

UNIVERZITET U SARAJEVU – PRAVNI FAKULTET

Seriya “Pandemija i pravo”
Eseji, osvrti i komentari
br. 11/2020

Prof. dr. Jasminka Gradašćević-Sijerčić
COVID-19 I RADNO ZAKONODAVSTVO



Sarajevo, 18. 5. 2020.

COVID-19 I RADNO ZAKONODAVSTVO

UVOD

1. U radnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini **nema odredbi** koje u vrijeme kriznih situacija, poput stanja prirodne i druge nesreće odnosno vanrednog stanja, reguliraju **organizaciju rada i poslovanja, odnosno prava i obaveze radnika i poslodavaca u posebnim okolnostima** poput epidemije Covida-19 (do sredine maja 2020. godine u vrijeme pisanja ovog teksta). Globalna pandemija koronavirusa koja je zavladała svijetom **primarno je zdravstveni problem**, ali se istovremeno pokazala i kao ozbiljan ekonomski problem. Svijet nije bio spreman za pandemiju Covida-19, situaciju bez presedana ili, slikovito rečeno, "rat protiv nevidljivog neprijatelja", a posebno svijet rada. Svaka **promjena u svijetu rada zahtijeva vrijeme prilagođavanja, izaziva različita tumačenja i primjenu**, što ima za posljedicu slabljenje pravne sigurnosti kod subjekata radnog odnosa, i radnika i poslodavca.

Pandemija prouzrokovana Covidom-19 suočila je poslodavce s neophodnošću traženja rješenja kojima će:

a) organizirati rad i poslovanje,

b) osigurati uvjete rada koji štite sigurnost odnosno zaštitu života i zdravlja na radu te

c) omogućiti ostvarivanje prava na radu i/ili u vezi s radom u skladu sa zakonom, kolektivnim

ugovorom i ugovorom o radu.

2. Kao što je već naznačeno, pozitivno radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini **nema odgovore na sva otvorena i neriješena pitanja u novonastaloj situaciji** tj. pozitivno radno zakonodavstvo **nema rješenja za krizne situacije**¹. Zbog toga se i u vrijeme Covida-19 **primjenjuju važeći propisi o radu**. Drugačije rečeno, propisi o radu nisu prepreka poslovanju, ali Covid-19 jeste. Okolnosti su vanredne, situacija je bez presedana u dosadašnjoj historiji svijeta, te je pretpostavka da su socijalni partneri svjesni

¹ SR Njemačka u svom zakonodavstvu ima institut skraćenog rada/skraćenog radnog vremena (*Kurzarbeit*) na osnovu kojeg se poslodavcu omogućava privremeno **skraćivanje radnog vremena zbog značajnog pada proizvodnje odnosno gubitka posla**. Skraćivanje radnog vremena ima za posljedicu srazmjerno umanjeње prava radnika, koji mogu ostvariti pravo na posebnu naknadu iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti. Odluka o uvođenju skraćenog radnog vremena nije jednostrana odluka poslodavca. Za zakonitost odluke potrebna je participacija institucionalnih oblika predstavnika radnika (vijeća zaposlenika), sporazum s radnikom, odnosno skraćivanje radnog vremena može biti u datim okolnostima aneks u kolektivnom ugovoru ili ugovoru o radu.

vidjeti: *Christian Beck: Kurzarbeit: Rechtssichere Umsetzung im Unternehmen. (Schriftenreihe: Kompaktwissen Lohn und Personal). 1. Aufl. DATEV eG, Nürnberg 2016.*

težine situacije i važnosti postizanja kompromisa odnosno sporazuma u datom trenutku. Situacija zahtijeva od svih socijalnih partnera **postupanje u dobroj vjeri i poduzimanje razumnih napora** da dođe do uspostavljanja ravnoteže između rada, kapitala i naredbi/preporuka ovlaštenih institucija.

U okolnostima epidemije u svijetu rada prisutne su dvije suprotne pojave. **Prva**, dio zaposlenika/radnika ima mnogo više posla koji se mora obaviti da bi se spriječile negativne posljedice velikih razmjera: epidemiolozi, sanitarni inspektori, zdravstveni djelatnici, carinici, policajci, njegovateljice u domovima za stare i nemoćne osobe, trgovci u maloprodaji prehrambenim proizvodima i dr.

Druga, u mnogim djelatnostima poslodavci su primorani obustaviti rad, mnogi radnici ostaju bez posla, otkazuju se ugovoreni poslovi, smanjuju se isporuke i prestaje potreba za određenim profilom radnika, radnici se upućuju da zbog svoje i opće zaštite rade kod kuće ili uopće ne rade.

U pokušaju davanja odgovora na neka otvorena pitanja primjene radnog zakonodavstva u novonastalim okolnostima, ovaj rad će dati kratku analizu implementacije preporuka i naredbi u vrijeme epidemije Covida-19 u radnom zakonodavstvu Federacije BiH, sa osvrtom na odgovor javne vlasti, odnosno prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu Federacije BiH.

1. JAVNA VLAST I SVIJET RADA U NOVONASTALIM OKOLNOSTIMA EPIDEMIJE COVIDA-19

1.1. Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (dalje: Vlada FBiH) je Odlukom o proglašenju stanja nesreće uzrokovane pojavom koronavirusa (COVID-19) na području Federacije BiH² obavezala sve rukovodioce organa uprave i upravnih organizacija Federacije i kantona, odnosno rukovodioce općinskih/gradskih službi za upravu i rukovodioce pravnih lica i drugih institucija, da **osiguraju provođenje naredbi nadležnih štabova civilne zaštite**.¹ Istovremeno, s ciljem sprečavanja bolesti izazvane koronavirusom, Vlada FBiH donijela je niz **preporuka za poslodavce i radnike**. Date su sljedeće preporuke:

- a) provesti posebne mjere zaštite kojima će se spriječiti nastupanje štetnih posljedica po zdravlje radnika, na način da se radnicima skрати trajanje radnog vremena, ukoliko to proces rada dozvoljava;
- b) poslodavci koji zapošljavaju veći broj radnika trebali bi izvršiti reorganizaciju radnog vremena, ukoliko to proces rada dozvoljava, a rad koji se odvija u jednoj smjeni trebali bi rasporediti u dvije smjene, kako bi se izbjegla koncentracija većeg broja radnika na jednom mjestu;
- c) dati radnicima upute za rad od kuće, ukoliko je to zbog prirode posla moguće, odnosno ukoliko to proces rada dozvoljava;

² Sl. novine Federacije BiH, br. 21/20.

- d) omogućiti korištenje godišnjeg odmora radnicima, kao i korištenje odsustva u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu;
- e) omogućiti radnicima, roditeljima malodobne djece do 10 godina, odsustvo s posla (jednom roditelju, u slučaju da oba roditelja rade);
- f) otkazati sva službena putovanja, u državi i u inostranstvu, a posebno otkazati službena putovanja na koja bi se upućivali radnici s dijagnosticiranim hroničnim oboljenjima. Prilikom upućivanja na službena putovanja koja nije moguće otkazati, potrebno je radnike uputiti na instrukcije koje su izdale nadležne zdravstvene institucije i ustanove na područjima na koja putuju, te obezbijediti radnicima odgovarajuća zaštitna sredstva (maske, sredstva za dezinfekciju i sl.);
- g) poslodavci su obavezni, u skladu s propisima iz oblasti zaštite na radu, osigurati redovno i pojačano provođenje higijenskih mjera u radnim i pomoćnim prostorijama, a koje, između ostalog, podrazumijevaju čišćenje i dezinfekciju prostora, kao i redovnu ventilaciju i provjetranje;
- h) otkazati sastanke koji podrazumijevaju veći broj učesnika. A sastanci koji su neophodni, trebali bi biti organizovani u što većim prostorijama, uz dovoljan razmak između učesnika sastanka (metar do dva);
- i) poslodavci i radnici se upućuju da u vezi s regulisanjem privremene spriječenosti za rad, usljed novonastalih okolnosti, postupaju u skladu s uputama Federalnog ministarstva zdravstva;
- j) poslodavci i radnici se upućuju da u svemu postupaju u skladu s preporukama Federalnog ministarstva zdravstva, a koje su date poslodavcima i radnicima na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

