

Mjere koje poslodavac može poduzeti u okviru radno-pravnog zakonodavstva u vezi sa postojećom pandemijom u FBiH

Zbog širenja COVID-19 i proglašenja pandemije, te s obzirom na gubitak narudžbi, ugovorenih poslova i tržišta u širem smislu, u određenim granama privrede treba ukazati na moguća rješenja, odnosno razmotriti što stoji na raspolaganju poslodavcima u skladu sa Zakonom o radu (“Službene novine Federacije BiH”, br. 26/16 i 89/18)¹ kako bi se što bezbolnije riješili novonastali problemi, a u vezi sudbine zaposlenih (organizacija rada, isplata plaća, doprinosa, likvidnost i dr.).

Navodimo moguće mjere i rješenja koja poslodavcima stoje na raspolaganju, ukoliko mjere nadležnih organa neka pitanja ne riješe drugačije.

Postupanje poslodavca u slučaju sumnje na pojavu bolesti na radnom mjestu

Primjena člana 56. st. (2) Zakona o radu - Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled.

Ako postoji sumnja da je radnik bio u kontaktu sa izvorom koronavirusa ili radnik počne pokazivati znakove bolesti dišnog sustava, postupati u skladu sa uputstvima Kriznog štaba FBiH i kantona.

Odgovorna osoba poslodavca mora odmah kontaktirati nadležnu epidemiološku službu, te poduzeti sve druge odgovarajuće mjere potrebne za sprječavanje daljnjeg širenja moguće zaraze na radnom mjestu, u skladu s uputstvima epidemiološke službe.

Federalni krizni štab je donio naredbu o uspostavljanju brojeva u kantonalnim operativnim centrima civilne zaštite (tel. broj: 121) – dakle, svi oni koji žele da prijave svoje stanje, odnosno da im se iskontroliše ili da postave pitanje mogu koristiti taj broj.

Postupanje u slučaju da su radnici dobili rješenje o samoizolaciji

Radnik koji je dobio rješenje o samoizolaciji je dužan u roku od tri dana javiti se svom ljekaru radi otvaranja bolovanja i u istom roku pismeno obavijestiti poslodavca o otvorenom bolovanju, kako je propisano članom 72. stav 5. Zakona o radu - Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Shodno Zakonu o zdravstvenom osiguranju (“Službene novine Federacija Bosne i Hercegovine”, br. 30/97, 7/02, 70/08 i 48/11), radnici imaju pravo na naknadu plaće za

¹ U daljem tekstu Zakon o radu.

vrijeme privremene spriječenosti za rad ako su izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u njihovoj okolini (član 42.).

Članom 57. Zakona o zdravstvenom osiguranju je propisano da naknada plaće u ovom slučaju isplaćuje osiguraniku **na teret sredstava kantonalnog zavoda osiguranja od prvog dana korištenja ovog prava**. Naknadu plaće obračunava i isplaćuje pravno lice, odnosno fizičko lice, s tim da je kantonalni zavod obavezan vratiti isplaćenu naknadu u roku od 45 dana od dana prijema zahtjeva za povrat. Provedbene propise o načinu ostvarivanja prava na naknadu plaće donosi upravno vijeće kantonalnog zavoda osiguranja.

Posebno napominjemo da u slučaju osiguranika nad kojima se ne provode mjere u prevenciji širenja koronavirusa, odnosno kojima izolacija nije određena od strane nadležnog epidemiologa ili federalnog graničnog sanitarnog inspektora, kantonalnog sanitarnog inspektora, nadležnog ministra zdravstva rješenjem ili dr. odgovarajućim aktom u skladu sa Zakonom o zaštiti stanovnika od zaraznih bolesti, već izostaju sa radnog mjesta prema nalogu ili u dogovoru sa poslodavcem, nema indikacija za utvrđivanje privremene spriječenosti za rad, te s tim u vezi ni ostvarivanja prava na naknadu plaće na teret sredstava kantonalnog zavoda zdravstvenog osiguranja u vezi sa provođenjem mjera u prevenciji širenja novog koronavirusa (COVID-19).

Rad od kuće

O obavljanju rada od kuće odlučuje poslodavac budući da u skladu s članom 7. Zakona o radu, poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Preporučljivo je da poslodavac donese pisanu odluku o radu kod kuće, u kojoj će tačno naznačiti hoće li kod kuće raditi svi radnici ili samo određene skupine (npr. stariji radnici, radnici koji pate od kroničnih bolesti, roditelji s djecom i slično), u kojem razdoblju će radnici raditi od kuće te na koji način će se navedeni rad odvijati, kao što je to regulisano u oblasti obrazovanja.

