

PRIMJEDBE, PRIJEDLOZI I SUGESTIJE NA PRIJEDLOG ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU

Primjedba I

Mišljenja smo da sam naziv Zakona bi trebao sadržati i riječ “sigurnosti” s obzirom da se u članu 1. Prijedloga, a kojim se uređuje šta je predmet ovog Zakona, više puta navodi da se istim uređuju prava i obaveze i u vezi sigurnosti (provođenje i poboljšavanje sigurnosti radnika, sistem pravila sigurnosti na radu i sl.), te je potrebno u skladu sa ovom primjedbom izvršiti usklađivanje u samom tekstu Prijedloga zakona.

Ukoliko se pod zaštitom na radu podrazumjeva i sigurnost smatramo da se u članu 1. Prijedloga zakona treba definisati šta sve obuhvata pojam “zaštita na radu”.

Primjedba II

U članu 2. Prijedloga navodi se da se ovim zakonom u pravni poredak FBiH preuzima Direktiva Vijeća broj 89/391/RRZ od 12.06.1989. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu.

S tim u vezi, postavlja se pitanje iz kojeg razloga se u pravni poredak FBiH uvodi primjena isključivo ove Direktive, kada je Vijeće Evrope u ovoj oblasti usvojilo još nekoliko Direktiva kojima se također tretiraju prava radnika iz oblasti zaštite i sigurnosti na radu.

Slijedom navedenog, skrećemo pažnju na sljedeće Direktive:

- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme i privremenom radnom odnosu (SL L 206, od 29. 7. 1991.);

- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, od 28. 11. 1992.);

- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 29. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, od 20. 8. 1994.).

Prednje pomenute Direktive su također relevantne za ovu oblast, te smatramo da bi se trebala razmotriti i mogućnost njihove inkorporacije u pozitivno pravni okvir FBiH.

Primjedba III

U članu 3. Prijedloga tačka c) definiciju „mjesto rada“ izmijeniti na način da se precizira da je *mjesto rada svako mjesto na kojem radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili koje imaju pristup tokom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom.*

U istom članu definisati pojam “**stres na radu**” koji je bio sadržan u tekstu Nacrta zakona iz septembra 2017. godine.

Primjedba IV

Član 7. Prijedloga se briše.

Vijeće za zaštitu na radu uopšte ne treba osnivati, jer analizom njegovih zadataka iz Prijedloga uviđamo da bi predviđene Izvještaje i utvrđivanja stanja na terenu u većoj mjeri i na znatno potpuniji način mogla realizovati Inspekcija rada. Naime, odredbama Prijedloga je svakako predviđena obaveza poslodavaca da izvještavaju Inspekciju rada o uslovima zaštite i sigurnosti na radu, a Inspekcija rada također ima i ovlaštenja da kontroliše zakonitost rada poslodavaca u ovoj oblasti. Samim tim, Inspekcija rada je i najkompetentnija za ove poslove, a svakako po Zakonu o inspekcijama ima obavezu da sa zakonodavnom i izvršnom vlasti saraduje u cilju unaprijeđenja zakonskog okvira iz oblasti radnopravnih odnosa. Na ovaj način se ne bi izdvajala sredstva iz budžeta kojim bi se finansirao rad još jednog tijela u nizu za koji se zbog predviđenog sastava i nadležnosti već unaprijed može reći da ne bi adekvatno izvršavao svoju funkciju.

Primjedba V

U članu 8. iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti tako da isključuje ili ograničava pravo sindikata da učestvuje u uređivanju i unapređenju sigurnosti i zdravlja na radu, i da u tom smislu poduzima odgovarajuće aktivnosti“.

Predloženu dopunu smatramo opravdanom ako želimo osigurati da uloga sindikata u uređivanju i unapređivanju sigurnosti i zdravlja na radu bude aktivna, a ne pasivna ili formalna.

