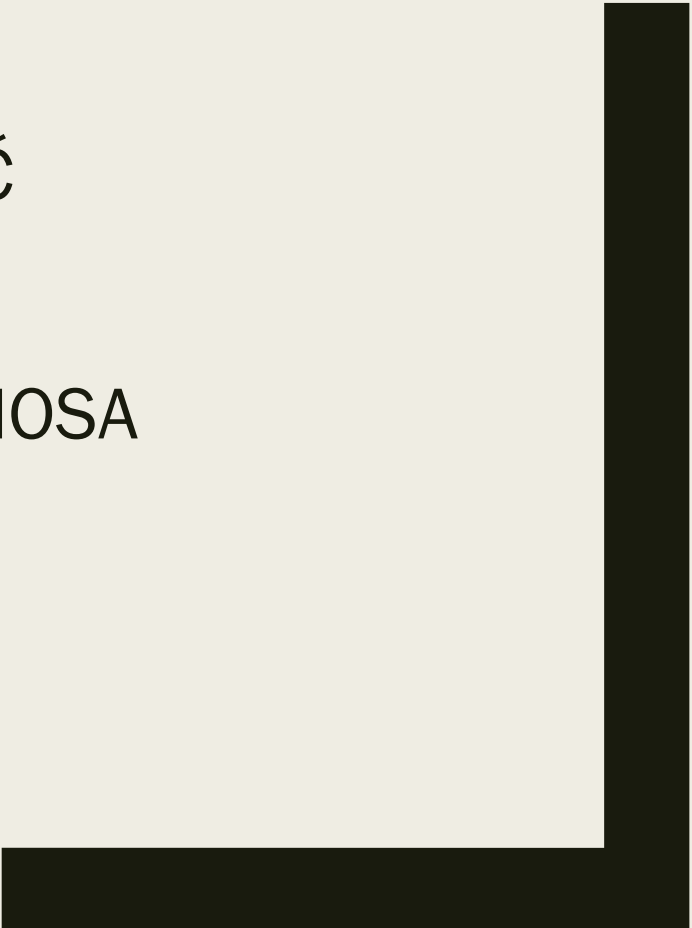




PROF. DR. MEHMED HADŽIĆ

ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Sarajevo, 31. 12. 2019. godine



Sadržaj

- 1.Ostvarivanje i zaštite prava iz radnog odnosa-pristup
- 2.Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa
 - 2.1.Interna zaštita
 - 2.2.Sudska zaštita
 - 2.3.Vansudska/alternativna zaštita
- 3.Kolektivna akcija kao način rješavanja radnih sporova
- 4.Upravna zaštita

Procesni propisi (formalno pravne ili procesne norme)

- Propisi koji sadrže **norme o:**
 - **nadležnosti,**
 - **radu i obliku radnji koje poduzimaju ovlašteni organi,**
 - **formi i vrsti akata koji se donose, te**
 - **sva druga pitanja koja služe za ostvarivanje i zaštitu prava i obaveza na radu i u vezi sa radom.**

1.Relevantni segmenti ostvarivanja i zaštite prava iz radnog odnosa

- **Oblici zaštite** (interna/eksterna; unutarnja/vanjska)
- **Organi**(poslodavac, sud alternativni organi, upravni organi)
- **Dvostepenost,**
- **Pravni lijekovi**(redovni/vanredni)
- **Pravila postupka** (radnopravni, upravni, parnični, alternativni)

2.Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 112. ZoR FBiH

(1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje,u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo oblašeno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

(2) Ako je poslodavac fizičko lice može pisanom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom

2.Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 113. ZoR FBiH

“U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtjevati ostvarivanje tih prava kod **poslodavca**, pred **nadležnim sudom i drugim organima**, u skladu sa ovim zakonom”

Radnopravni postupak je povezan sa oblicima zaštite
prava radnika

- Interna zaštita
- Sudska zaštita
- Vansudska zaštita
- Upravna zaštita
- Krivična i prekršajna zaštita

2.1. Interna zaštita prava iz radnog odnosa

- Zaštita prava iz radnog odnosa u postupku pred poslodavcem=radna sredina u kojoj radnik radi.