U nastavku citiramo odgovor Federalnog ministarstva rada i socijalne politike u vezi sa postupanjem poslodavca u slučaju privremenog rada od kuće zbog pandemije virusa do okončanja:

„Članom 24. stav (1) tačka e. Zakona o radu (“Službene novine Federacije BiH”, br. 26/16 i 89/18), propisano da se ugovor o radu zaključuje u pisanoj formi i sadrži, između ostalog, i mjesto rada. Članom 26. stav (1) navedenog zakona utvrđeno je da se ugovor o radu može zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ugovor o radu zaključen u smislu stava (1) ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o trajanju radnog vremena, vrsti poslova i načinu organiziranja rada, uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom, visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate, upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu, naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja, te drugim pravima i obavezama. Ugovor iz stava (1) ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

Također, članom 107. istog zakona propisano je da se odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima. Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora. O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod

izmjenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Shodno navedenom, mjesto rada radnika je obavezan i bitan element pisanog ugovora o radu, što znači da bi poslodavac ukoliko želi ugovoriti povremeni ili stalni rad radnika kod kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, morao ponuditi radniku otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu, a kako bi se isti uskladio sa navedenim članom 26. Zakona o radu. Također, mogućnost rada izvan prostorija poslodavca mora biti regulisana kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Međutim, imajući u vidu globalnu pandemiju koronavirusa (COVID -19) kao izuzetno ozbiljne epidemiološke situacije koja ugrožava život i zdravlje ljudi, nadležne institucije su poduzele određene mjera i aktivnosti s ciljem zaštite stanovništva. U navedenom smislu, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na svojoj 214. tematskoj sjednici održanoj dana 16.03.2020.godine donijela je odluku da se na teritoriji Federacije BiH proglasi stanje nesreće uzrokovane koronavirusom. Vlada Federacije Bosne i Hercegovine kao jednu od mjera, izdala je preporuke poslodavcima i radnicima o postupanju radi sprečavanja bolesti izazvane koronavirusom. Poslodavcima je preporučeno, između ostalog, da radnicima gdje je to moguće daju upute o radu od kuće.

Shodno navedenom, mišljenja smo da poslodavci tokom perioda stanja nesreće uzrokovanog pandemijom koronavirusa (COVID -19), preporučene mjere nadležnih organa mogu poduzimati kao izuzetak vremenski ograničenog trajanja, a u interesu zaštite života i zdravlja ljudi.“

Odluka o korištenju preostalog dijela godišnjeg odmora i godišnjih odmora iz 2020. godine

Poslodavac bi mogao, zbog smanjenog obima posla, ali i zbog spriječavanja širenja zaraze na radnom mjestu, donijeti odluke o korištenju godišnjeg odmora za pojedine radnike (npr. za one radnike koji su zbog poslova svog radnog mjesta u kontaktu s većim brojem ljudi ili rade na terenu i slučno), ali i odluku o kolektivnom godišnjem odmoru za sve radnike.

Poslodavac donosi rješenja o korištenju preostalog dijela godišnjeg odmora iz 2019. godine i plan korištenja godišnjih odmora za 2020.godinu, uz konsultacije sa sindikatom, a zatim i rješenja o korištenju godišnjeg odmora, zavisno od potreba rada, u skladu sa članom 52. Zakona o radu.

U slučaju smanjenja proizvodnje, naizmjeničnim upućivanjem radnika na godišnji odmor može se obezbijediti njeno obavljanje naizmjeničnim radom.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

U slučaju odsustva nekih radnika za čijim radom postoji potreba, poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine u skladu sa članom 108. Zakona o radu.

Otkaz s ponudom novog ugovora o radu pod izmijenjenim okolnostima

Ono što stoji na raspolaganju poslodavcu u novonastaloj situaciji jest i mogućnost izmjene ugovora o radu na način da se radniku ili radnicima ponude novi, izmijenjeni uvjeti rada, koji se najčešće u konkretnoj situaciji odnose **na smanjenje plaće ili smanjenje radnog vremena s punog na nepuno radno vrijeme** (primjerice, na jedan ili nekoliko sati

sedmično). Ovu promjenu moguće je provesti putem otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, u skladu sa članom 107. Zakona o radu.

U slučaju smanjenja radnog vremena (sa punog na nepuno radno vrijeme), pored prethodno navedene obaveze (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu), poslodavac ima obavezu da izvrši izmjenu i u obrascu JS 3100 (prijava, promjena i odjava obaveznog osiguranja).

U vezi sa obračunom doprinosa, važeći propisi o doprinosima (član 7. stav 1. Zakona o doprinosima ("Službene novine Federacije BiH" broj: 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 1/02, 17/06, 14/08, 91/15, 104/16, 34/18 i 99/19)) nalažu da se doprinosi za svakog osiguranika obračunavaju i uplaćuju na njegovu stvarnu platu, ali najmanje na najnižu platu utvrđenu u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom. Dakle, ukoliko zaposlenik radi samo kod jednog poslodavca, njegovi doprinosi iz i na platu se obračunavaju na njegovu stvarnu platu kod tog poslodavca, s tim da osnovica za obračun doprinosa ne može biti niža od najniže plate po Opštem kolektivnom ugovoru, bez obzira što se radi o radu „na pola radnog vremena“, jer zaposlenik inače neće moći ostvarivati svoja prava po osnovu osiguranja.