Primjedba VI

U članu 22. stav 1. dodaje se nova alineja b. koja glasi:

„angažuje dovoljan broj radnika s ciljem osiguranja obavljanja poslova i radnih zadataka na siguran i bezbjedan način“.

U stavu 1. istog člana u alineji „i“ iza riječi „rizici po zdravlje“ dodaju se riječi „najmanje jedanput u dvije godine“ i ostatak teksta se nastavlja.

U tačkama i), j), k) navodi se da je poslodavac dužan osigurati „periodične preglede“.

Izuzetno bitan aspekt sigurnosti i zdravlja na radu kojem se ne posvećuje odgovarajuća pažnja je osiguranje dovoljnog broja izvršilaca shodno potrebama posla odnosno procesa rada. „Manje izvršilaca = više povreda“, problem je koji je naročito izražen u proizvodnim djelatnostima, gdje radnici sve više trpe posljedice funkcionalne fleksibilnosti. Angažovanje dovoljnog broja radnika je temeljna pretpostavka osiguranja adekvatnog nivoa sigurnosti i zdravlja na radu, posebno na radnim mjestima sa povećanim rizikom. Angažman dovoljnog broja izvršilaca se mora osigurati kako bi se svim radnicima omogućilo nesmetano obavljanje radnih obaveza, na siguran način, bez prekomjernog opterećenja, ali i korištenje njihovih zakonskih prava (objedovanje, odmori, odsustva, bolovanje i sl.), a da zbog toga ne trpe njihove radne kolege (zloupotrebom aneksa ugovora o radu, prekovremenog rada ili preraspodjele, proširenjem obaveza i radnih zadataka, zloupotrebom člana 108. Zakona o radu itd., što je u praksi vrlo raširena pojava). S tim u vezi ćemo pomenuti jedan općeprihvaćeni pravni stav iz njemačke sudske prakse, koji govori o posebnoj kategoriji prava radnika – pravo na zapošljavanje dovoljnog broja radnika za ispunjavanje njegovih obaveza iz ugovora o radu, na siguran način: „Ako radnik svoj posao može obavljati samo zajedno sa drugim radnicima ili uz njihovu pomoć, poslodavac mora imati obavezu da te druge osobe stoji na raspolaganju. Izlaganja tuženika da bi tužitelj htio uticati na odluke tuženika kao

poduzetnika, jer da je zapošljavanje određenog broja radnika samo njegova stvar, nisu prihvatljiva. Shodno načinu nametanja obaveza tuženi se sam obavezao omogućiti zaposleniku obavljanje njegova posla. Posljedica te slobodno odabrane obaveze jest da tuženik mora stvoriti pretpostavke za obavljanje posla u skladu sa ugovorom.“ (Presuda Radnog suda Wilhelmshaven od 23.09.2004. godine, u Der Betrieb, br. 15/2005, str. 833, Duesseldorf, Njemačka).

Predloženom dopunom u stavu 1. alineje i. se upotpunjuje ova norma odnosno precizira obaveza poslodavca da najmanje jedanput u dvije godine osigura periodični ljekarski pregled radnicima koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, kako je to definisano i važećim zakonom.

Smatramo da je tačkama i), j), k) riječ „periodičan“ nedovoljno određena, jer period može biti mjesečni, kvartalni, polugodišnji, godišnji, petogodišnji i sl. S tim u vezi, potrebno je navesti koji su to periodi obaveze vršenja pregleda.

Primjedba VII

U članu 23. stav 1. riječi *“interni akt”* zamjenjuju se sa riječi *“Pravilnik”*.

(U skladu sa ovom primjedbom uskladiti termin i u ostalim članovima Prijedloga zakona).

U članu 23. iza stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

“Kod poslodavca koji zapošljava više od 50 radnika, a kod kojeg postoje poslovi sa povećanim rizikom procjenu rizika iz stava 4. ovog člana obavezno vrši ovlaštena organizacija za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu”.

