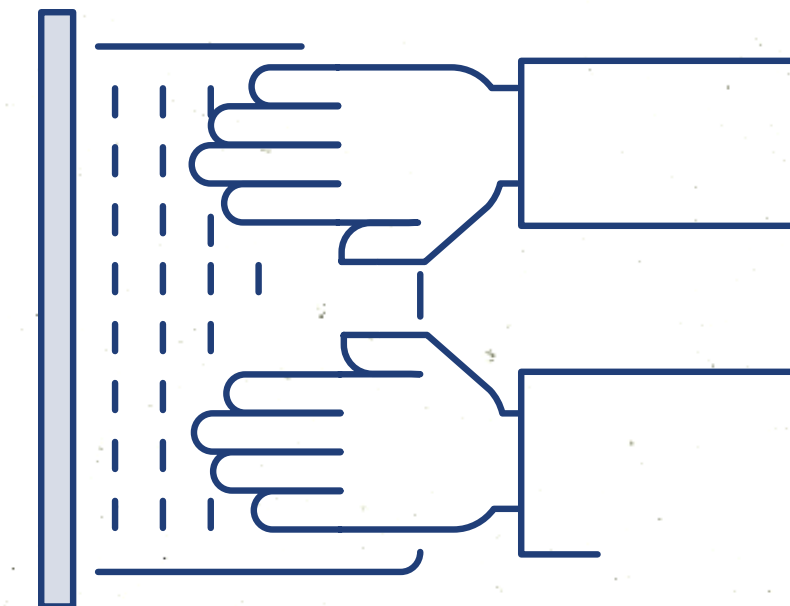


U Bosni i Hercegovini su radna prava detaljno regulisana unutar više propisa:

1. U Aneksu IV Opšteg okvirnog sporazuma - Ustav Bosne i Hercegovine<sup>5</sup>, u članu II, odjeljak "Ljudska prava i osnovne slobode", između ostalog stoji: "Bosna i Hercegovina i oba entiteta će osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda." U Katalogu prava, predviđeno je i pravo lica da ne bude držano u ropstvu ili potčinjenosti, ili na prisilnom ili obaveznom radu, pravo na ličnu slobodu i sigurnost, pravo na privatni i porodični život, dom i prepisku, kao i sloboda misli, savjesti i vjere, te slobodu izražavanja. Takođe, u Aneksu I predviđeno je da će se dodatni sporazumi o ljudskim pravima primjenjivati u Bosni i Hercegovini, kao npr. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966) i Opcioni protokoli (1966 i 1989), Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966), te Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika-migranata i članova njihovih porodica (1990).
2. Ustav Federacije Bosne i Hercegovine<sup>6</sup>, u članu 2 je predviđeno da će Federacija osigurati primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda utvrđenih u dokumentima navedenim u Aneksu ovog ustava, a posebno, između ostalog, osnovne slobode: slobodu govora i štampe; slobodu mišljenja, savjesti i uvjerenja; slobodu religije, uključujući privatno i javno vjeroispovjedanje; slobodu okupljanja; slobodu udruživanja, uključujući slobodu osnivanja i pripadanja sindikatima i slobodu neudruživanja; slobodu na rad.

<sup>5</sup> Ustav Bosne i Hercegovine ([ustavisud.ba](http://ustavisud.ba))

<sup>6</sup> Ustav FBiH | Parlament Federacije Bosne i Hercegovine - Predstavnički dom ([predstavnickidom-pfbih.gov.ba](http://predstavnickidom-pfbih.gov.ba))





3. Ustav Republike Srpske<sup>7</sup>, od ustavne materije u Bosni i Hercegovini, najviše obrađuje pravo na rad, tj. radna prava. U članu 39., predviđeno je da:

- » Svako ima pravo na rad i slobodu rada.
- » Prinudni rad je zabranjen.
- » Svako je slobodan u izboru zanimanja i zaposlenja i pod jednakim uslovima mu je dostupno radno mjesto i funkcija.
- » Zaposlenima može prestati radni odnos protivno njihovoj volji na način i pod uslovima koji su utvrđeni zakonom i kolektivnim ugovorom.
- » Svako po osnovu rada ima pravo na zaradu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- » Nadalje, u narednim članovima, predviđeno je sledeće:
- » Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, dnevni i sedmični odmor, te plaćeni godišnji odmor i odsustva, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- » Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu, u skladu sa zakonom.
- » Omladina, žene i invalidi imaju posebnu zaštitu.
- » Zajamčena je sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja.
- » Zaposleni imaju pravo na štrajk, pod uslovima utvrđenim zakonom.
- » Pravo zaposlenih i članova njihovih porodica na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje uređuje se zakonom i kolektivnim ugovorom.
- » Jamči se, pod uslovima utvrđenim zakonom, pravo na materijalno obezbjeđenje za vrijeme privremene nezaposlenosti.
- » Građanima koji su djelimično sposobni za rad obezbjeđuju se osposobljavanje za odgovarajući posao i uslovi za njihovo zapošljavanje, u skladu sa zakonom.
- » Republika obezbjeđuje pomoć i socijalnu sigurnost građanima koji su nesposobni za rad i nemaju sredstva za izdržavanje.
- » Stranci imaju ljudska prava i slobode utvrđene ustavom i druga prava utvrđena zakonom i međunarodnim ugovorima.
- » U oba entiteta, radni odnosi i radna prava su, prevashodno i generalno, regulisani zakonima o radu. Pojedine grupe radnika (npr. javni službenici), odnosno njihova posebno regulisana prava, načini obračuna i isplate plata pojedinih kategorija radnika (zakoni o isplati plata, uglavnom u javnoj upravi u Republici Srpskoj), nisu predmet ovog Vodiča.

<sup>7</sup> Ustav Republike Srpske ([narodnaskupstinars.net](http://narodnaskupstinars.net))





Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Katalog osnovnih radnih prava radnika i njihova veza sa pravom koje podrazumijeva korištenje digitalnih alata





R. br.	Opis prava	Veza sa digitalnim pravom ili mogućnosti/prijedlozi
1.	<u>Pravo osoba bez zaposlenja da nađu odgovarajući posao</u>	<p><b>Da</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» FBiH: Pregled oglasa i CV-eva na FZZZ, prilagođeno za pretragu po kategorijama i kantonima</li> <li>» RS: Berza rada na Берза рада ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске - Босна и Херцеговина (<a href="http://zzzrs.net">zzzrs.net</a>), pretrage otvorenih oglasa po djelatnostima, radnim mjestima i mjestima poslodavaca</li> <li>» Veliki broj portala za posredovanje prilikom zapošljavanja</li> </ul>
2.	<u>Prijava u Jedinstveni sistem registracije, kontrole i naplate doprinosa</u> Uplata poreza i doprinosa (razlika između bruto i neto plate) - kontrolu vrši nadležna poreska uprava i inspekcija rada.	<p><b>Da</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» FBiH: PUFBiH - provjera uplaćenih doprinosa i evidentiranog osiguranja</li> <li>» RS: Електронске услуге (<a href="http://poreskaupravar.org">poreskaupravar.org</a>) - pregled isplaćenih plata i uplaćenih doprinosa</li> </ul>
3.	<u>Pravo na platu/zaradu</u> U slučaju privremene nesposobnosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plate i u tom periodu ne smije dobiti otkaz ugovora o radu	<p><b>Da</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Isplata plate/zarade i drugih naknada po osnovu rada smiju biti isključivo bezgotovinski, na žiro račun radnika, te je poslodavac obavezan da uruči radniku platnu listu (<i>kopirani primjerak</i> ili <i>elektronskom poštom</i>)</li> </ul>
4.	<u>Pravo na odmor/prekovremeni rad</u> 1. Odmor u toku rada 2. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana 3. Sedmični odmor 4. Godišnji odmor 5. Prekovremeni rad: » nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta » za vrijeme prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje plate	<p>Poslodavac može koristiti sistem autorizacije i identifikacije radnika za utvrđivanje vremena provedenog na radu, kao i za korištenje odmora u toku dana (aplikativno praćenje radnog vremena, upravljanje odsustvima i prekovremenim satima), bilo da se rad odvija u prostorijama poslodavca, na nekom drugom mjestu ili <b>online</b>, te povezanost sa načinom obračuna plate i ostalih primanja po osnovu rada. Kod neutvrđenog broja poslodavaca postoji jedan ili više računovodstvenih programa (modula) koji su namjenjeni za navedena praćenja ili dio njih.</p> <p><b>Prijedlog: utvrđivanje statusa radnika u aplikaciji i zabrana prekovremenog rada osobi kojoj isti nije dozvoljen, te dozvoljavanje podnošenja svih zahtjeva i molbi radnika koji su vezani za odmore, odsustva i ostala prava iz radnog odnosa i po osnovu rada.</b></p>