1.2. Do pisanja ovog teksta (14. 5. 2020. godine) Vlada FBiH donijela je **53 mjere za ublažavanje posljedica epidemije koronavirusa**. S obzirom na težinu situacije te činjenicu da poslodavci (kompanije i privrednici) bez podrške nadležnih institucija neće moći sačuvati radna mjesta i privredu, **prvi korak pomoći privredi** učinjen je **donošenjem Zakona o ublažavanju negativnih ekonomskih posljedica**³. U odnosu na radno zakonodavstvo, Federalna vlada je krajem marta započela aktivnosti na pripremi izmjena i dopuna Zakona o radu s ciljem umanjenja negativnih efekata Covida-19 u svijetu rada. Sredinom aprila ove godine Vlada je predložila izmjene i dopune Zakona o radu FBiH. Na osnovu iznesenih mišljenja na tadašnji Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu Federacije BiH, bila je neophodna dorada u mnogim segmentima, kako bi izmjene i dopune nastavile svoj parlamentarni put. **Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu** utvrđen je na sjednici Vlade FBiH 14. 5. 2020. godine.

³ Sl. novine FBiH, br. 28/20.

2. IMPLEMENTACIJA PREPORUKA I VAŽEĆA RJEŠENJA U RADNOM ZAKONODAVSTVU FEDERACIJE BIH

Bez obzira na novonastalu situaciju i od 16. 3. 2020. godine uprkos posebnim okolnostima poslovanja/rada **poslodavci su dužni primjenjivati institute kojima se uređuje radni odnos** onako kako to propisuju odredbe Zakona o radu (dalje u tekstu: ZOR)⁴, odnosno drugi pravni izvori koji uređuju prava i obaveze radnika: kolektivni ugovori, pravilnici o radu, drugi autonomni opći akti poslodavca, ugovor o radu odnosno drugi relevantni propisi. U skladu sa Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti⁵ te donesenim naredbama i preporukama kriznih štabova u svrhu sprečavanja širenja epidemije⁶, **poslodavac je mogao donijeti odluku na osnovu koje pojedine skupine radnika ne bi imale obavezu rada uz isplatu naknade plaće.**

Posebno je važno imati u vidu da po pozitivnim rješenjima u oblasti radnih odnosa i u ovim posebnim okolnostima **poslodavac u organizaciji rada i poslovanja ima obaveze donošenja odgovarajućih odluka.** Nedonošenje odgovarajućih odluka u skladu sa čl. 81. st. (3) ZOR-a može imati za posljedicu pozivanje na prekid rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje nije kriv radnik (viša sila, privremeni zastoje u proizvodnji i sl.), te ostvarivanje prava na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Radnik može potraživati neisplaćeno novčano pravo u zastarnom roku od tri godine (čl. 115 ZOR-a).

Svakodnevnicu života u okolnostima Covida-19 pokazuje da, zbog zabrane obavljanja djelatnosti/rada odnosno smanjenog obima posla, poslodavci organiziranje rada i poslovanja vezuju u pravilu za:

- **rad izvan poslovnih prostorija poslodavca (rad od kuće),**
- **korištenje godišnjih odmora i/ili odsustava,**
- **prestanak ugovora o radu:** poslovno uvjetovane otkaze ili otkaze s ponudom izmijenjenog ugovora.

U nastavku rada, nakon kratkog osvrtu na zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, naznačuju se neki aspekti bitni za primjenu relevantnih instituta radnog zakonodavstva vezani za rad izvan poslovnih prostorija poslodavca (rad od kuće), korištenje godišnjih odmora i/ili odsustava i poslovno uvjetovane otkaze ili otkaze s ponudom izmijenjenog ugovora.

⁴ Sl. novine FBiH, br. 26/16 i 89/18.

⁵ Sl. novine Federacije BiH, br. 29/05.

⁶ Prema čl. 59 Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, Federalno ministarstvo zdravstva: 1. prati kretanje zaraznih bolesti; 2. određuje mjere za sprečavanje i suzbijanje zaraznih bolesti; 3. donosi program za provođenje općih, posebnih i ostalih mjera za sprečavanje i suzbijanje zaraznih bolesti; 4. donosi programe eradikacije endemskih žarišta zaraznih bolesti; 5. usklađuje rad kantonalnih ministarstava zdravstva u iskorjenjivanju pojedinih zaraznih bolesti te na provođenju mjera za zaštitu od zaraznih bolesti koje se pojavljuju u epidemijском obliku i ugrožavaju dva ili više kantona; 6. **određuje i organizuje provođenje mjera zaštite od zaraznih bolesti u slučaju epidemije koja ugrožava više kantona, posebno složenih epidemija i epidemija nepoznatog uzročnika.**

2.1. SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU

Poslodavci su dužni na pravilan način organizirati poslovanje dok se situacija ne normalizira. Na osnovu Zakona o radu poslodavci su dužni organizirati rad na način koji osigurava **zaštitu života i zdravlja radnika** (čl. 55 ZOR). Iako je u Federaciji BiH na snazi Zakon o zaštiti na radu iz 1990. godine⁷, neupitno je da je cilj zaštite na radu vezan za zaštitu zdravlja i radne sposobnosti radnika. Posebna zaštita propisuje se radi očuvanja nesmetanog psihofizičkog razvoja maloljetnih radnika, zaštite žena od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva, zaštite invalida i profesionalno oboljelih lica od daljeg oštećenja zdravlja i umanjenja njihove radne sposobnosti, te radi očuvanja radne sposobnosti starijih radnika u granicama primjerenim njihovoj životnoj dobi. Najznačajnije mjere zaštite za radnike te preporuke poslodavcima su: obaveza održavanja udaljenosti od najmanje 1,5/2 metra prilikom socijalnih interakcija, izbjegavanje bliskih kontakata sa svima koji pokazuju simptome respiratornih bolesti, češće pranje ruku sapunom i vodom tokom 20 sekundi, a u situacijama kada nije moguće pranje ruku održavanje higijene uporabom higijenskog gela koji sadrži 70% alkohola i slične mjere, osigurati higijenu na radnom mjestu i osposobiti radnike da prepoznaju simptome koronavirusa, upoznati radnike s koracima koje trebaju poduzeti ako sumnjaju da su stupili u kontakt sa zaraženom osobom, osigurati i učiniti dostupnima sredstva za dezinfekciju ruku na bazi alkohola u poslovnim prostorijama, smanjiti poslovna putovanja na najmanju moguću mjeru i provoditi sastanke putem videoveze, pratiti informacije i savjete nadležnih tijela vlasti te pravovremeno o svemu informirati radnike.

2.1.1. RADNICI U SAMOIZOLACIJI I OBOLJELI RADNICI

Lica u radnom odnosu su osiguranici zdravstvenog osiguranja. Kao osiguranici zdravstvenog osiguranja ostvaruju pravo na naknadu plaće ako su: privremeno spriječeni za rad zbog bolesti uzrokovane Covidom-19, odnosno radi liječenja ili medicinskih ispitivanja smješteni u zdravstvenu ustanovu, izolirani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u njihovoj okolini, te određeni da njeguju oboljelog supružnika ili djeteta. Naknada plaće pripada osiguraniku samo za dane za koje bi mu pripadala plaća ili naknada plaće u smislu propisa o radnim odnosima. Osiguranicima kod kojih spriječenost za rad nastupi dok se nalaze na neplaćenom odsustvu, pripada naknada plaće samo po isteku neplaćenog odsustva, ako u to vrijeme još postoji privremena spriječenost za rad. Osiguraniku kojem je za vrijeme privremene spriječenosti za rad prestao radni odnos, odnosno obavljanje djelatnosti osobnim radom, pripada naknada plaće najviše 30 dana nakon prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti osobnim radom (čl. 44. st. (1) Zakona o zdravstvenom osiguranju)⁸. Naknada plaće određuje se u visini od najmanje

⁷ Sl. list SR BiH, broj 22/90.