Dosadašnji stav 5. koji postaje stav 6. mijenja se i glasi:

“Pri izradi akta o procjeni rizika i pravilnika o zaštiti na radu poslodavac je dužan da konsultuje povjerenika za zaštitu na radu i sindikat.”

U tekstu Prijedloga ovog zakona predlagač koristi oba termina. Smatramo da je termin “Pravilnik” potrebno zadržati u tekstu ovog zakona budući da interni akt poslodavca može biti pored pravilnika i odluka, rješenje i slično, a ovu materiju ipak treba sistematski i detaljno regulisati kod poslodavca za sve radnike i to kroz pravilnik jer, kako se i u ovom tekstu Prijedloga zakona navodi, sigurnost i zaštita na radu je sastavni dio organizacije rada. S obzirom da i u Zakonu o radu, u dijelu kada se spominje Pravilnik o radu, navodi da isti obavezno reguliše i organizaciju rada poslodavca, mišljenja smo da bi se onda i materija sigurnosti i zaštite na radu, kao sastavni dio organizacije poslodavca, trebala urediti kroz poseban pravilnik, a ne ostavljati prostora da to bude neki drugi akt poslodavca.

Predloženom dopunom stava obezbijedit će se veća stručnost i objektivnost prilikom procjene poslova sa povećanim rizikom, što je od izuzetne važnosti sa aspekta poduzimanja adekvatnih preventivnih mjera za otklanjanje, odnosno smanjivanje rizika po radnike koji rade na ovim poslovima. Prevencija rizika podrazumjeva značajna investicijska ulaganja, što u konačnici može biti motiv poslodavcu da procjeni rizika pristupi dajući težište na finansijski aspekt i manje troškove a ne na veći stepen sigurnosti na radu. Također, smatramo potrebnim da poslodavac pri izradi akta o procjeni rizika i akta o zaštiti na radu, na način kako je to bilo predviđeno Nacrtom zakona, pored povjerenika za zaštitu na radu konsultuje i sindikat, obzirom da sindikat imenuje povjerenika tek ukoliko istog nisu izabrali radnici kod poslodavca koji zapošljava 30 ili više radnika. Osim toga, član 8. Prijedloga zakona predviđa da sindikat učestvuje u uređivanju i unaprijeđenju sigurnosti i zdravlja radnika na radu u skladu sa zakonom, propisima donosenima na osnovu zakona i kolektivnim ugovorom, tako da smatramo da pri donošenju Pravilnika o zaštiti na radu treba postojati obaveza da se konsultuje sindikat.

Primjedba VIII

U članu 24. stav 2. Prijedloga navodi se da “radnik ne može zasnovati radni odnos ukoliko prethodno nije utvrđeno da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima rada i zahtjevima radnog mjesta.”

Odredbom člana 56. Zakona o radu FBiH koja propisano je da (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu. (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled. (3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi poslodavac.

Iz citiranog stava Prijedloga proizlazi da zakonodavac uvodi obligatorni ljekarski pregled radnika kojeg poslodavac ima namjeru da zaposli na određenim poslovima unutar društva. S druge strane, zakonodavac u Zakonu o radu FBiH utvrđuje jedino obavezu radnika da izvijesti poslodavca o svom zdravstvenom stanju prilikom zapošljavanja, te ovlašćuje poslodavca da u svakom trenutku radnika ima pravo poslati na ljekarski pregled. S tim u vezi, predlažemo da se ovaj član razmotri pažljivo, jer plaćanje ljekarskog pregleda prilikom svakog zaposlenja predstavlja finansijski teret za radnika koji a priori u tom trenutku nema novčana primanja jer nije u radnom odnosu.