S obzirom na to da je OKU prestao da važi, mišljenje Federalnog ministarstva rada i socijalne politike u vezi sa **najnižom plaćom je sljedeći:**

„...do utvrđivanja najniže plaće od strane Vlade Federacije BiH, i dalje primjenjivati najniža satnica u iznosu od 2,31 KM iz razloga što nakon utvrđivanja najniže satnice u pomenutom iznosu nije postignut drugačiji dogovor o najnižoj satnici.“

Dakle, najniža plaća je proizvod najniže satnice 2,31 KM (neto iznos s uključenim porezom na dohodak) i ostvarenog punog fonda radnih sati za određeni mjesec.

Prekid rada bez krivice radnika („slobodni dani“)

S obzirom na novonastalu situaciju, poslodavac može donijeti **odluku o prekidu rada bez krivnje radnika**, u skladu sa članom 81. stav (3) Zakona o radu, prema kojem radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.).

Iznos navedene naknade propisuje poslodavac slobodno svojim internim aktom i nema nikakvih zakonskih prepreka da naknada iznosi npr. 50% od iznosa neto satnice.

Napominjemo da bez obzira na iznos navedene naknade osnovica za obračun doprinosa ne može biti niža od najniže plaće (što je u bruto iznosu: 3,35 KM x broj radnih sati u mjesecu).

Dakle, s obzirom na trenutnu situaciju, poslodavac može donijeti ovu odluku za kraće razdoblje, ako očekuje da pomanjkanje posla neće dugo trajati.

Zaštita žena i roditeljstva i lica sa invaliditetom

Radnike (majka, otac, staraoc ili lice kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj) koji rade sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, do tri godine života djeteta, imaju djete sa težim smetnjama u razvoju koje nije smješteno u ustanovu i koje doje dijete, iz čl. 63, 64, 65. i 69. Zakona o radu, kao posebno osjetljiva kategorija, treba osloboditi rada bilo donošenjem odluke o radu kod kuće ili odluke o oslobađanju od rada, u skladu sa članom 81. stav (3) Zakona o radu, prema kojem radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.).

Također na isti način može se postupiti s radnicima s promijenjenom radnom sposobnošću (invalidi II kategorije).

Neplaćeno odsustvo

Neplaćeno odsustvo je razdoblje u kojem je radnik oslobođen obveze rada, mada bi to inače bio obavezan činiti, te za vrijeme takvog odsustva prava i obaveze radnika miruju, odnosno radnik ne ostvaruje pravo na plaću ili naknadu plaće, te je objavljen s obaveznih osiguranja (evidentira se mirovanje radnog odnosa). Poslodavac može neplaćeno odsustvo odobriti samo na zahtjev radnika i iz razloga predviđenih kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa članom 54. Zakona o radu.

Također, jedan od roditelja (staraoc ili lice kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj) može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, a za vrijeme odsustvovanja sa rada, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju, u skladu sa članom 67. Zakona o radu. Za ovo odsustvo potreban je zahtjev radnika.

Otkaz ugovora o radu radnicima koji su ispunili uslove za prestanak radnog odnosa, ali su se dogovorili da nastave raditi

U slučaju potrebe za smanjivanje broja radnika najprije treba otkazati ugovore o radu licima koja su ispunila uslove iz člana 94. tačka c) i d) Zakona o radu, ali su dogovorno ostali na radu, odnosno radniku koji je navršio 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju) i radniku koji je navršio 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života.

Poslovno uvjetovani otkaz

Poslodavac odluku o poslovno uvjetovanom otkazu radnika može donijeti, između ostaloga, zbog ekonomskih razloga, u skladu sa članom 96. stav (1) tačka a) Zakona o radu.

Riječ je o vanjskim razlozima koji negativno utiču na obim poslovanja poslodavca i zbog kojih je poslodavca primoran otkazati jedan ili više ugovora o radu kako bi mogao nastaviti poslovanje. Tako proglašenje epidemije, odnosno pandemije, zatvaranje državnih granica, uvođenje mjera ograničavanja kretanja, te slične izvanredne mjere koje se uvode s ciljem sprječavanja širenja u pravilu dovode do negativnih promjena na tržištu i smanjenog obima posla poslodavaca koji se bave djelatnostima osjetljivima na navedene promjene, kao što su ugostiteljstvo, turizam, trgovina, prevoznice i slične djelatnosti.

Pri tom treba imati u vidu da, ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Otkaz ugovora o radu najmanje petorici radnika

Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom, odnosi predloži program zbrinjavanja radnika.

Konsultacije se obavljaju u skladu sa članom 110. Zakona o radu, a ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 109. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom

radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Detaljnije o mogućim mjerama i rješenjima koja poslodavcima trenutno stoje na raspolaganju, kao i obrasce svih odluka koje poslodavac može donijeti, možete pronaći u novom broju časopisa „Pravo i finansije“.