⁸ Sl. novine FBiH, 30/97, 7/02, 70/08, 48/11 i 36/18.

80% osnovice za naknadu s tim da ne može biti niža od iznosa minimalne plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada. Naknadu plaće obračunava i isplaćuje osiguraniku na teret svojih sredstava poslodavac za prvih 42 dana bolovanja, kao i za vrijeme dok se osiguranik nalazi na radu u inozemstvu na koje je upućen od strane poslodavca. Poslodavci obračunavaju i isplaćuju osiguraniku nadoknadu plaće i po isteku 42 dana bolovanja na teret sredstava kantonalnog zavoda osiguranja. Kantonalni zavod osiguranja obavezan je vratiti isplaćenu nadoknadu plaće u roku od 45 dana od dana prijema zahtjeva za povrat.

Radnici koji su u samoizolaciji, a nemaju rješenje ovlaštenog epidemiologa moraju s poslodavcem urediti svoj radnopravni status (rad od kuće, godišnji odmor, korištenje odsustva plaćenog /neplaćenog).

2.2. RAD OD KUĆE – RAD IZVAN PROSTORIJA POSLODAVCA

Bitni elementi rada izvan prostorija poslodavca u skladu sa čl. 26 ZOR-a vezuju se za: a) mjesto rada koja je neovisno o lokaciji poslodavca; b) specifičan organizacijski oblik rada i komunikaciju s poslodavcem; c) upotrebu, u pravilu, novih informacijskih tehnologija: personalno računalo, elektronička pošta, telefaks i telefon i sl. Rad izvan prostorija poslodavca zahtijeva veliku podršku i povjerenje poslodavaca u radnika. Ovaj oblik rada spada u jedan od značajnih fleksibilnih/alternativnih oblika zapošljavanja. Međunarodni standardi vezuju se za rješenja u Konvenciji MoR-a br. 177 o radu kod kuće iz 1996. godine, koja je sastavni dio pravnog sistema u BiH. U Konvenciji MoR-a br.177 (čl. 1) rad kod kuće označava rad koji obavlja osoba, koja se naziva radnikom kod kuće: (i) u svom domu ili u drugim prostorijama po svom izboru, osim na radnom mjestu poslodavca; (ii) za naknadu; (iii) koji rezultira proizvodom ili uslugom naznačenom od strane poslodavca, bez obzira na to ko obezbjeđuje opremu, materijale ili druge ulazne stavke, osim ako to lice nema određeni stepen samostalnosti i ekonomske nezavisnosti da se može smatrati samozaposlenom osobom.

Konvencija MoR-a br. 177 utvrđuje da **povremeno obavljanje poslova kod kuće**, a ne na redovnom radnom mjestu, **ne znači svojstvo radnika kod kuće**.

U okviru prava Evropske unije radnici na daljinu kao "atipični radnici" su takođe zaštićeni. Evropsko vijeće je u okviru Evropske strategije zapošljavanja pozvalo socijalne partnere na pregovore o sporazumima kojima bi se modernizirala organizacija rada, uključujući fleksibilne radne odnose, s ciljem postizanja produktivnosti i konkurentnosti poslodavaca i ostvarivanja potrebne ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti. Konsultacije i pregovori socijalnih partnera na evropskom nivou (ETUC, UNICE i CEEP) rezultirali su donošenjem **Okvirnog sporazuma o radu na daljinu 2002. godine**. Ovaj sporazum predstavlja prvi evropski autonomni sporazum, te iako nije inkorporiran u direktivu stvara ugovornu obavezu za uključene organizacije

stranki potpisnica da implementiraju sporazum na bilo kojem adekvatnom nivou nacionalnih industrijskih odnosa. Najčešći način implementacije Okvirnog sporazuma o radu na daljinu 2002. godine realizira se putem kolektivnog ugovora, zatim putem zajedničkih smjernica, pravilnika i preporuka o radu na daljinu koje su neobvezujućeg i dobrovoljnog karaktera ali se želi osigurati informiranje o radu na daljinu u svjetlu nacionalnog radnog zakonodavstva. Treći način implementacije vezuje se za nacionalnu legislativu. **Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine rad na daljinu definira (tač. 2) kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz upotrebu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovno obavlja izvan tih prostora.** Okvirni sporazum o radu na daljinu samo kao primjer navodi koje bi klauzule pisana obavijest (ugovor o radu) trebala sadržavati u odnosu na rad koji se redovno obavlja izvan prostorija poslodavca. ZOR na osnovu na međunarodnih standarda rad izvan prostorija poslodavca vezuje za radni odnos (ugovor o radu), koji se zasniva na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. ZOR propisuje da se pri zaključivanju ugovora o radu za obavljanje rada izvan prostorija poslodavca mora posebno utvrditi: trajanje radnog vremena, vrsta poslova i načini organiziranja rada, uvjeti rada i način vršenja nadzora nad radom, visina plaće za obavljani rad i rokovi isplate, upotreba vlastitih sredstava za rad i naknada troškova za njihovu upotrebu, naknada drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja, te druga prava i obaveze.

Zaključivanje ugovora o radu na daljinu po zakonu ima pretpostavku predviđenosti poslova koji se mogu obavljati van poslovnih prostorija u kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu. Važno je imati u vidu da nije svaki posao pogodan za rad izvan prostorija poslodavca. Praksa ukazuje na to da su odgovarajući poslovi oni koji zahtijevaju malu kontrolu obavljenog posla ili direktne kontakte (poslovi koji se zahvaljujući novim komunikacijskim tehnologijama mogu obavljati van prostora poslodavca: usluge korisnicima, prodaja putem telefona ili interneta, marketing, kao i svaki drugi posao koji je povezan s telefoniranjem i radom na računaru). Pitanja vezana uz opremu, odgovornost i troškove moraju biti utvrđena/definirana prije početka rada. Pravilo je da je da je poslodavac odgovoran za osiguravanje, instalaciju i održavanje opreme potrebne za redovni rad, osim u slučaju da radnik koristi svoju opremu. Poslodavac plaća naknadu ili pokriva troškove nastale zbog obavljanja posla, posebno one koji se odnose na troškove komunikacije.

Oslanjajući se na Konvenciju MoR-a br. 177, koja utvrđuje da povremeno obavljanje poslova kod kuće, a ne na redovnom radnom mjestu, ne znači svojstvo radnika kod kuće za radnike kojima poslodavac omogući rad od kuće kao privremenu mjeru, ne bi trebalo mijenjati ugovore o radu. Mjesto rada obavezan je element ugovora o radu i poslodavac ga ne može izmijeniti jednostranom odlukom, ali može s radnikom postići dogovor o radu kod kuće kao privremenoj mjeri. I za radnika koji povremeno obavlja poslove kod kuće treba voditi evidenciju radnog vremena, a u ovim okolnostima poslodavac i

radnik mogu dogovoriti da radnik sâm vodi evidenciju i u određenim je rokovima dostavlja poslodavcu.