Primjedba IX

Iza člana 26. Prijedloga zakona **dodaje se novi član 27.** koji glasi (odredba koja je bila ugrađena u tekst Nacrta zakona iz septembra 2017. godine iz nejasnih razloga je izbrisana):

“(1) Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi sa radom koji je uzrokovan faktorima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju potrebu radnika da savlada poteškoće zbog dugotrajne izloženosti intenzivnom pritisku, te otkloinio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(2) Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pažnju usmjeriti na:

- a. organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stepen samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.),**
- b. radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne materije i dr.),**
- c. komunikaciju (neizvjesnost o tome šta se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.),**
- d. subjektivne faktore (emocionalni idruštveni pritisci i sl.).”**

Primjedba X

Članom 34. Prijedloga propisano je da “poslodavac kod kojeg postoje poslovi sa povećanim rizikom određuje jednog ili više radnika koji će obavljati poslove vezane za sprječavanje rizika na radu i zaštitu zdravlja radnika.”

Iz citiranog člana jasno proizilazi da obavezu određivanja radnika za zaštitu na radu unutar kolektiva ima jedino poslodavac kod kojeg postoje poslovi sa povećanim rizikom. U vezi sa navedenim skrećemo pažnju na odredbu člana 7. Direktive Vijeća broj 89/391/RRZ od 12.06.1089. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika

na radu (koja je članom 2. Prijedloga preuzeta u naše zakonodavstvo) koja propisuje da poslodavac određuje jednog ili više radnika za provođenje aktivnosti povezanih sa zaštitom i prevencijom profesionalnih rizika za poduzeće i/ili pogon.

Znači, Direktiva normira da svaki poslodavac određuje radnika na poslovima provođenja aktivnosti zaštite na radu, dok Prijedlog to propisuje samo za poslodavce kod kojih postoje poslovi sa povećanim rizikom. Stoga, naše je mišljenje da se Prijedlogom mora predvidjeti da zakonodavac u ovom dijelu uskladi sa sa odredbama Direktive.

Osim toga, smatramo da bi se izričitije trebalo predvidjeti da li se radnik za zaštitu na radu određuje iz reda postojećih radnika, da li se može angažovati samo na ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom od npr. 1 sat dnevno (koliko mu je potrebno za ove poslove), da li se može angažovati na ugovor o djelu i sl.

Primjedba XI

U članu 36. stav 2. Prijedloga navodi se da će *“poslodavac za provođenje odredaba iz stava 1. ovog člana, odrediti radnike koji će provoditi mjere prve pomoći, protivpožarne zaštite i evakuacije radnika.”*

U vezi sa ovim članom, postavlja se pitanje da li je poslodavac u obavezi ove radnike ranije obučiti o vlastitom trošku o provođenju mjera prve pomoći, protivpožarne zaštite i evakuacije radnika. Također, postavlja se pitanje brojnosti ovih radnika u odnosu na veličinu preduzeća, jer je nerealno da društvo od 1000 radnika ima isti broj radnika sa završenim kursom prve pomoći kao i društvo sa 30 radnika. Također, trebalo bi se predviditi način rasporeda ovih radnika unutar kolektiva i njihovo radno vrijeme na način da u radnom prostoru i u jednoj radnoj smjeni uvijek bude prisutan po jedan radnik koji je obučen za ove poslove. Ova pitanja bi trebalo regulisati Zakonom.

Primjedba XII

U članu 37. stav 3. iza riječi *“opasnosti”* umjesto zareza stavlja se tačka i ostatak teksta se briše.

U stavu 4. istog člana iza riječi *“poduzimanja”* dodaju se riječi *“ili u opravdanim slučajevima nepoduzimanja”* i ostatak teksta se nastavlja.

U istom stavu je predviđeno da su radnici obavezni poduzeti odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem pa samim tim ne postoji opasnost od eventualne manipulacije. Predloženom dopunom u stavu 4. izbjegava se mogućnost sankcionisanja radnika zbog nepoduzimanja mjera iz stava 3. ovog člana, ako bi poduzimanjem istih sebe ili druge radnike doveo u neposrednu opasnost.

Primjedba XIII

Iza člana 42. **dodaju se novi članovi 43., 44. i 45.** koji glase:

Odbor za zaštitu na radu

Član 43.