R. br.	Opis prava	Veza sa digitalnim pravom ili mogućnosti/prijedlozi
5.	<p><u>Zaštita od mobinga i diskriminacije</u></p> <p>Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.</p> <p>Poslodavac je dužan da preduzme pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.</p>	<p>Pored mogućnosti aplikativne ili prijave elektronskim putem nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, jedno od mogućih rješenja je i istovremeno (programsko) obavještanje ovakvih ponašanja i nadležnim institucijama (predstavniku radnika, nadležnom ministarstvu). Naime, treba obezbijediti neutralnost u rješavanju ovakvih slučajeva, jer radnik, bez obzira na mjesto ili način obavljanja rada, može doći u situaciju da prijavljuje mobing ili druga neželjena ponašanja onom ko vrši mobing nad njim, što dodatno učvršćuje potrebu za kako direktnom komunikacijom i prijavljivanjem, tako i spriječavanjem moguće odmazde osobe koja vrši neželjena ponašanja.</p>
6.	<p><u>Zaštita prava</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poslodavac</li> <li>2. FBiH: Mirovno vijeće na nivou kantona ili Federacije; RS: Agencija za rješavanje radnih sporova</li> <li>3. Arbitraža</li> <li>4. Sudska zaštita - rokovi: <ul style="list-style-type: none"> <li>» RS: Tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede.</li> <li>» FBiH: Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa. Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.</li> <li>» Pravna lica registrovana za pružanje usluga savjetovanja</li> </ul> </li> </ol>	





Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

## Garantovana prava, prava kojih se radnik ne može odreći:

- + slobodan izbor rada,
- + prinudan rad - zabranjen ustavom: ekonomsko iskorištavanje lica koje je u nepovoljnom položaju,
- + jednaki uslovi na radnom mjestu,
- + pravo na minimalnu zaradu,
- + pravo na odgovarajuću zaradu,
- + poštovanje dostojanstva ličnosti na radu, bezbjedni uslovi rada,
- + ograničeno radno vrijeme,
- + pravo na odmore (dnevni, nedeljni, godišnji),
- + otpremnina.





# Ostvarivanje radnih i digitalnih prava i nadležne institucije



Zaštita prava iz radnog odnosa se ostvaruje na četiri nivoa:

- » *interno, kod poslodavca,*
- » *Agencija za rješavanje radnih sporova/ Federalno ministarstvo rada i socijalne politike,*
- » *arbitraža,*
- » *sudska zaštita.*

Takođe, moguća je zaštita radnih prava putem pravnih lica koja su registrovana za pružanje usluga savjetovanja (advokatske kancelarije i agencije koje se bave uslugama savjetovanja iz radnog prava), ali treba naglasiti da ove usluge nisu besplatne.



Nivoi zaštite prava u RS	Rokovi za zaštitu u RS	Nivoi zaštite prava u FBiH	Rokovi za zaštitu u FBiH
poslodavac – radnik traži zaštitu u formi zahtjeva	30 dana od dana saznanja za povredu – subjektivni rok 3 mjeseca od učinjene povrede – objektivni rok	poslodavac – radnik traži zaštitu u formi zahtjeva	30 dana od dana saznanja za povredu
Agencija za mirno rješavanje sporova – inicira se prijedlogom	30 dana od dana saznanja za povredu – subjektivni rok 3 mjeseca od učinjene povrede – objektivni rok	Mirovno vijeće kantona ili FBiH – inicira se prijedlogom	do isteka roka za tužbu (90 dana od dana odluke poslodavca ili učinjene povrede)
Sudska zaštita – pokreće se tužbom	šest mjeseci od dana saznanja za učinjenu povredu ili od dana učinjene povrede	Sudska zaštita – pokreće se tužbom	90 dana od podnošenja zahtjeva poslodavcu, tj. 3 godine za novčana potraživanja





Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

## Zaštita kod poslodavca (RS)



### Zaštita prava radnika

#### Član 198

- (1) O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, odlučuje poslovodni organ poslodavca (direktor) ili drugo lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.
- (2) Ovlašćeno lice iz stava 1. ovog člana može, putem pismene punomoći, ovlastiti drugo poslovno sposobno lice da odlučuje o svim ili pojedinim pravima i obavezama iz radnog odnosa.