2.3. KORIŠTENJE GODIŠNJIH ODMORA I/ILI ODSUSTAVA

2.3.1. GODIŠNJI ODMOR

Ukoliko organizacija rada dozvoljava, poslodavci mogu donijeti odluku o **kolektivnom godišnjem odmoru** svih radnika ili grupe radnika ili radnika u pojedinim organizacionim jedinicama. U čl. 52 ZOR-a **plan/raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac** uz prethodnu konsultaciju s radnicima ili njihovim predstavnicima **uzimajući u obzir potrebe posla kao i opravdane razloge radnika**. Dakle, konačnu odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac. Sistemskim tumačenjem odredbi ZOR-a plan korištenja godišnjeg odmora poslodavac treba donijeti najkasnije do 30. juna tekuće godine. Za poslodavce koji su utvrdili plan korištenja godišnjih odmora zbog promijenjenih okolnosti to znači donošenje odnosno izmjenu donesenog plana. Poslodavac mora najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja. Imajući u vidu da radnik može smatrati da mu je odlukom poslodavca povrijeđeno pravo na godišnji odmor te rokove iz čl. 114. ZOR-a vezane za internu zaštitu prava, propisani rok od najmanje sedam dana podrazumijeva da je poslodavac prilikom utvrđivanja plana/rasporeda korištenja godišnjeg odmora obavio “djelotvorne” konsultacije s radnicima ili njihovim predstavnicima i uzeo u obzir ne samo potrebe posla već i opravdane želje (razloge) radnika u pogledu korištenja godišnjeg odmora. Zakonom propisani minimalni rok (sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora) za obavještanje radnika pisanom odlukom o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja, **podrazumijeva da podnošenje zahtjeva radnika za zaštitu prava (prigovora) ne odgađa izvršenje odluke**. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio, s obzirom na to da je godišnji odmor jedini plaćeni odmor po osnovu radnog odnosa. Naknada plaće isplaćuje se na način i pod uvjetima pod kojima se isplaćuje i plaća.

ZOR propisuje (čl. 52. st. (4) i **isplatu naknade** umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naime, radnik pravo na isplatu naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora ostvaruje bez obzira na način prestanka radnog odnosa, **ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca**. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora, te može biti u iznosu koji bi radnik primio da je koristio cijeli ili u iznosu za preostali dio godišnjeg odmora. Drugačije rečeno, naknada za neiskorišteni godišnji odmor utvrđuje se na isti način na koji se utvrđuje naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

2.3.2. PLAĆENO ILI NEPLAĆENO ODSUSTVO

Jedna od mogućnosti organizacije rada, koja ima za posljedicu nedolazak na posao u novonastalim okolnostima, jeste primjena instituta plaćenog odnosno neplaćenog odsustva. Odsustva (dopusti) predstavljaju vremenski period u kojem je radnik **oslobođen obaveze obavljanja poslova za poslodavca tj. obaveze prisustva na radu**. U određenim slučajevima ukoliko radnik zahtijeva ostvarivanje prava na odsustvo, poslodavac mu to pravo ne može uskratiti. U ZOR-u je utvrđeno nekoliko kriterija na osnovu kojih se odsustva mogu podijeliti. Polazni kriterij je kriterij plaćenosti vremena odsustva radnika (prava na naknadu plaće) te se odsustva uobičajeno dijele na: **plaćena i neplaćena**. S obzirom na osnov, odsustva se vezuju za osobne ili porodične potrebe radnika, potrebe vezane za osposobljavanje ili usavršavanje za rad, odsustva po osnovu posebne zaštite materinstva (najboljeg interesa djeteta) te specifične okolnosti odsustva vezane za mirovanje radnog odnosa. Plaćeno odsustvo je vrijeme u kojem je radnik oslobođen obaveze da radi onda kada bi inače radio, a za koje radnik ima pravo na naknadu plaće kao i sva druga prava iz radnog tj. **plaćeno odsustvo smatra se vremenom provedenim na radu**. Pored zakonom utvrđenih slučajeva plaćenog odsustva (čl. 53. ZOR-a), propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi i: a) **drugi slučajevi plaćenog odsustva s rada**, kao i b) **vrijeme plaćenog odsustva**.

Slučajevi za koje poslodavac može odobriti radniku **neplaćeno odsustvo** (čl. 54 ZOR-a), kao i dužina trajanja neplaćenog odsustva, nisu određeni zakonom. Poslodavac na osnovu zahtjeva radnika diskreciono odlučuje o tome da li će ili ne da odobri neplaćeno odsustvo, kao i u kojim slučajevima. Poslodavac ne može jednostrano odlučiti da je radnik na neplaćenom odsustvu. Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Poslodavac, u pravilu, može odobriti radniku odsustvovanje s posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) pod uvjetima da to odsustvo ne remeti normalno odvijanje procesa rada/organizacije rada i poslovanja u slučajevima i u vremenskom periodu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Ukoliko poslodavac radniku na njegov zahtjev odobri neplaćeno odsustvo, za vrijeme **neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada miruju**. Vrijeme neplaćenog odsustva ne računa se u staž osiguranja, a radnik se odjavljuje s obaveznog osiguranja. Međutim, **radni odnos ne prestaje i ne zasniva se ponovo**, tj. radnik koji se nalazi na neplaćenom odsustvu i dalje je u radnom odnosu kod poslodavca.

2.4. PRESTANAK UGOVORA O RADU – OPERATIVNE POTREBE POSLODAVCA

Način na koji je uređen prestanak ugovora o radu, s jedne strane, značajno određuje troškove koje će poslodavac imati pri prilagođavanju zahtjevima tržišta, a posebno u doba krize. S druge strane, način pravnog uređivanja prestanka ugovora o radu još je važniji za radnike u svjetlu sigurnosti

zaposlenja i prihoda jer se prestanak radnog odnosa, zbog međusobne čvrste uvezanosti s materijalnim položajem pojedinaca u zavisnom radu, reflektuje na socijalnu sigurnost radnika i članova njegove porodice. Odredbe ZOR-a koje uređuju prestanak ugovora o radu utvrđene su u dijelu XI – Prestanak ugovora o radu kroz reguliranje: (1) načina prestanka ugovora o radu (čl. 94), (2) sporazuma o prestanku ugovora o radu (čl. 95) i otkaza ugovora o radu (čl. 96–107, 109–111). Prestanak ugovora o radu reguliran je i u: čl. 21. st. (3) (otkazni rok kod probnog rada); čl. 71 (zabrana otkazivanja ugovora o radu kada je privremena nesposobnost za rad posljedica povrede na radu ili profesionalne bolesti); čl. 74 (uvjetovanost procedure otkazivanja ugovora o radu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti uz saglasnost vijeća zaposlenika); čl. 171. st. (1) tač. 57–60 (novčana kazna za prekršaj).

U novonastalim okolnostima, poslodavci u nastojanju da smanje troškove rada i poslovanja, prestanak ugovora o radu (čl. 94 ZOR-a) najčešće oslanjaju **na okončavanje radnog odnosa na određeno vrijeme i otkaz ugovora o radu**. Istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje radni odnos, odnosno u novonastalim okolnostima ne dolazi do obnove ugovora o radu na određeno vrijeme/zaključivanja uzastopnih ugovora o radu.

ZoR predviđa dva temeljna opravdana/valjana razloga za **redovni otkaz od strane poslodavca**: a) **poslovni** – prestanak potrebe za radom zaposlenika zbog **ekonomskih**, tehničkih ili organizacijskih razloga; b) **lični/osobni** – nemogućnost radnika da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

Kod poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, **razlozi za otkaz su na strani poslodavca**. Osnovni uvjet za dopuštenost poslovno uvjetovanog otkaza vezan je za činjenicu da je prestala potreba za obavljanjem određenog posla koji obavlja taj radnik. S obzirom na to da obavljanje djelatnosti nikada nije u cijelosti predvidljivo, poslodavcima mora biti priznata sloboda prosuđivanja, ali uz postojanje zakonom predviđenih razloga za otkaz s ciljem sprečavanja zloupotreba. Smanjeni obim ekonomskih/privrednih aktivnosti predstavlja opravdan razlog za otkazivanje ugovora o radu. Poslodavac koji otkazuje ugovor radu mora radniku uručiti otkaz u pisanom obliku i mora mu, u ovisnosti od dužine rada, osigurati pravo na plaćeni otkazni rok. Uz to, ako je radnik kod njega radio najmanje dvije godine, dužan je isplatiti mu otpremninu za prestanak radnog odnosa bez radnikove krivnje (čl. 111. ZOR-a). Ukratko, u slučaju otkaza ugovora o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, radniku između ostalog, pod uvjetima propisanim zakonom pripada pravo na otpremninu i otkazni rok.