(1) Kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih obavezno se formira Odbor za zaštitu na radu na radu (u daljem tekstu: Odbor) kao savjetodavno tijelo poslodavca.

(2) Odbor ima jednak broj predstavnika radnika ili sindikata i poslodavca, a članovi Odbora su obavezno radnik za zaštitu na radu kao predstavnik poslodavca i povjerenik za zaštitu na radu kao predstavnik radnika.

(3) Postupak izbora članova Odbora utvrđuje poslodavac pravilnikom iz člana 23. ovog zakona.

Zadaci Odbora

Član 44.

(1) Odbor ima zadatak da podstiče stalno unapređivanje zaštite na radu i u tom cilju učestvuje u planiranju i praćenju primjene pravila iz oblasti zaštite na radu, obavještavanju i obrazovanju radnika u toj oblasti i predlaže mjere i akcije za sprječavanje povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

(2) Poslodavac je obavezan razmotriti prijedloge Odbora i ukoliko ih ne prihvati navesti razloge neprihvatanja prijedloga.

Način rada Odbora

Član 45.

(1) Odbor se sastaje najmanje jednom u tri mjeseca, a na svoje sjednice, po potrebi, može pozivati vanjske eksperte i predstavnike inspekcijskih organa.

(2) Način rada Odbora utvrđuje se poslovnikom o radu kojeg donosi Odbor.

Obzirom da su predložene odredbe već postojale u svim ranijim verzijama ovog zakona, a imajući u vidu značaj Odbora za zaštitu na radu, čiji je zadatak stalno unapređivanje sigurnosti i zdravlja na radu, učestvovanje u planiranju i praćenju primjene pravila iz oblasti zaštite na radu, obavještavanje i obrazovanje radnika u toj oblasti, predlaganje mjera i akcija za sprječavanje povreda na radu i profesionalnih oboljenja, opravdano je da se date odredbe ponovo ugrade u tekst Prijedloga ovog zakona. Postojanje ovog tijela je svrsishodno i neophodno i iz razloga što je nedovoljno da poslove iz oblasti zaštite na radu obavlja radnik na zaštiti na radu i povjerenik zaštite na radu, posebno kada su u pitanju velike kompanije. Samo sinergijom svih aktera i zajedničkim djelovanjem radnika za zaštitu na radu i povjerenika s jedne strane, te Odbora s druge strane može se postići puna efikasnost u ostvarenju zajedničkog cilja – sigurnost na radu.

Primjedba XIV

U članu 43. Prijedloga predviđena je obaveza savjetovanja poslodavca sa radnicima i uključivanje radnika i njihovih predstavnika u proces odlučivanja u domenu zaštite na radi i sigurnosti radnika.

Analizom odredbi Prijedloga uočavamo da nije predviđena sankcija za poslodavca koji propusti da se savjetuje sa radnicima u vezi predmetne radnopravne materije. S tim u vezi, predlažemo da se u prekršajne odredbe inkorporira prekršaj iz člana 43. Prijedloga u slučaju propusta savjetovanja i uključivanja radnika u tok odlučivanja.

Primjedba XV

U članu 44. stav 1. broj "30" zamjenjuje se sa brojem "15".

Stav 2. mijenja se i glasi:

„Kod poslodavca kod kojeg je organizovan sindikat, povjerenika za zaštitu na radu imenuje sindikat, pod uvjetima iz stava 1. ovog člana“.

U stavu 5. potrebno je precizno definisati šta se podrazumjeva pod "odgovarajućom stručnom spremom", kao i koliko godina iskustva je dovoljno da se smatra da radnik posjeduje "potrebno znanje i iskustvo".

Iza stava 5. dodaje se novi stav 6. koji glasi:

"Povjerenik za zaštitu na radu će biti izabran ili imenovan bez obzira na broj radnika ako to zahtjevaju uslovi rada."

Predloženom izmjenom smatramo da će se otkloniti nepreciznosti u postojećoj formulaciji stava 2. ovog člana, koja bi u praksi mogla dovoditi do različitih tumačenja, te do problema u izboru, odnosno imenovanju povjerenika za zaštitu na radu.

