

## Novi Zakon o radu

**Novi Zakon o radu koji je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine nedavno usvojio, objavljen u Službenim novinama FBiH br. 62/15 dana 12. avgusta 2015. godine, stupio je na snagu danas, 20. avgusta 2015. godine.**

Novim Zakonom o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: **Zakon o radu**) nastoje se urediti pitanja koja ranijim zakonom ili uopšte nisu bila regulisana ili su bila regulisana ali su kao rezultat primjene u praksi bila ocijenjena kao neadekvatno regulisana. Imajući u vidu da Zakon o radu donosi značajne promjene u odnosu poslodavac/radnik te kratke rokova za implementaciju istog, poslodavci bi trebali brzo reagovati.

Kao najznačajnije promjene mogu se navesti slijedeće:

- mogućnost zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme na period do 3 godine;
- dužina odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu;
- detaljnije uređenje upućivanja radnika na rad u inozemstvo i mogućnost rada izvan prostorija poslodavca;
- uvođenje mogućnosti obavljanja funkcije direktora bez zasnivanja radnog odnosa (tzv. menadžerski ugovori);
- detaljnije uređenje osnova i vrste diskriminacije radnika i lica koja traže zaposlenje, te zaštite navedenih lica u slučajevima diskriminacije;
- uvođenje obaveze dostavljanja kopije prijave radnika na obavezno osiguranje;
- izmjena minimalnog perioda trajanja godišnjeg odmora;
- uvođenje obaveze plaćanja naknade radniku umjesto korištenja godišnjeg odmora u slučaju prestanka radnog odnosa;
- uređenje otkaza ugovora o radu radniku sa promjenjenom radnom sposobnosti;
- utvrđivanje pisanog obračune plaće izvršnom ispravom;
- detaljnije uređenje prava i obaveza radnika i poslodavca u odnosu na izume, predmete industrijskog dizajna i tehnička unapređenja radnika;
- detaljnije uređenje zabrane takmičenja sa poslodavcem, naknade za istu, te prestanak iste;
- detaljnije uređenje otkaza ugovora o radu zbog lakše povrede na radu;
- detaljnije uređenje neopravdanih razloga za otkaz ugovora o radu;
- detaljnije uređenje iznošenja odbrane zaposlenika kod otkaza ugovora o radu;
- utvrđivanje najdužeg perioda trajanja otkaznog roka za radnika i poslodavca;
- detaljnije uređenje odredbi o visini otpremnine;
- detaljnije uređenje načina i rokova za zaštitu prava radnika iz radnog odnosa;
- izmjene i uvođenje novih odredbi o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca; i
- mirno rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca.

### Obračun plaće

Odredbe o isplati plaće nameću obavezu poslodavca da radniku uruči pisani obračun plaće. Ukoliko poslodavac radniku ne isplati plaću u zakonskom roku od 30 dana, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti. Takav obračun se prema novom Zakonu o radu smatra izvršnom ispravom.

### Rokovi

U pogledu ostvarivanja zaštite prava iz radnog odnosa, raniji zakon ili nije predviđao rokove za zaštitu ili su isti bili duži u odnosu na novi Zakon o radu. Prema odredbama novog Zakona o radu, radnik ima mogućnost da od poslodavca, ukoliko smatra da mu je neko pravo povrijeđeno, traži ostvarivanje istog u roku od 30 dana. Također rok za tužbu pred nadležnim sudom je značajno smanjen na 90 dana u odnosu na raniji rok od godinu dana. Također, u odnosu na postupak mirnog rješavanja sporova, novi Zakon o radu je predvidio da isti ne može trajati duže od 60 dana. U slučaju diskriminacije ili mobinga, rok za zahtijevanje zaštite od poslodavca je 15 dana, odnosno ukoliko poslodavac ne udovolji zahtjevu radnika, rok za tužbu pred nadležnim sudom je 30 dana.

### Usklađivanje akata/dokumenata u vezi sa radnim odnosom

Bitno je također istaći da je poslodavac dužan uskladiti, ugovore o radu sa novim Zakonom o radu u roku od 3 mjeseca od dana stupanja na snagu Zakona o radu. Pravilnik o radu u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu Zakona o radu. Ukoliko eventualno radnik ne bi pristao da zaključi takav ugovor o radu, radni odnos bi mu prema Zakonu o radu prestao u roku od 30 dana od dana dostave ugovora na zaključivanje.

Zbog kratkih rokova, poslodavci bi trebali usmjeriti fokus na novi Zakon o radu i djelovati brzo kako bi se provela naprijed navedena usklađivanja. Prema našem mišljenju postojeći pravilnici o radu i ugovori bi se trebali pažljivo revidirati i harmonizirati sa novim pravilima.

## Kontakti:



**Lajla Hastor**  
Associate

lajla.hastor@wolftheiss.com



**Samra Hadžović**

Advokat u saradnji sa Wolf Theiss-om

samra.hadzovic@lawoffice-hadzovic.com

Ovaj memorandum pripremljen je u svrhu pružanja opće informacije te ne predstavlja pravni savjet.

Slijedom toga, WOLF THEISS ne prihvata nikakvu odgovornost za bilo čije djelovanje ili propuštanje, na bilo koji način, a koje je utemeljeno na informacijama sadržanim u ovom memorandumu.

Ako želite saznati više o temi ovog memorandum ili općenito o našim uslugama, molimo Vas da se obratite na gore navedene kontakte ili na:

Wolf Theiss d.o.o. Sarajevo  
Zmaja od Bosne 7/III  
71000 Sarajevo  
Bosna i Hercegovina  
Tel.: +387 33 953 444  
Fax: +387 33 953 445  
www.wolftheiss.com