#### Član 200

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.
- (2) Zahtjev iz stava 1. ovog člana može se podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.
- (3) Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava u smislu stava 1. ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica.
- (4) Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.



Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

## Zaštita kod poslodavca (FBiH)

### Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 114.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.



Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

## Zaštita pri agenciji za rješavanje radnih sporova (RS)

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu. Pravo na podnošenje prijedloga nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. Dakle, od momenta kada se povreda desi, teče rok od tri mjeseca u kojima radnik može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu, s tim što ne smije proći više od 30 dana (unutar ovog roka od tri mjeseca) u kojima radnik sazna za učinjenu povredu i podnese navedeni prijedlog.

Postupak mirnog rješavanja radnog spora pokreće se podnošenjem Agenciji prijedloga za mirno rješavanje radnog spora. Strane u sporu prijedlog mogu da podnesu pojedinačno ili zajednički. Prijedlog sadrži:

- 1) ime i prezime strana u sporu, odnosno naziv i sjedište strana u sporu,
- 2) predmet spora i
- 3) dokumentaciju u vezi sa predmetom spora, kao i imena svjedoka, ako ih imaju.

Ovdje se može primjetiti da se pri ovom tijelu vode postupci mirenja i arbitraže.





Finansira  
Evropska unija



## Zaštita pri mirovnom vijeću Kantona ili Federacije (FBiH)

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 49/21) je propisao postupak mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), način određivanja miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova na teritoriji Federacije BiH.

Prije podnošenja tužbe, radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora, što znači da je ovaj postupak dobrovoljan. Ovaj postupak inicira se prijedlogom za mirno rješavanje koji se podnosi nadležnom (federalnom ili kantonalnom) ministarstvu rada.

Prijedlog može podnijeti svaka strana pojedinačno ili zajednički.

Prijedlog sadrži: ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sjedište strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, predmet spora, te podatke o predstavnicima strana.

Ako strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu prijedlog podnose zajednički u njemu se, takođe, navode i podaci o miritelju kojeg su strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu sporazumno izabrale sa liste.

Strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, uz prijedlog, dostavljaju dokumentaciju u vezi sa predmetom spora, kao i prijedlog dokaza svjedoka ako ih imaju.

Ako je prijedlog podnijela jedna od strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu Ministarstvo će odmah po prijemu prijedloga taj prijedlog dostaviti drugoj strani u individualnom, odnosno kolektivnom sporu i pozivati je da se u roku pet dana od dana prijema prijedloga izjasni da li prihvata mirno rješavanje spora.



O izjašnjenju, kao i u slučaju kada se druga strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu u roku ne izjasni o prihvatanju prijedloga, nadležno ministarstvo obavještava stranu koja je podnijela prijedlog za mirno rješavanje spora.

Ako druga strana prihvati prijedlog za mirno rješavanje spora, dužna je u izjašnjenju dostaviti i podatke o svom predstavniku.

Kada strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu sporazumno izaberu miritelja, on je dužan u roku tri dana od prijema dokumentacije zakazati sastanak sa predstavnicima strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, koji čine tijelo za mirno rješavanje radnog spora. Dakle, mirovno vijeće se sastoji od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu s liste koju utvrđuje ministar. Njihove troškove snosi ministarstvo nadležno za rad, dok svaka strana u sporu snosi svoje troškove.

Miritelj je dužan zakazati raspravu u roku tri dana od dana održavanja sastanka, o čemu obavještava strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu.

U postupku rješavanja radnog spora miritelj ima pravo tražiti i prikupljati informacije, dokaze i druge podatke od strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, kao i predložiti vještake i druge stručnjake, uz saglasnost i o trošku strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu.

Sporazum koji strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu postignu u postupku mirenja zaključuje se u pisanoj formi, obavezujući je za obje strane i ima snagu izvršne isprave.