Predloženi stav 5. je neprecizan i nedorečen, u praksi će stvoriti probleme, pa u ovom obliku nije prihvatljiv.

U stavu 5. je predviđeno da Povjerenik mora imati odgovarajuću stručnu spremu, potrebno znanje i iskustvo iz ove oblasti, te sposobnosti i vještine za dodatno osposobljavanje iz ove oblasti. Praktično posmatrajući, moguće je da unutar radnog kolektiva ne postoji niti jedan radnik koji ima ove vještine, što samo po sebi implicira obavezu stručnog usavršavanja Povjerenika, odnosno osobe koju radnici žele da izaberu na ovu poziciju. S tim u vezi, smatramo da bi se trebala dodati odredba da radnici imaju pravo da izaberu kolegu na mjesto Povjerenika, a da je poslodavac dužan da finansira njegovo stručno usavršavanje u ovoj oblasti u što kraćem roku.

Primjedba XVI

U članu 45. u stavu 1. u tački c. iza zarez dodaje se novi tekst:

„i od njih traži mišljenja i prijedloge u vezi sa unapređivanjem sigurnosti i zdravlja na radu.“

Predloženom dopunom ove odredbe utvrđuje se da povjerenik za zaštitu na radu ima i obavezu da od radnika koji su ga birali, odnosno imenovali, traži mišljenja i prijedloge u vezi sa unapređenjem sigurnosti i zdravlja na radu, jer isključivo na taj način može adekvatno obavljati svoju funkciju predstavnika radnika.

a što bi trebalo biti jedno od osnovnih obaveza koje proizlaze iz njegove uloge predstavnika radnika, a što bi svakako trebalo biti i u interesu poslodavca.

Primjedba XVII

U članu 53. stav 3. iza riječi „propisa o radu“ se stavlja tačka i ostatak teksta se briše.

Stavom 1. ovog člana je definisano da radnik ima pravo da odbije da radi „ako smatra“ da mu prijete neposredna opasnost po život i zdravlje. Drugim riječima, za odbijanje rada relevantan je subjektivni osjećaj radnika da li se smatra ugroženim ili ne, a ne da li mu zaista prijete opasnost, što radnik u jednoj rizičnoj situaciji i stanju uzbuđenja, stresa ili straha nikako ne može sa apsolutnom sigurnošću znati. U tom smislu smatramo opravdanim brisanje spornog dijela odredbe stava 3., jer bi u protivnom postojala kolizija sa stavom 1. istog člana, a radnici

bojeći se eventualnih sankcija, u praksi ne bi ni smjeli koristiti ovo pravo definisano ovim članom, čime bi ono postalo ilizorno.

Također, u članu 53. Prijedloga zakona, potrebno je brisati veznik “i”, a ne ostavljati u tekstu riječi “i/ili”. Naime, na konkretnom primjeru npr. u stavu (1) člana 50. Prijedloga zakona možemo utvrditi da nije isto za radnika da je dužan obavijesiti svog neposrednog rukovodioca ili imenovanog radnika za zaštitu na radu, od slučaja kada je dužan obavijesiti neposrednog rukovodioca i imenovanog radnika za zaštitu na radu. Ostavljenje teksta “i/ili” stvorit će probleme u praksi u pogledu tumačenja pojedini članova Prijedloga zakona i njihove primjene. Stoga, treba svaku mogućnost različitog tumačenja pojedinih članova spriječiti jasnim definisanjem istih u samom tekstu ovog zakona.

Primjedba XVIII

U članu 59. stav 1. iza riječi “*zdravstvenim sposobnostima*” stavlja se tačka i ostatak teksta se briše.

Neprihvatljivo je da se radnik, kojem se nakon dugogodišnjeg rada kod poslodavca, utvrdi da ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova sa povećanim rizikom, premjesti na drugo radno mjesto ali samo ukoliko takvo radno mjesto postoji, a ukoliko ne postoji primjenjuju se odredbe Zakona o radu i istom se otkazuje ugovor o radu.