I Prvostepeni postupak

- Pokretanje postupka –**zahtjevom**(izmjene,odustanak,sporazum)
- Donošenje odluke nakon:
 - Skraćenog-sumarnog ispitnog postupka
 - Posebnog ispitnog postupka

Drugostepeni postupak kod poslodavca

- Pokreće se **zahtjevom za zaštitu prava** (prigovor-žalba)-čl.114. ZoR F BiH
- Rok za podnošenje zahtjeva(prigovora,žalbe) je prekluzivni rok-30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo,odnosno od dana saznanja za povredu prava.
- Zahtjev(žalba) ima suspenzivno dejstvo ako zakonom nije drugačije određeno(donesena odluka se ne može izvršiti sve do konačne odluke II organa).
- Odluka II organa može biti:
 - **nemeritorna**(žalba se odbacuje) ili
 - **meritorna**(o blagovremenom,dovoljenom i urednom zahtjevu za zaštitu prava se odlučuje)

Član 114. ZoR FBiH

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povređeno 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 otkaza ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom.**

Razlozi zbog kojih se pojedinačni akt poslodavca može pobijati

- **Zbog povrede odredaba postupka**(nije primjenio ili je nepravilno primjenio odredbe postupka za donošenje pojedinačnog akta,a to je bilo od uticaja na donošenje odluke/odluku doneo nenadležni organ/neovlaštena osoba),
- **Zbog pogrešno ili nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja**(neku odlučnu činjenicu pogrešno utvrdio,odnosno nije je utvrdio,postoje nove činjenice ili novi dokazi),
- **Zbog pogrešne primjene materijalnog prava**(nije primjenio odredbu materijalnog prava koju je trebao primjeniti ili kad neku odredbu nije pravilno primjenio).

Ogledni primjer zahtjeva za zaštitu prava

(ime i prezime radnika)

(adresa) _____

(naziv organa koji odlučuje po zahtjevu(ŽALBI,PRIGOVORU)

ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA

protiv odluke o _____,broj _____od _____

DOKAZ: (Broj i datum odluke kojom je povrijeđeno pravo radnika ,naziv organa koji je donio odluku,datum donošenja)

DOKAZ: (Navesti ukratko razlog/e zbog kojeg radnik smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, naznačiti dokaze)

Iz navedenih dokaza(razloga) proizilazi da je pobijana odluka(akt) poslodavca nepravilna i nezakonita,pa radnik zahtjeva od drugostepenog organa da još jedanput ispita pravilnost i zakonitost donesene odluke,odnosno da uvaži zahtjev za zaštitu prava i donesenu odluku ukine (preinači).

(naznaka mjesta i datuma)

(radnik)

2.2.Sudsko rješavanje radnih sporova

- Uređeno sa dva zakona:

- Zakonom o parničnom postupku
- Zakonom o radu

- ZoR utvrđena mogućnost sudskog rješavanja:

- individualnih i kolektivnih radnih sporova

Važno

Tužba se može podnijeti samo ako se radnik predhodno obratio poslodavcu za zaštitu povrijeđenih prava

Izuzetak

Nema uvjetovanosti internom zaštitom u **slučaju otkaza ugovora o radu** – mogućnost direktne sudske zaštite.

- Rok : 90 dana od dana od dana odlučivanja poslodavca o zahtjevu za zaštitu povrijeđenih dana
- 90 dana od dana neuspješnog mirenja/dana okončanja postupka mirenja
- Novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Pojam radnog spora:personalno-kauzalni kriterij/materijalna i formalna obilježja

■ Individualni radni spor

- Strane
- Predmet
- Nadležnost

■ Kolektivni radni spor

- Strane
- Predmet
- Nadležnost

Bosna i Hercegovina

- Ne postoje specijalizirani sudovi(radni sudovi) za sporove povodom ostvarivanja i zaštite prava iz radnog odnosa.
- Sudska zaštita se ostvaruje pred **redovnim sudovima u prničnom postupku**

U FBiH shodno Zakonu o sudovima u FBiH,redovni sudovi(općinski, kantonalni i Vrhovni sud FBiH)vrše sudsku vlast i štite prava i slobode zagarrantovane ustavima BiH i zakonom, te osiguravaju ustavnost i zakonitost.

Sudovi u svom radu postupaju nepristrasno, blagovremeno i efikasno.

Sud u toku cijelog postupka, po **službenoj dužnosti** pazi da li **rješavanje spora spada** u **sudsku nadležnost**.