Sporazum se smatra zaključenim kada ga potpišu strane u sporu i mirovno vijeće koje je učestvovalo u postupku mirenja.



Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

Primjerak potpisanog sporazuma miritelj dostavlja Ministarstvu.

Ako strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu uz pomoć miritelja u roku 15 dana od dana održavanja rasprave ne zaključe sporazum o predmetu spora, miritelj proglašava mirenje neuspjelim i o tome obavještava strane u sporu i nadležno ministarstvo.

Ako se postupak ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 30 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, mirovno vijeće donosi odluku o prekidu postupka, a strane u individualnom radnom sporu imaju pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu u rokovima koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu obavještavaju u roku od tri dana od dana završetka mirenja federalno ministarstvo, odnosno nadležni organ kantona u skladu sa propisom kantona.

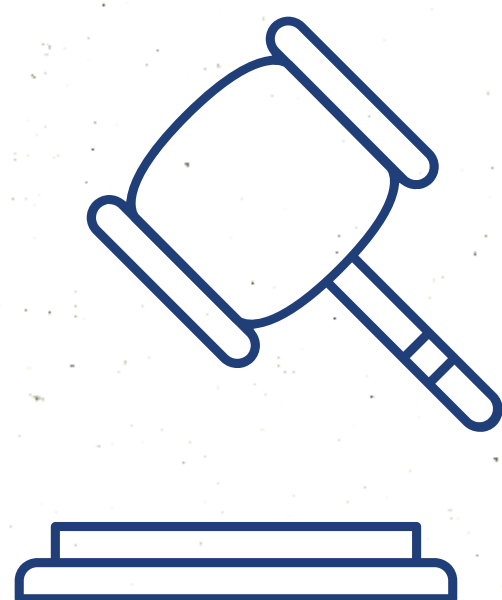




Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Arbitraža



Arbitraža je mirno rješavanje spora, uz posredovanje arbitra-miritelja ili mirovnog vijeća. Cilj arbitraže je izbjegavanje dugih i skupih sudskih postupaka, kao i traženje načina za zadovoljenje interesa obje strane, kako bi mogli nastaviti svoj odnos. Rokovi za mirenje (arbitražu) su relativno kratki, kako stranama, ukoliko se ne postigne dogovor, ostaje mogućnost sudske zaštite svojih prava u zakonski propisanim rokovima.

## FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE:

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

## REPUBLIKA SRPSKA:

Ako sindikat ili savjet radnika uskrati saglasnost na otkaz ugovora o radu, to mora pismeno obrazložiti, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana prijema izjašnjenja sindikata, odnosno savjeta radnika zatražiti donošenje arbitražne odluke, u skladu sa zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.



Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

## Sudska zaštita - rokovi:

**RS:** Tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede.

**FBIH:** Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa. Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

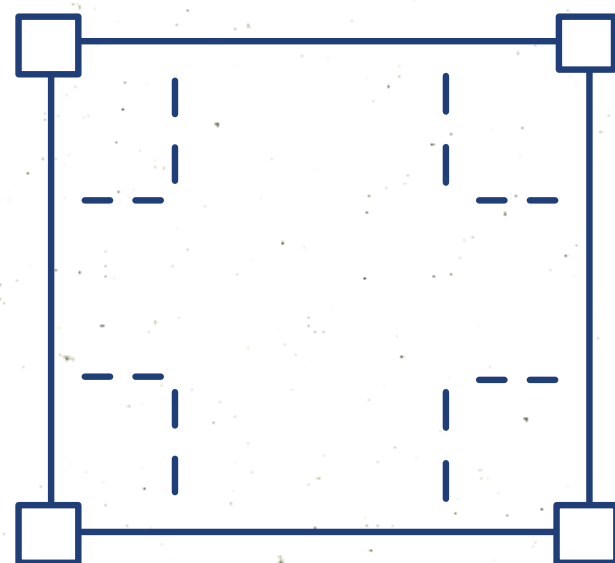
Navedeni rokovi su prekluzivni i ne mogu se produžavati, te njihovim istekom radnik gubi pravo na ovu vrstu zaštite. Međutim, u Federaciji BiH je vidljivo da se rokovi za podnošenje tužbe ne poklapaju sa rokovima predviđenim za mirno rješavanje spora, te oni počinju teći od momenta okončanja postupka mirenja.



Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Praksa, zaštita radnih i digitalnih prava



Najčešća zaštita radnih prava, odnosno uobičajeni radni sporovi su oni u kojima radnik potražuje neisplaćene plate i naknade iz radnog odnosa i/ili traži poništenje rješenja o otkazu ugovora o radu. Sudska praksa pokazuje da sudovi uglavnom pridaju povjerenje argumentaciji slabije strane u radnopravnom odnosu (radniku), što je sasvim razumno i opravdano. Drugim riječima, poslodavac „ne smije pogriješiti“ ni u jednom koraku u tom odnosu, da bi sud zaključio pozitivno po njega u takvom pretpostavljenom sporu.

Međutim, jedan od najvećih problema prakse iz radnih prava jeste rad na crno, tj. radni odnos koji nije prijavljen u skladu sa zakonom. Njemu uz rame je problem „djelimično prijavljenih primanja“, što predstavlja izbjegavanje poreskih propisa u oblasti radnog prava. Oba problema imaju za posljedicu manje prihode za državu, dok se taj identičan iznos manjka državi prihoda pojavljuje kao višak kod poslodavca i(li) radnika.

Iako postoji mogućnost prijave takvih zloupotreba (anonimno, telefonski, kao i putem elektronske pošte), broj prijavljenih i procesuiranih slučajeva nije značajan. Problem u praksi je i nedovoljan broj obučeni kadrova koji bi nadzirali sprovođenje propisa i otkrivanje takvih finansijskih malverzacija, kao i nezainteresovanost radnika za zaštitu svojih prava u ovom domenu, jer ne vide instantnu korist za sebe.

Manje-više, digitalizacija nije unesena kao standard za ostvarivanje zaštite radnih prava, jer su postupci koji se vode po tom pitanju formalni i formalizovani iz vremena kada digitalizacija nije bila ni moguća, što je svakako prostor za napredak (u smislu predaje podnesaka, korespondencije i obavještanja druge strane u sudskim postupcima, van glavne rasprave).

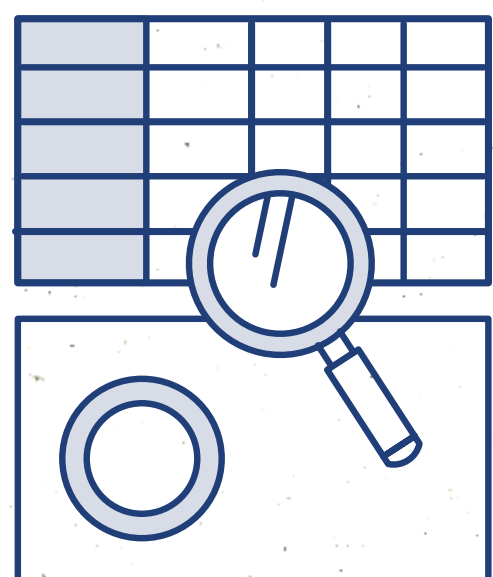




Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Praksa u regionu



U Hrvatskoj, uspostavljena je elektronska usluga, sa čitavim katalogom radnih prava i mogućnosti njihovog ostvarivanja putem interneta<sup>8</sup>. Ova digitalizacija ima za cilj olakšanje administrativnih postupaka, unapređivanja komunikacije između poslodavaca i radnika te pružanje veće dostupnosti informacija o radnim pravima. Kroz platformu “E-Građani” Hrvatska vlada je razvila e-Građani sistem koji omogućava građanima, uključujući zaposlene, pristup različitim online uslugama. Ovaj sistem omogućava pojedincima da pristupe svojim radnim podacima, primaju elektronske potvrde o zaposlenju i drugim dokumentima kao i potpuno elektronsko upravljanje dokumentima koji se odnose na radni odnos.

Izmjenama i dopunama Zakona o radu krajem 2022. godine, u zakonodavstvu Republike Hrvatske se uveo institut i uređenje rada putem digitalnih radnih platformi. Prema podacima Evropske komisije, industrija digitalnih radnih platformi je u 2020. godini imala promet od oko 20 milijardi evra i u njoj je bilo zaposleno više od 28 miliona radnika. Zbog navedenog, kao i zbog njihovog izraženog uticaja prilikom nedavne pandemije, ukazala se potreba regulisanja ovog odnosa, jer je rad preko takvih digitalnih platformi istovremeno imao sve elemente radnopravnog odnosa u smislu obaveza koje je lice (radnik) moralo ispunjavati. Posljedično i logično, trebalo je takvo lice u tom odnosu i zaštititi, sa pozicije radnopravnog i aspekta zaštite na radu.