Zakon je izričito predvidio neka ponašanja radnika koja nisu valjan razlog za otkaz, odnosno utvrđena su u skladu s međunarodnim standardima situacije u kojoj poslodavac nema valjan razlog za otkazivanje ugovora o radu. U tom smislu čl. 98. st. (1) ZOR-a utvrđuje da je neopravdani razlog za otkaz privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede (bolovanje). U praksi to znači da poslodavac ne bi mogao dati otkaz radniku zbog bolovanja, pri čemu nije bitno da li bi to učinio za vrijeme dok je radnik na bolovanju ili nakon što

se vrati s bolovanja. Ovo ne znači da poslodavac ne može radniku dati otkaz za vrijeme bolovanja, već samo da razlog za otkaz ne smije biti bolovanje (poslodavac može radniku dati otkaz npr. zbog skrivljenog ponašanja). S druge strane, nije isključena mogućnost davanja otkaza u slučaju zloupotrebe bolovanja.

Kao mogućnost u prilagođavanju rada i poslovanja novonastalim okolnostima poslodavac može koristiti i **otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu** (čl. 107. ZOR-a). **Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora omogućuje poslodavcu da ostvari izmjenu ugovora o radu.** Ako poslodavac želi izmijeniti sadržaj ugovora o radu, može to učiniti protiv volje zaposlenika samo ako otkáže postojeći ugovor i istodobno predloži sklapanje novog ugovora. Pri tome, poslodavac je dužan dokazati postojanje zakonom predviđenog opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu na isti način kao i kad ugovor o radu otkazuje bez ponude za sklapanje novog ugovora. Odredbe o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu vezuju se za zaštitu sadržaja ugovorenog radnog odnosa. Drugačije rečeno, ne postoji mogućnost jednostrane izmjene ugovorenih uvjeta rada pod kojima je zasnovan radni odnos, odnosno ako postoji potreba za izmjenom, poslodavac to može učiniti samo ako su se stekli uvjeti za otkaz ugovora o radu. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu sastoji se iz dva segmenta: otkaza postojećeg ugovora o radu i ponude da se radni odnos nastavi pod izmijenjenim uvjetima tj. novim sadržajem. Dijelovi moraju biti međusobno povezani.

3. KRIZNO RADNO ZAKONODAVSTVO U FEDERACIJI BiH

Zbog činjenice da radno zakonodavstvo nema odgovore na sva pitanja u novonastaloj situaciji stanja nesreće uzrokovanog pojavom koronavirusa, bilo je neophodno da se organizacija rada, odnosno prava i obaveze iz radnih odnosa reguliraju na drugačiji način nego što je to predviđeno u redovnim okolnostima. Federalna vlada je 14. 5. 2020. godine utvrdila Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Izmjene i dopune odredaba Zakona o radu odnose se na organizaciju procesa rada, trajanje radnog vremena, način ostvarivanja prava na godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo, kao i na odredbe o najnižoj plaći. Izmjenama i dopunama predviđen je institut prestanka obaveze rada radnika, te je izvršena i odgovarajuća dopuna kaznenih odredaba ZOR-a. Prema predloženim izmjenama, ukoliko su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu, općih akata i ugovora o radu u koliziji s odredbama koje reguliraju radni odnos za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u FBiH, primjenjuju se odredbe ZOR-a. U tom smislu, u prijedlogu/nacrtu **izmjena i dopuna ZOR-a pojedini instituti radnog prava dopunjeni su na sljedeći način:**

1. RAD IZVAN PROSTORIJA POSLODAVCA

U članu 26 koji regulira rad izvan prostorija poslodavca, iza stava (3) dodaje se novi stav (4) koji glasi: “(4) *Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme*

*proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **poslove izvan prostorija poslodavca mogu obavljati i drugi radnici na osnovu posebne odluke poslodavca**, kojom se utvrđuju izvršioци odnosno radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja postova, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.”*

2. PUNO RADNO VRIJEME

U članu 36 koji regulira puno i nepuno radno vrijeme iza stava (7) dodaje se novi stav (8) koji glasi:

*“(8) Izuzetno od stava (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **ukoliko priroda posla to dozvoljava**, poslodavac **može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebne odluku.”***

2. 1. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

U članu 39 koji regulira preraspodjelu radnog vremena iza stava (5) dodaje se novi stav (6) koji glasi: *“(6) Izuzetno od stava (1) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena**, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 72 sata sedmično kod poslodavaca od posebnog interesa za Federaciju, o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku, uz prethodne konsultacije sa sindikatom, odnosno vijećem zaposlenika.”*

3. GODIŠNJI ODMOR

U članu 52 koji regulira korištenje godišnjeg odmora, iza stava (4) dodaje se novi stav (5) koji glasi: *“(5) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **poslodavac može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine**, uz prethodne konsultacije sa sindikatom, odnosno vijećem zaposlenika.”*

4. PLAĆENO ODSUSTVO

U članu 53 koji regulira plaćeno odsustvo iza stava (6) dodaje se novi stav (7) koji glasi:

*“(7) Izuzetno od stava (1) ovog člana. Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac **može na osnovu zahtjeva radnika***

*ili svojom odlukom, utvrditi radniku **plaćeno odsustvo** u trajanju **najduže do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine. Kriterije za ostvarivanje prava na plaćeno odsustvo** za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, utvrdit će poslodavac pravilnikom o radu ili općim aktom, uz prethodne konsultacije sa sindikatom odnosno vijećem zaposlenika, imajući u vidu zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika na radu, odnosno opravdane razloge radnika (zaštita maloljetnika, zaštita radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću, zaštita žene za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, zaštita roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju, zaštita radnika sa dijagnosticiranim hroničnim oboljenjima i dr.).”*

6. NEPLAĆENO ODSUSTVO

U članu 54 koji regulira neplaćeno odsustvo iza stava (3) dodaje se novi stav (4) koji glasi:

*“(4) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **na osnovu zahtjeva radnika poslodavac može radnika odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju najduže do 30 dana u toku jedne kalendarske godine.**”*

7. PRESTANAK OBAVEZE RADA RADNIKA

Uveden je novi institut kriznog radnog zakonodavstva: **prestanak obaveze rada radnika**. Novi član **54 a.** koji glasi:

*(1) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može odlukom utvrditi radnicima prestanak obaveze rada, u najdužem trajanju od 90 dana od dana donošenja odluke.***

*(2) Za vrijeme prestanka obaveze rada iz stava (1) ovog člana, radnik ima **pravo na naknadu plaće** u visini koju odredi poslodavac, a koja **ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji.***

*(3) **Prestanak obaveze rada radnika** iz ovog člana smatra se **odsustvom** iz člana 23. ovog zakona.*

Dakle, prestanak obaveze rada radnika u kriznim situacijama ne smatra se prekidom ugovora o radu.

8. NAJNIŽA PLAĆA

U članu 78 koji regulira najnižu plaću, iza stava (4) dodaju se novi st. (5) i (6) koji glase:

(5) Izuzetno od stava (4) ovog člana, **poslodavac može odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno** u smislu člana 36. stav (8) ovog zakona, **izvršiti umanjnje plaće** srazmjerno broju radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se **plaća može umanjiti najviše do iznosa od 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca**, a koja ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji.

(6) Izuzetno od stava (4) ovog člana, **ukoliko je kod poslodavca** usljed proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **došlo do pada prihoda od najmanje 20%** u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, **poslodavac može svojom odlukom izvršiti umanjnje plaće radnicima**. Plaća umanjena u smislu navedenog **ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji**, osim ako nije drugačije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, općim aktom i ugovorom o radu, s tim da **umanjnje plaće radnicima može trajati koliko traje stanje prirodne ili druge nesreće, odnosno vanredno stanje u Federaciji**.