Pokretanje postupka

- Postupak se pokreće tužbom u dovoljnom broju primjeraka za sud i protivnu stranku
- Sud vrši prethodno ispitivanje tužbe:
 - Sud odbacuje tužbu zbog **proceduralnih razloga** (ne spada u sudsku nadležnost, tužba podnesena neblagovremeno, o istom zahtjevu već teče parnica, stvar pravomoćno presuđena, o predmetu spora sklopljena sudska nagodba, tužilac se pred sudom odrekao tužbenog zahtjeva ...)
 - Sud odbacuje tužbu zbog **nedostataka u tužbi** (tužitelj ima 8 dana za ispravku i ponovu predaju/ako nema ispravke, tužba se smatra povučenom)
- Parnica počinje teći dostavom uredne tužbe tuženom

Tužba

- Procesnopravna forma kojom se u sudskom postupku ostvaruje ustavom zagarantovano pravo na pravnu zaštitu
- *Nemo iudex sine actore*/bez tužbe nema ni postupka
- U radnim sporovima načelo dispozitivnosti se manifestuje dvojako:
 - 1.u podizanju tužbe,
 - 2.u određivanju njenog sadržaja (u parničnom postupku sud odlučuje u granicama zahtjeva koji su stavljeni u postupku)

2.3.Alternativni načini rješavanja radnih sporova

- Alternativni metodi / vansudski metodi:posredovanje, mirenje ,arbitraža;
- U širem smislu radi se o preventivnim metoda;
- Imaju dugu tradiciju;
- Mogu biti predviđeni zakonom ili ugovornim putem (sporazumom stranaka);
- Temeljni principi dobrovoljnost i autonomnost.

2.3.1.Posredovanje/ Mirenje

- **Posredovanje** (mediation) kao metod rješavanja sporova predstavlja svojevrsni nastavak ugovaranja/kolektivnog pregovaranja, koji se sastoji u pružanju dobrih usluga strankama u sporu od strane trećeg neutralnog lica(posrednika)kako bi im se pomoglo da dođu do sporazumnog rješenja u sporu;
- **Mirenje** (conciliation) –metod koji počiva na uvažavanju jednakog predstavljanja interesa rada i **kapitala-ne rješava spor već pruža dobre usluge i pomoć strankama da same riješe spor**
Vrste : fakultativno ili obavezno
- Rješenja u zakonima o radu BiH specifična jer predstavljaju sintezu posredovanja i mirenja.

Čl.150-155 Zakona o radu FBiH

Član 150.

(1)U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, sprovodi se postupak mirenja, u skladu sa ovim zakonom. (2) Mirenje iz stava 1. ovog člana provodi **mirovno vijeće**.

Član 151.

(1)Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.

(2)Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: **predstavnik** **poslodavaca, sindikata i predstavnika** kojeg izaberu strane u sporu **sa liste koju utvrđuje Federalni ministar**

(3)Lista iz stava 2.ovog člana utvrđuje se za period od četiri godine.

(4)Mirovno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

(5)Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije, vrši federalno ministarstvo.

(6)Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje Federalni ministar, snosi federalno ministarstvo nadležno za rad.

2.3.2.Arbitraža

- Metod mirnog rješavanja radnih sporova koji se sastoji u tome što stranke u sporu povjeravaju trećem licu ili licima rješavanje spora;
- Kvazi-sudski proces jer strane u sporu povjeravaju neutralnoj trećoj osobi obavezujuće rješavanje spora;
- Treće lice donosi pravnoobavezujuće (meritorne) odluke, kojima se **pravosnažno okončava radni spor.**

Bitna obilježja arbitraže

- **Dobrovoljnost** – *arbitražni sporazum* koji može biti predviđen u obligacionom dijelu kolektivnog ugovora (ugovora o radu) ili *ugovoren-arbitražni kompromis*;
- Zbog pravila o **jednostepenosti** radi se o efikasnom(brzom) načinu rješavanja radnih sporova;
- Rješenje spora bez posezanja za štrajkom ili drugim industrijskim akcijama;
- Vrste: **dobrovoljana arbitraža(dominira)** i **obavezna/prinudna/** arbitraža (obaveznost postupka i obaveznost odluke).

3.Kolektivna akcija kao način rješavanja radnih sporova

- Kolektivna akcija zaposlenika-štrajk
- Kolektivna akcija poslodavca-lock out

3.1.Štrajk kao metod rješavanja kolektivih radnih sporova

- Sastavni dio kolektivnog pregovaranja u širem smislu.
- Privremeni kolektivni prekid rada kako bi se vršenjem ekonomskog pritiska osnažili zahtjevi zaposlenih/sindikata.
- Komitet za slobodu udruživanja
- MOR-a:“Legitimno sredstvo sindikale/radne borbe koje ima za cilj unapređivanje i zaštitu ekonomskih i profesionalnih interesa zaposlenih“

Važno

- Štrajk se smatra posljednjim sredstvom za rješavanje kolektivnih radnih sporova (*ultima ratio*)
- Često pribjegavanje štrajku kao metodu rješavanja kolektivnih radnih sporova –indikator (ne)razvijenosti pregovaranja.