Primjedba XIX

U članu 72. zakona stav 2. mijenja se i glasi:

“O skraćivanju radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata.”

Predloženom izmjenom se precizira koje ministarstvo odlučuje o skraćivanju radnog vremena, te se istovremeno ostavlja mogućnost i sindikatu i inspektoru rada da podnese zahtjev za skraćivanje radnog vremena (identično rješenje se nalazi u Zakonu o radu, član 37. stav 3.).

Primjedba XX

U članu 73. iza riječi “*radu*” dodaju se riječi “*profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom*” i ostatak teksta se nastavlja.

Smatramo da je opravdano da poslodavac, pored rizika od nesreće i povrede na radu, radnike koji rade na poslovima sa povećanim rizikom dužan da osigura i od rizika od profesionalnog oboljenja i oboljenja u vezi s radom.

Primjedba XXI

Član 75. stav 3. stav mijenja se i glasi:

Izuzetno, u slučaju potrebe, direktor Federalne uprave može rješenjem narediti da federalni odnosno kantonalni inspektori vrše inspekcijski nadzor kod svih poslodavaca na teritoriji Federacije.

Na ovaj način definisanom odredbom, koja je ranije bila sadržana u tekstu Nacrta zakona iz 2017. godine, obezjedilo bi se efikasno djelovanje Federalne upravne inspekcije posebno u situacijama kada kantonalni inspektori nerijetko izbjegavaju izvršavati svoje obaveze.

Primjedba XXII

U članu 86. stav 1. tačka 2. iza riječi “na radu” dodaju se riječi “i sindikat” i ostatak teksta se nastavlja.

U članu 86. stav 1. tačke 4. i 5. prebacuju se u član 83. stav 1.

Iza alineje 10. dodaje se nova alineja 11. koja glasi:

„ako pismeno ne obavijesti inspekciju rada o izvršenju rješenja (član 78. stav 2.)“.

Dopuna alineje 1 izvršena je zbog primjedbe date u članu 23. stav 5.

Predloženom promjenom u tačkama 4. i 5. bi se povećao iznos kazne za prekršaje iz člana 86. stav 1. tačka 4. i 5. koji se odnose na neosiguravanje sredstava i opreme zaštite na radu odnosno njihovo neodržavanje u ispravnom stanju.

Nova alineja data je iz razloga što je vrlo važno da zakonom bude propisana sankcija za poslodavaca koji u ostavljenom roku ne obavijesti inspektora o izvršenju rješenja i otklanjanju nedostataka odnosno nepravilnosti u slučaju kada se utvrdi povreda propisa iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu.

Primjedba XXIII

Za član 87. nije predviđena novčana kazna ukoliko poslodavci ne postupe po odredbi ovog člana, te se ista treba ugraditi u kaznene odredbe.

Primjedba XXIV

KAZNENE ODREDBE (ČLAN 83-86)

Generalna napomena: Sankcije za prekršaje odredbi ovog zakona su niske i u praksi bi mogle dovesti do situacije da je poslodavcima isplatinije platiti kaznu nego izvršavati obaveze na osnovu ovog zakona. Ovo se posebno odnosi na poslodavce sa većim brojem radnika (a ima ih koji zapošljavaju i nekoliko hiljada radnika), što bi u dijelu kaznenih odredbi trebao posebno potencirati, odnosno visinu sankcije na odgovarajući način povećati proporcionalno broju radnika kod poslodavca. Nije i ne može biti isto kada zaštitnu opremu svojim radnicima ne osigura poslodavac koji ima 10 radnika i poslodavac koji ima 1000 radnika.

Primjedba XXV

U članu 89. riječ “dvanaest” zamjenjuje se sa riječju “šest”.