9. OBAVEZE SOCIJALNIH PARTNERA I POSLODAVACA U ODNOSU NA KRIZNO RADNO ZAKONODAVSTVO

Član 10. Izmjena i dopuna ZOR-a:

(1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa odredbama ovog zakona kojima se regulišu radni odnosi za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija **najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu**.

(2) Poslodavci su dužni **uskладiti pravilnike o radu i druge opće akte** sa odredbama ovog zakona kojima se regulišu radni odnosi za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, **najdalje u roku do 45 dana od dana njegovog stupanja na snagu**.

(3) **Ukoliko su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu, općih akata i ugovora o radu u koliziji sa odredbama ovog zakona kojima se regulišu radni odnosi za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, primjenjuju se odredbe ovog zakona.**

10. VREMENSKO VAŽENJE I PRIMJENA KRIZNOG RADNOG ZAKONODAVSTVA

Odredbe ZOR-a kojima se reguliraju radni odnosi za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija **primjenjuju se za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji**, odnosno **najdalje 60 dana** od dana kada nadležne institucije donesu **odluku o prestanka proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji**. Primjena odredbi kriznog radnog zakonodavstva vezuje se za stupanje na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu odnosno od narednog dana od dana objavljivanja u “Službenim novinama Federacije BiH”.

UMJESTO ZAKLJUČKA

Kod donošenja svakog zakona, posebno onih zakona koji reguliraju radne odnose, odnosno onih koji imaju društvene i ekonomske implikacije, mora se imati u vidu poštovanje svih obaveza kako u “normalnim” okolnostima rada tako i u vanrednim okolnostima. U posebnim okolnostima treba i mora se poduzeti sve da ima što manje negativnih posljedica, ali nakon prestanka krize treba promišljati o budućnosti da državno zaštitno radno zakonodavstvo treba fleksibilno regulirati radne odnose, a ne težiti fleksibilnosti samog radnog odnosa.

ⁱ Povodom proglašenja stanja nesreće uzrokovane pojavom koronavirusa (COVID-19) na području Federacije BiH Federalni štab civilne zaštite (FŠCZ) do sredine maja 2020. godine donio je sljedeće naredbe:

01. Naredba za kantonalne, općinske/gradske štabove civilne zaštite
02. Naredba za Federalnu upravu civilne zaštite
03. Naredba za federalne službe zaštite i spašavanja za medicinsku pomoć
04. Naredba za kantonalne operativne centre civilne zaštite
05. Naredba za Federalni krizni štab i kantonalne krizne štabove ministarstava
06. Naredba procedure zdravstvenog nadzora svih putnika u međunarodnom prometu
07. Naredba o zdravstvenom nadzoru i izolaciji za vozača vozila u međunarodnom transportu
- Izmjena Naredbe o zdravstvenom nadzoru i izolaciji za vozača vozila u međunarodnom transportu
08. Naredba o otkazivanju održavanja svih javnih skupova u FBiH
09. Naredba o privremenoj obustavi pružanja usluga, kina, muzeja i drugo
10. Naredba o privremenom obustavljanju pružanja usluga u ugostiteljskim objektima

-
11. Naredba o privremenom obustavljanju pružanja usluga frizerskim i kozmetičkim salonima i igraonicama
 12. Naredba o organizovanju načina rada trgovinama osnovnim prehrambenim artiklima
 13. Naredba o organizovanju načina rada šalter sala
 14. Naredba o provođenju vanrednih mjera dezinfekcije u javnim i privatnim zdravstvenim ustanovama
 15. Naredba o dezinfekciji poslovnih prostora i sredstava javnog prevoza
 16. Naredba o obustavi posjeta i izlazaka štićenika u ustanovama socijalne zaštite i kazneno-popravnim zavodima
 17. Naredbe općinskim/gradskim štabovima civilne zaštite o mobilizaciji ljudstva, opreme i sredstava iz sastava odgovarajućih specijaliziranih jedinica civilne zaštite
 18. Naredbe kantonalnim kriznim štabovima zdravstva da izvrše preraspodjelu radnog vremena, zdravstvenih radnika, zdravstvenih saradnika i ostalih uposlenih u zdravstvenim ustanovama
 19. Naredba za osiguranja trijažnih punktova
 20. Naredba za obustavu javnog prijevoza
 21. Naredba za obustavu rada trgovina
 22. Naredba za obustavu rada otvorenih pijaćnih i tržnih prostora
 23. Naredba za izolaciju osoba za koje je izrečena mjera pritvora ili kazne zatvora
 24. Naredba bolničkim zdravstvenim ustanovama na području Federacije BiH
 25. Naredba Privrednoj/Gospodarskoj komori FBiH
 26. Naredba o zabrani kretanja osobama mlađim od 18 i starijim od 65 godina na području FBiH
 27. Naredba o uvođenju zabrane kretanja građana na području FBiH
 28. Naredba o zabrani kretanju i zadržavanju na otvorenom prostoru i prevozu u taksi vozilima
 29. Naredba zdravstvenim ustanovama za otvaranje telefonske linije za građane
 30. Naredba za zabranu rada privatnih stomatoloških ordinacija i zubotehničkih laboratorija u FBiH
 31. Naredba za obustavu posjeta i izlazaka migranata – Preporuka štabovima civilne zaštite
 32. Izuzimanje vozača teških teretnih vozila u domaćem i međunarodnom transportu u vrijeme zabrane kretanja
 33. Naredba o određivanju prostora za karantin
 34. Naredba za policijske službenike
- Produženi rok primjene – Naredba bolničkim zdravstvenim ustanovama na području Federacije BiH
- Produženi rok primjene – Naredba o dezinfekciji poslovnih prostora i sredstava javnog prevoza
- Produženi rok primjene – Naredba o obustavi posjeta i izlazaka štićenika u ustanovama socijalne zaštite i kazneno-popravnim zavodima
- Produženi rok primjene – Naredba o organizovanju načina rada šalter-sala
- Produženi rok primjene – Naredba o otkazivanju održavanja svih javnih skupova u FBiH
- Produženi rok primjene – Naredba o privremenoj obustavi pružanja usluga, kina, muzeja i drugo
- Produženi rok primjene – Naredba o privremenom obustavljanju pružanja usluga frizerskim i kozmetičkim salonima i igraonicama
- Produženi rok primjene – Naredba o privremenom obustavljanju pružanja usluga u ugostiteljskim objektima
- Produženi rok primjene – Naredba o provođenju vanrednih mjera dezinfekcije u javnim i privatnim zdravstvenim ustanovama
- Produženi rok primjene – Naredba o zabrani kretanja osobama mlađim od 18 i starijim od 65 godina na području FBiH
- Produženi rok primjene – Naredba za obustavu rada otvorenih pijaćnih i tržnih prostora
- Produženi rok primjene – Naredba za osiguranja trijažnih punktova
- Produženi rok primjene – Naredba za obustavu javnog prijevoza
- Produženi rok primjene i dopuna – Naredba za obustavu rada trgovina
35. Naredba Kriznom štabovima zdravstva
 36. Naredba štabovima o donošenju naredbi
 37. Naredba o raspodjeli transportnih medija, briseva i testova za korona virus
 - 37.a. Izmjena naredbe o uvođenju zabrane kretanja građana od 20 do 5 sati