Normativni okvir prava na štrajk u BiH

- Zakoni o radu
- Zakoni o štrajku:
 - *Zakon o štrajku ("Sl.novine FBiH", broj 14/00)*
- Pravila sindikata o štrajku
- Kolektivni ugovori

Bitna obilježja pojmovnog određenja štrajka u radnom zakonodavstvu

- privremeni i kolektivni prekid rada,
- predmet štrajka je vezan za pitanja koja mogu biti predmet kolektivnog pregovaranja (uže shvaćanje) ili za pitanja ekonomsko-socijalne prirode (šire shatanje),
- usmjerenost prema poslodavcu/javnoj vlasti,
- cilj: rješavanje kolektivnog radnog spora

Ostvarivanje prava na štrajk

- Uvjeti su uvezani sa usvojenom koncepcijom prava na štrajk, ali postoji niz zajedničkih uvjeta koji su uvjeti za zakonitost štrajka :
 1. Glasanje o štrajku
 2. Najava štrajka
 3. Prethodno pribjegavanje mirenju /posredovanju/arbitraži
 4. Održavanje minimuma procesa rada
 5. Socijalna adekvatnost štrajka

3.2. Kolektivna akcija poslodavca – lock out

- Sredstvo ekonomskog pritiska poslodavca na radnike i sindikat kojim se nastoji riješiti kolektivni radni spor u korist poslodavca.
- Nije univerzalno prihvaćeno pravo kolektivne akcije, kao što je slučaj sa pravom na štrajk.
- Najčešće se radi o lock-outu kao metodu rješavanja kolektivnih radnih sporova, na nivou jednog poslodavca.

Bitni elementi pojma lock out-a

- **Privremeno zatvaranje mjesta rada** (prekid rada) od strane jednog ili više (udruženja) poslodavca.
- **Suspenzija prava na radu i u vezi sa radom**, ali ne daje pravo poslodavcu na jednostrani raskid ugovora o radu.
- **Usmjerenost lock-outa protiv radnika/sindikata** povodom kolektivnog radnog spora.
- **Cilj: prinuditi radnike /sindikata da odustanu od svojih zahtjeva** i prihvate uvjete rada koji odgovaraju poslodavcu.