Rok od dvanaest mjeseci za donošenje podzakonskih akata nakon stupanja na snagu ovog zakona je suviše dug iz razloga što bi se tim dodatno odložila njegova primjena.

Prijedlažemo i da se tekst Prijedloga zakona dopuni sa odredbama, odnosno rješenjima i to:

1. Predlažemo da se unese odredba:

(1) Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti.

(2) Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.

2. Predlažemo da se unese odredba:

(1) Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uslovima propisanim ovim Zakonom.

(2) Dopušteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora, te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojništva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom.

(3) Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za ličnu higijenu i presvlačenje radnika.

(4) Ako nadzorni uređaji čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika tokom obavljanja poslova, odnosno ako su nadzorni uređaji postavljeni tako da su radnici čitavo vrijeme tokom rada u vidnom polju nadzornih uređaja, poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje isključivo na osnovu prethodne saglasnosti Sindikata.

(5) Ako Sindikat uskrati saglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati saglasnosti tražiti da tu saglasnost nadomjesti arbitražna odluka u skladu s provedbenim propisima donesenima na osnovu općeg propisa o radu.

(6) Poslodavac je obavezan prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima.

(7) Poslodavac ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane ovim članom, ne smije ih emitirati u javnosti niti pred osobama koje nemaju ovlasti na nadzor opće sigurnosti i zaštite na radu te je obavezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim licima.

(8) Odredbe ovoga člana o zabrani snimanja i zabrani korištenja snimljenih materijala obvezuju poslodavca i u odnosu na djecu i maloljetnike, neovisno nalaze li se na mjestima rada u svojstvu maloljetnih radnika ili osoba na radu.

3. Predlažemo da se unese odredba:

(1) Poslodavac je obavezan provoditi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima.

(2) Zabranjeno je pušenje na radnim sastancima.

(3) Zabranjeno je pušenje na mjestu rada.

(4) Izuzetno od odredbe stava 3. ovoga člana, poslodavac može pisanim putem dozvoliti pušenje u posebnoj prostoriji, odnosno prostoru na kojima je obavezan postaviti znak dozvoljenog pušenja.

4. Predlažemo da se unese odredba:

(1) Radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.

(2) Poslodavac je obavezan provoditi zabranu zloupotrebe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti na mjestu rada prikladnim mjerama, a osobito:

1) obavještavati radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu sposobnost

2) saradivati s stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu, pri provođenju mjera sprječavanja zloupotrebe sredstava ovisnosti

3) sprječavati konzumaciju alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tokom rada i provoditi zabranu njihovog unošenja u radne prostorije i prostore

4) provoditi programe prevencije ovisnosti na mjestu rada, u skladu s utvrđenim potrebama

5) pisano utvrditi postupak provjere je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti (način provjere, vrsta testa ili aparata, način bilježenja i potvrđivanja rezultata, postupanje u slučaju odbijanja radnika da pristupi provjeri) i učinkovito provoditi utvrđeni postupak.

(3) Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

5. Predlažemo da se unese odredba:

(1) Provjera je li radnik pod uticajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti obavlja se alkometrom ili drugim prikladnim uređajem, postupkom ili sredstvom.

(2) Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(3) Poslodavac je obavezan udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim uticajem.

(4) Ako radnik odbija napustiti mjesto rada, radnika će, po pozivu poslodavca, udaljiti nadležna služba.

6. Predlažemo da se unese odredba:

(1) Poslodavac ne smije provjeravati je li radnik pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti osim alkohola ako mu je radnik predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti ili u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.

(2) U slučaju iz stava 1. ovoga člana, poslodavac može zatražiti ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnosti toga radnika za obavljanje povjerenih mu poslova.

(3) Ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnosti iz stava 2. ovoga člana daje specijalist medicine rada.

(4) Potvrdu da se radnik nalazi u programu liječenja, odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti, odnosno u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti i da uzima supstitucijsku terapiju izdaje ustanova kod koje se provodi program.

PREDSJEDNIK