-
38. Naredba o prinudnoj izolaciji za svaku osobu koja ne postupi po rješenju o određivanju mjera izolacije
 39. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme BH Pošti
 40. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Federalnoj upravi policije
 41. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Federalnoj upravi za inspeksijske poslove
 42. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Federalnom zavodu za statistiku
 43. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Zavodu za zbrinjavanje mentalno invalidne djece i omladine Pazarić
 44. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Ustanovi iz djelokruga socijalne zaštite – Ljubuški
 45. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Zavodu DRIN
 46. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Zavodu Bakovići
 47. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Zavodu Hum
 48. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Zavodu za transfuzijsku medicinu Federacije BiH
 49. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Vrhovnom sudu Federacije BiH
 50. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Sudskoj policiji Federacije BiH
 51. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Hrvatskoj pošti Mostar
 52. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme SOS dječijem selu BiH
 53. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Sektoru za međunarodnu operativnu policijsku saradnju
 54. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Kliničkom centru Univerziteta u Sarajevu
 55. Naredba o dodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Kantonalnoj upravi civilne zaštite Kantona 10
 56. Naredba o obustavi rada u djelatnosti trgovine na području FBiH
 57. Dopuna Naredbe o kretanju starijih od 65 i mlađih od 18 godina
 58. Naredba o raspodjeli transportnih medija i briseva
 59. Naredba o raspodjeli testova na korona virus
 60. Naredba o raspodjeli transportnih medija i briseva
 61. Naredbe o uspostavljanju izolatorija na graničnim prelazima
 62. Naredba o raspodjeli testova na korona virus
 63. Naredba o raspodjeli zaštitnih sredstava i opreme
 64. Naredba o postavljanju pokretnih EKO WC kabina na GP
 65. Naredba za poljoprivredne proizvođače
 66. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ USK
 67. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ PK
 68. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ TK
 69. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ ZE-DO
 70. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ BPK
 71. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ SBK
 72. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ HNK
 73. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ ZHK
 74. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ SK
 75. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za KŠCZ Kantona 10
 76. Naredba licima koja ulaze u BiH na GP u FBiH
Dopuna - Naredba licima koja ulaze u BiH na GP u FBiH
 77. Naredba za raspodjelu medicinskih sredstava i kreveta
 78. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme za ministarstva, uprave i upravne organizacije u FBiH
 79. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitne opreme humanitarnim organizacijama i volonterima
 80. Naredba za stavljanje raspolaganje zaštitne opreme i sredstava Veterinarskom institutu
 81. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštitnih odijela KŠCZ

Dopuna - Naredba o obustavi rada u djelatnosti trgovine na području FBiH
 Produženi rok primjene I – Naredba Kriznim štabovima zdravstva
 Produženi rok primjene I – Naredba licima koja ulaze u BiH na GP u FBiH
 Produženi rok primjene I – Naredba o obustavi rada u djelatnosti trgovine na području FBiH
 Produženi rok primjene I – Naredba o određivanju prostora za karantin
 Produženi rok primjene I – Naredba o otkazivanju održavanja svih javnih skupova u FBiH
 Produženi rok primjene I – Naredba o postavljanju pokretnih EKO WC kabina na GP
 Produženi rok primjene I – Naredba o prinudnoj izolaciji za svaku osobu koja ne postupi po rješenju o određivanju mjera izolacije
 Produženi rok primjene I – Naredba o privremenoj obustavi pružanja usluga, kina, muzeja i drugo
 Produženi rok primjene I – Naredba o privremenom obustavljanju pružanja usluga frizerskim i kozmetičkim salonima i igraonicama
 Produženi rok primjene I – Naredba o privremenom obustavljanju pružanja usluga u ugostiteljskim objektima
 Produženi rok primjene I – Naredba o uvođenju zabrane kretanja građana na području FBiH
 Produženi rok primjene I – Naredba o zabrani kretanju i zadržavanju na otvorenom prostoru i prevozu u taksi vozilima
 Produženi rok primjene I – Naredba o zdravstvenom nadzoru i izolaciji za vozače vozila u međunarodnom transportu
 Produženi rok primjene I – Naredba Privrednoj komori FBiH
 Produženi rok primjene I – Naredba Procedure zdravstvenog nadzora svih putnika u međunarodnom prometu
 Produženi rok primjene I – Naredba štabovima o donošenju naredbi
 Produženi rok primjene I – Naredba za federalne službe zaštite i spašavanja za medicinsku pomoć
 Produženi rok primjene I – Naredba za Federalni krizni štab i kantonalne krizne štabove ministarstava
 Produženi rok primjene I – Naredba za Federalnu upravu civilne zaštite
 Produženi rok primjene I – Naredba za izolaciju osoba za koje je izrečeno mjera pritvora ili kazne zatvora
 Produženi rok primjene I – Naredba za kantonalne operativne centre civilne zaštite
 Produženi rok primjene I – Naredba za obustavu posjeta i izlazaka migranata
 Produženi rok primjene I - Naredba za policijske službenike
 Produženi rok primjene I – Naredba za poljoprivredne proizvođače
 Produženi rok primjene I - Naredba za zabranu rada privatnih stomatoloških ordinacija i zubotehničkih laboratorija u FBiH
 Produženi rok primjene I – Naredba zdravstvenim ustanovama za otvaranje telefonske linije za građane
 Produženi rok primjene I – Naredbe o uspostavljanju izolatorija na graničnim prelazima
 Produženi rok primjene I – Naredbe općinskim/gradskim štabovima civilne zaštite o mobilizaciji ljudstva, opreme i sredstava iz sastava odgovarajućih specijaliziranih jedinica civilne zaštite
 Produženi rok primjene II – Naredba bolničkim zdravstvenim ustanovama na području Federacije BiH
 Produženi rok primjene II – Naredba o dezinfekciji poslovnih prostora i sredstava javnog prevoza
 Produženi rok primjene II – Naredba o obustavi posjeta i izlazaka štićenika u ustanovama socijalne zaštite i kazneno-popravnim zavodima
 Produženi rok primjene II – Naredba o organizovanju načina rada šalter sala
 Produženi rok primjene II – Naredba o provođenju vanrednih mjera dezinfekcije u javnim i privatnim zdravstvenim ustanovama

Produženi rok primjene II – Naredba o zabrani kretanja osobama mlađim od 18 i starijim od 65 godina na području FBiH

Produženi rok primjene II – Naredba za obustavu rada otvorenih pijačnih i tržnih prostora

Produženi rok primjene II – Naredba za osiguranja trijažnih punktova

Produženi rok primjene II – Naredba za obustavu javnog prijevoza

Produženi rok primjene I – Naredbe kantonalnim kriznim štabovima zdravstva da izvrše preraspodjelu radnog vremena, zdravstvenih radnika, zdravstvenih saradnika i ostalih uposlenih u zdravstvenim ustanovama

82. Naredba o raspodjeli transportnih medija i briseva

83. Naredba o raspodjeli testova za korona virus

84. Naredba o raspodjeli hirurških maski KUCZ

85. Naredba o raspodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme KUCZ

86. Naredba o raspodjeli hirurških maski MoBiH i FUP

87. Naredba o raspodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme federalnim upravama i upravnim organizacijama

88. Naredba o raspodjeli medicinskih zaštitnih sredstava i opreme Stomatološki fakultet u Sarajevu

89. Naredba – stavljanje van snage naredbe o ukidanju karantina

90. Naredba za stavljanje na raspolaganje zaštite opreme federalnim ministarstvima, upravama i upravnim organizacijama

91. Naredba za stavljanje na raspolaganje medicinskih sredstava medicinskim ustanovama u Federaciji BiH

92. Naredba o ograničenom kretanju za osobe starije od 65 i mlađe od 18 godina

93. Naredba za FUIP za primjenu procedure zdravstvenog nadzora putnika u međunarodnom prometu

94. Naredba - stavljanje van snage naredbe o zabrani kretanja od 20:00 do 05:00 sati

95. Naredba o korištenju lične zaštitne opreme i poštivanju socijalne distance

Dopuna - Naredbe o stavljanju van snage naredbi mjera karantina

Produženi rok primjene I – Naredba za kantonalne, općinske/gradske štabove civilne zaštite