Vidljivo je, između ostalog, da su propisanim dodatnim odredbama obaveznog sadržaja ugovora o radu nametnute poslodavcima dodatne obaveze koje se tiču organizacije rada, bili oni digitalna radna platforma ili agregator. Takođe, uvedene su odredbe koje definišu digitalne radne platforme kao poslodavca, ljudski nadzor; te odredbe koje treba da obezbijede onemogućavanje prikrivenog samozapošljavanja. U konačnici, nakon što se odnos



između digitalnih platforma (kao poslodavca) i radnika (žargonski, „partnera“) formalno regulisao, ostaje da se procjeni primjena u praksi, tj. kako će takvi poslodavci biti nadzirani i koliko će propisani način uređenja dovesti do višeg nivoa zaštite prava radnika. Osnovni izazov je što su automatizirani sistemi bazirani na algoritmima koji se mogu mijenjati izrazito brzo, daleko brže nego što zakonodavac može reagovati i dinamičniji su od ljudskih sistema upravljanja. U svrhu kvalitetnog nadzora, biće neophodno osposobiti i kadrove koji će takvu vrstu nadzora moći sprovoditi, tim prije jer odredbe stupaju na snagu od 01.01.2024. godine. (Galić, Filip, dipl. iur.<sup>9</sup>)

U aprilu 2021. godine, Narodna skupština Republike Srbije je usvojila Zakon o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana, koji se počeo primjenjivati od početka 2022. godine. Razlozi za donošenje navedenog propisa su regulisanje oporezivanja prihoda fizičkih lica koja ostvaruju prihode od autorskih i srodnih prava na koje se porez plaća samooporezivanjem (freelancer-i), kao i po osnovu ugovorene naknade za izvršeni rad na koje se porez plaća samooporezivanjem. Suština uvedenih novina je utvrđivanje normiranih troškova i osnovica za obračun poreza, tj. uvođenje ovakvih zanimanja u poresku regulaciju. Sa jedne strane, potpuno je opravdano da država svojim monopolom prinude dobije još jedan izvor prihoda za svoje potrebe. Međutim, bilo bi vrlo uputno da takva država, posredno i neposredno, za tu „cijenu“ ponudi i određeni stepen zaštite, mimo uobičajenog (recimo, viši nivo zaštite takvih lica u slučaju nezaposlenosti).







Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Šta moramo uraditi u BiH u odnosu na EU put

Za razliku od Evropske unije, te susjednih država (bile one u sastavu EU ili ne), Bosnu i Hercegovinu karakteriše nedostatak legislative u pogledu digitalnih prava, te digitalizacije radnih procesa koja već uveliko postoji u praksi, ali je nedovoljno ispraćena zakonskim propisima.

Bosna i Hercegovina bi svakako trebala ići putem implementacije rješenja donesenih u EU, te preuzeti dobra rješenja od susjednih zemalja. Dakle, pristupiti izmjenama Zakona o radu u pogledu susjednih država kako bi digitalna prava koja već postoje u praksi bila kontrolisana i regulisana na pravi način, te kako bi zaštitila osnovna radna prava a istovremeno dopustila razvoj privrede na internetu.

Regulacija digitalnih prava nije nužan proces samo u radnim odnosima nakon njihovog zasnivanja, već i u pogledu ostvarenja prava na rad, tj. u pogledu lica koja aktivno traže zaposlenje.







Finansira  
Evropska unija

EU PODRŠKA UNAPREĐENJU  
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA  
KROZ DIGITALIZACIJU

# Zaključak



Osnovni zaključak je svakako nedovoljna regulacija digitalnih prava u BiH, kao i njihova nedovoljna veza sa ostvarivanjem radnih prava. Suštinski, u jednom svom dijelu, digitalna prava i njihovo ostvarivanje treba da posluže za ostvarivanjem radnih prava i njihovom zaštitom.