4.Nadzor nad primjenom propisa o radu

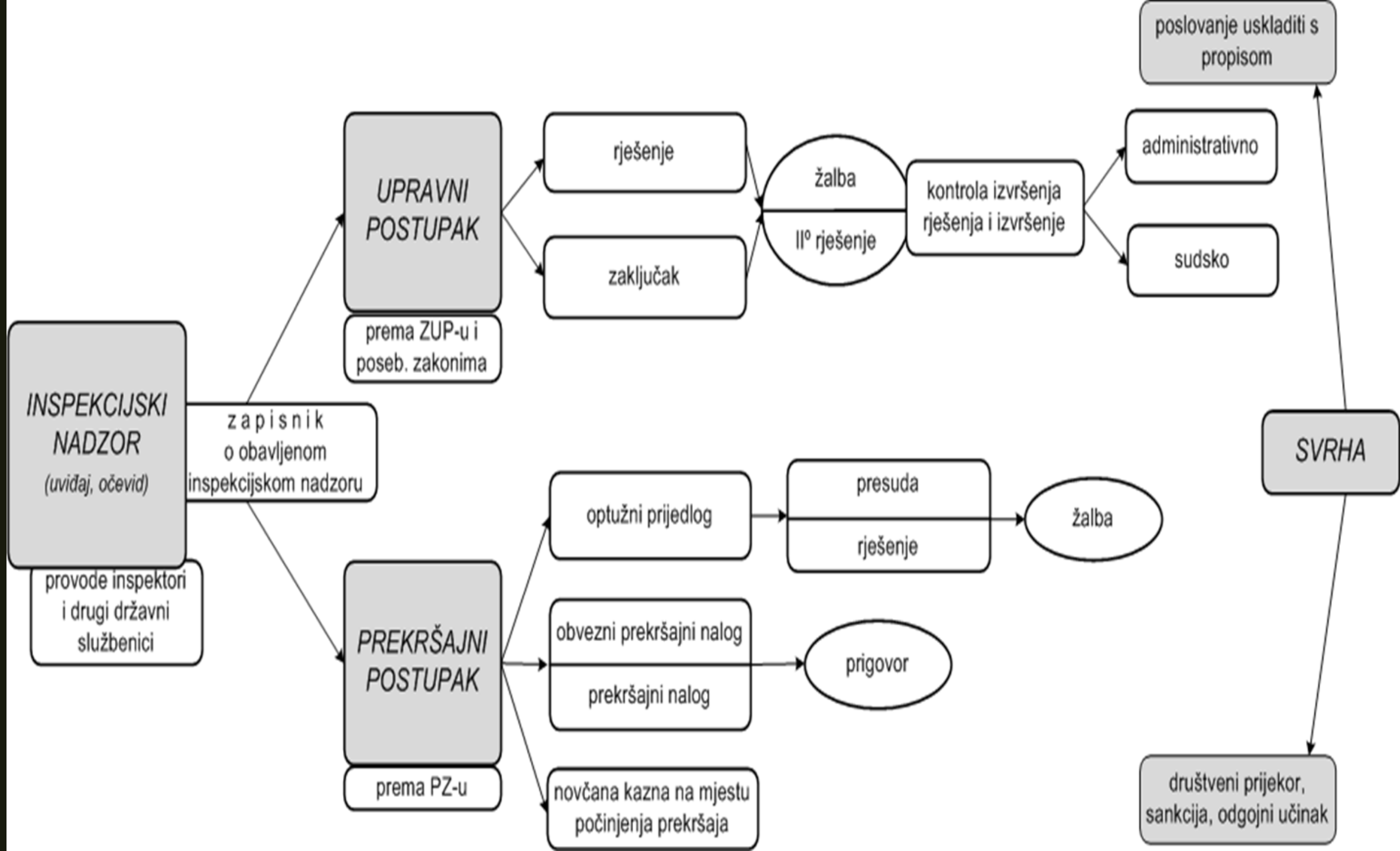
■ čl.159-162 ZoR FBiH

Inspektor: državni službenik sa posebnim ovlaštenjima;

Inspekcijski nadzor - vrsta upravnog nadzora koja se ostvaruje neposrednim uvidom u zakonitost rada, poslovanja i postupanja pravnih i fizičkih lica koja obavljaju određenu djelatnost i građana "fizičkih lica" u pogledu pridržavanja zakona i drugih propisa, te preduzimanje upravnih i drugih mjera;

Inspekcijski poslovi - poslovi za koje su ovlašteni inspektori u okviru inspekcijskog nadzora:

- 1) **preventivni** - preduzimanje mjera i radnji radi sprečavanja povrede propisa,
- 2) **korektivni** - donošenje rješenja o otklanjanju nedostataka, zabrani poduzimanja radnji, koje su u suprotnosti sa zakonima i drugim propisima i drugih upravnih mjera i radnji za koje je inspektor ovlašten posebnim zakonom ili drugim propisom,
- 3) **represivni** - podnošenje zahtjeva odnosno prijava nadležnom organu za pokretanje odgovarajućeg postupka, ako povreda propisa predstavlja prekršaj ili krivično djelo i izricanje novčane kazne putem izdavanja prekršajnog naloga.



Inspekcija rada vrši nadzor na primjenom

- Zakona o radu,
 - Zakona o zapošljavanju stranaca,
 - Zakona o vijeću zaposlenika,
 - Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba,
 - Kolektivnih ugovora
-
- Normativni okvir:
 - Zakon o inspekcijama Federacije BiH ("Sl.novine FBiH", broj 73/14 i 19/17),
 - Kantonalni propisi

- Inspekcijski nadzor se završava donošenjem rješenja i kontrolom njegova izvršenja.
- Rješenje u inspekcijskom postupku je uvijek rješenje o primjeni upravne mjere i radnje, ne može imati drugi sadržaj, izuzeci moraju biti propisane zakonom.
- Inspekcijski nadzor ima karakter i uviđaja jer inspekcijski pregled predstavlja osnovni metod utvrđivanja činjeničkog stanja u postupku inspekcijskog nadzora.

Dužnosti inspektora rada

- Sačinjavanje zapisnika o izvršenom pregledu i naloženim mjerama prema poslodavcu,
- Daje upute poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa;
- Obavještava nadležne organe uprave o nedostacima koji nisu posebno definirani postojećim zakonskim propisima;
- Ostvaruje saradnju sa drugim organima uprave, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika;
- Podnošenje zahtjeva za pokretanje prekršajnog ili krivičnog postupka,

■ Hvala na pažnji!