Produženi rok primjene II – Naredba za Federalnu upravu civilne zaštite

Produženi rok primjene II – Naredba za federalne službe zaštite i spašavanja za medicinsku pomoć

Produženi rok primjene II – Naredba za kantonalne operativne centre civilne zaštite

Produženi rok primjene II – Naredba za Federalni krizni štab i kantonalne krizne štabove ministarstava

Produženi rok primjene II – Naredba o zdravstvenom nadzoru i izolaciji za vozače vozila u međunarodnom transportu

Produženi rok primjene II – Naredba o otkazivanju održavanja svih javnih skupova u FBiH

Produženi rok primjene II – Naredba o privremenoj obustavi pružanja usluga, kina, muzeja i drugo

Produženi rok primjene II – Naredba o privremenom obustavljanju pružanja usluga u ugostiteljskim objektima

Produženi rok primjene III – Naredba o organizovanju načina rada šalter sala

Produženi rok primjene II – Naredba o dezinfekciji poslovnih prostora i sredstava javnog prevoza

Produženi rok primjene III – Naredba o obustavi posjeta i izlazaka štićenika u ustanovama socijalne zaštite i kazneno-popravnim zavodima

Produženi rok primjene I – Naredbe općinskim/gradskim štabovima civilne zaštite o mobilizaciji ljudstva, opreme i sredstava iz sastava odgovarajućih specijaliziranih jedinica civilne zaštite

Produženi rok primjene II – Naredbe kantonalnim kriznim štabovima zdravstva da izvrše preraspodjelu radnog vremena, zdravstvenih radnika, zdravstvenih saradnika i ostalih uposlenih u zdravstvenim ustanovama

Produženi rok primjene III – Naredba za osiguranja trijažnih punktova

- Produženi rok primjene II – Naredba o dezinfekciji poslovnih prostora i sredstava javnog prevoza
- Produženi rok primjene II – Naredba za izolaciju osoba za koje je izrečeno mjera pritvora ili kazne zatvora
- Produženi rok primjene II – Naredba zdravstvenim ustanovama za otvaranje telefonske linije za građane
- Produženi rok primjene II – Naredba za zabranu rada privatnih stomatoloških ordinacija i zubotehničkih laboratorija u FBiH
- Produženi rok primjene II – Naredba za obustavu posjeta i izlazaka migranata
- Produženi rok primjene II – Naredba za policijske službenike
- Produženi rok primjene I – Naredba o prinudnoj izolaciji za svaku osobu koja ne postupi po rješenju o određivanju mjera izolacije
- Produženi rok primjene II – Naredba štabovima o donošenju naredbi
- Produženi rok primjene I – Naredba za FUIP za primjenu procedure zdravstvenog nadzora putnika u međunarodnom prometu
- Produženi rok primjene I – Naredba o korištenju lične zaštitne opreme i poštivanju socijalne distance
- Dopuna – Naredba za poljoprivredne proizvođače
- Dopuna – Naredba o ograničenom kretanju za osobe starije od 65 i mlađe od 18 godina
96. Naredba o raspodjeli 80 invazivnih respiratora
97. Naredba o raspodjeli testova za koronavirus
98. Naredba o raspodjeli medicinskih sredstava
99. Naredba o stavljanju na raspolaganje zaštitne opreme
100. Naredba o ustupanju 14 kamera za mjerenje tjelesne temperature
101. Naredba o obustavi rada svih djelatnosti u shopping centrima izuzimajući trgovine prehrambenim i higijenskih proizvoda, apoteke i veledrogerije
102. Naredba o zabrani okupljanja više od pet osoba
103. Naredba menadžmentu zdravstvenih ustanova da obavljanje zdravstvene djelatnost za koju su registrirani organiziraju u skladu sa epidemiološkom situacijom
104. Izmijenjena naredba o ulasku određenih osoba u BiH
105. Raspodjela zaštitne medicinske opreme i sredstava iz donacije Vlade Republike Turske
106. Raspodjela zaštitne medicinske opreme i sredstava iz donacije Vlade Republike Austrije
107. Dozvoljen je rad javnog linijskog i vanlinijskog prijevoza putnika u cestovnom i željezničkom prevozu na području Federacije BiH
108. Dozvoljava se rad, odnosno pružanje usluga ugostiteljskim objektima svih kategorija i hotelima na otvorenom prostoru (bašte i terase)
109. Dozvoljava se rad privatnih stomatoloških ordinacija i privatnih zubotehničkih laboratorija na području FBiH
110. FŠCZ je zaključkom zadužio kantonalne štabovi civilne zaštite da, u saradnji sa kantonalnim ministarstvima obrazovanja i kantonalnim ministarstvima zdravstva, razmotre mogućnost rada obrazovnih ustanova
- Naredba 12-40-6-148-2-2-20 – Produžen rok primjene Naredbe za kantonalne, općinske/gradske štabove civilne zaštite
- Naredba 12-40-6-148-3-3-20 – Produžen rok Naredbe za Federalnu upravu civilne zaštite
- Naredba 12-40-6-148-4-3-20 – Produžen rok Naredbe za federalne službe zaštite i spašavanja za medicinsku pomoć
- Naredba 12-40-6-148-5-3-20 – Produžen rok Naredbe za kantonalne operativne centre civilne zaštite
- Naredba 12-40-6-148-8-1-3-20 – Produžen rok Naredbe o zdravstvenom nadzoru i izolaciji za vozača vozila u međunarodnom transportu
- Naredba 12-40-6-148-9-2-20 – Izmjena Naredbe o otkazivanju održavanja svih javnih skupova u FBiH
- Naredba 12-40-6-148-14-1-3-20 – Produžen rok Naredbe o organizovanju načina rada šalter sala
- Naredba 12-40-6-148-16-1-3-20 – Produžen rok Naredbe o dezinfekciji poslovnih prostora i sredstava javnog prevoza
- Naredba 12-40-6-148-17-1-3-20 – Produžen rok Naredbe o obustavi posjeta i izlazaka štićenika u ustanovama socijalne zaštite i kazneno-popravnim zavodima

Naredba 12-40-6-148-20-3-20 – Produžen rok Naredbe općinskim/gradskim štabovima civilne zaštite o mobilizaciji ljudstva, opreme i sredstava iz sastava odgovarajućih specijaliziranih jedinica civilne zaštite

Naredba 12-40-6-148-24-1-3-20 – Produžen rok Naredbe za osiguranja trijažnih punktova

Naredba 12-40-6-148-28-3-20 – Produžen rok Naredbe za izolaciju osoba za koje je izrečeno mjera pritvora ili kazne zatvora

Naredba 12-40-6-148-41-3-20 – Produžen rok Naredbe zdravstvenim ustanovama za otvaranje telefonske linije za građane

Naredba 12-40-6-148-47-3-20 – Produžen rok Naredbe za obustavu posjeta i izlazaka migranata

Naredba 12-40-6-148-59-3-20 – Produžen rok Naredbe za policijske službenike

Naredba 12-40-6-148-64-3-20 – Produžen rok Naredbe štabovima o donošenju naredbi

Naredba 12-40-6-148-69-3-20 – Produžen rok Naredbe o prinudnoj izolaciji za svaku osobu koja ne postupi po rješenju o određivanju mjera izolacije

Naredba 12-40-6-148-144-3-20 – Produžen rok Naredbe za FUIP za primjenu procedure zdravstvenog nadzora putnika u međunarodnom prometu

Naredba 12-40-6-148-149-1-20 – Stavlja se van snage Naredba o raspodjeli 80 invazivnih respiratora

Naredba 12-40-6-148-154-1-20 – Izmjena Naredbe o obustavi rada svih djelatnosti u shopping centrima izuzimajući trgovine prehrambenim i higijenskih proizvoda, apoteke i veledrogerije

Naredba 12-40-6-148-167-20 o raspodjeli medicinskih sredstava

Naredba 12-40-6-148-168-20 o privremenoj obustavi pružanja usluga javnih bazena i kupališta