*Cilj digitalizacije jeste olakšavanje i ubrzanje administrativnih postupaka, unapređenje komunikacije između poslodavca i radnika, te pružanje veće dostupnosti informacija o radnim pravima.*

Dobra praksa je primjećena u regionu. Recimo u Srbiji, kao dobar primjer<sup>10</sup>: na jednom mjestu, sve što je potrebno najširem krugu stanovništva, pa i radnika, što je svakako, shvatajući složenost takvog projekta, preporuka za uvođenje i primjenu. U Hrvatskoj, uspostavljena je slična elektronska usluga, sa čitavim katalogom radnih prava i mogućnosti njihovog ostvarivanja putem interneta<sup>11</sup>.

Kada je u pitanju trenutno stanje zaštite prava radnika, po dostupnim podacima dominira sudska zaštita<sup>12</sup><sup>13</sup>. Međutim, treba imati u vidu nekoliko činjenica: naime, na internet prezentacijama Agencije za mirno rješavanje sporova Banja Luka<sup>14</sup>, kao ni internet stranici Federalnog ministarstva rada i socijalne politike (mirovnog vijeća)<sup>15</sup>, ne postoji statistika pokrenutih i završenih postupaka

<sup>10</sup> [eUprava](#)

<sup>11</sup> Katalog usluga - ([gov.hr](#))

<sup>12</sup> Baza sudske prakse ([pravosudje.ba](#))

<sup>13</sup> Radno pravo - sudska praksa BiH | Advokatska kancelarija Prnjavorac ([advokat-prnjavorac.com](#))

<sup>14</sup> Почетна | Агенција за мирно рјешавање радних спорова ([radnispor.net](#))

<sup>15</sup> Sektor za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje – Federalno ministarstvo rada i socijalne politike ([fmrsp.gov.ba](#))



mirenja (arbitraže). Takođe, nema uvida ni u to koliko se radnih sporova pokrenulo i završilo mirnim putem kod poslodavaca, što je donekle i razumljivo. Međutim, kao što je nesporno da treba postojati sudska zaštita, kao posljednja mogućnost zaštite prava radnika, tako je i veoma prihvatljivo iscrpiti sve načine da strane u radnom sporu ili povodom rada nađu efikasnije, brže i jeftinije rješenje spora.

U Federaciji Bosne i Hercegovine je primjećena dobra praksa koja se odnosi na digitalizaciju uprave (E-uprava Federacije Bosne i Hercegovine). Bilo bi idealno da se postupci i procedure u oblasti radničkih prava prikupe i postave na mjesto koje već postoji na internet prezentaciji<sup>16</sup> koja bi se tako nadogradila i približila radniku mogućnost za brzu i efikasnu zaštitu svojih prava, bar u formalnom smislu. Navedena preporuka se odnosi i na kreiranje takvog portala i u Republici Srpskoj, ili bar dopune na postojećoj stranici nadležnog ministarstva<sup>17</sup>.

*U konačnici, ako se može zaključiti da je potrebno regulisati digitalna prava, posebno u pravcu što bolje zaštite prava radnika, onda svakako treba razmisliti o istovremenoj edukaciji zainteresovanih strana (prije svega, radnika) i unapređenja digitalnih alata, prevashodno platformi gdje se mogu naći potrebne informacije za zaštitu prava radnika i njihove dostupnosti.*

<sup>16</sup> eUsluge ([fbih.gov.ba](http://fbih.gov.ba))

<sup>17</sup> Министарство рада и борачко-инвалидске заштите ([vladars.net](http://vladars.net))





**Autori:** Zdravko Zečević, Srđan Raković, Jovana Kisin Zagajac

**Projektni tim:** Ognjenka Zrilić, Medina Garić, Slaviša Jelisić, Aleksandar Bundalo



Finansira  
Evropska unija

Ovaj dokument je nastao uz finansijsku podršku Evropske unije. Njegov sadržaj isključiva je odgovornost projekta "EU podrška unapređenju radnih i ljudskih prava kroz digitalizaciju" i ne odražava nužno stavove Evropske unije.

Projekat "EU podrška unapređenju radnih i ljudskih prava kroz digitalizaciju" implementiraju Udruženje građana LIR Evolucija i Udruženje građana "NEŠTO VIŠE".

