

Dr. sc. Berin Ridanović

JP Međunarodni aerodrom „SARAJEVO“ d.o.o. Sarajevo / J.P.

International Airport “SARAJEVO“ d.o.o. Sarajevo

Šef Službe za pravne poslove i protokol /

Head of the Department for Legal Affairs and Protocol

bridjanovic@sarajevo-airport.ba

UDK 331.108.47:338.465(497.6)

Stručni članak

**PRAVNI I PRAKTIČNI PROBLEMI PRIJEMA I INTERNOG
PREMJETAJA RADNIKA U JAVNOM SEKTORU
U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

**LEGAL AND PRACTICAL ISSUES REGARDING THE
RECRUITMENT AND INTERNAL TRANSFER OF EMPLOYEES IN
THE PUBLIC SECTOR IN THE FEDERATION OF
BOSNIA AND HERZEGOVINA**

Sažetak

Cilj ovog rada je da se predstavi proces prijema radnika u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine. Uredbom o postupku u prijemu u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Uredba) regulira se proces prijema radnika u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovini. Prijem radnika se vrši putem javnog oglasa ili neposrednim putem. Neposredan prijem radnika i preraspoređivanje radnika koji su izuzeci pretvorili su se u pravilo. Cilj donošenja Uredbe je omogućavanje veće transparentnosti u postupku zapošljavanja u javnom sektoru u FBiH. Pristup tržištu rada treba biti zagarantovan svim licima na teritoriji Bosne i Hercegovine. S tim u vezi, kako bi se osigurao pristup tržištu rada bilo je neophodno utvrditi obavezu javnog oglašavanja. Uredbom po prvi puta se od 2019. godine izričito utvrđuje obaveza preduzećima u javnom sektoru da prijem radnika u radni odnos vrše putem javnog oglašavanja. U sadržajnom smislu, Uredba ima niz nedostataka, ali uprkos navedenom predstavlja solidan, ali nedostatan pravni okvir. Naime, Uredba ne korespondira sa zahtjevima na tržištu radne snage, te poslodavci u javnom sektoru pronalaze načine kako da zaobiđu primjenu Uredbe ili kako da postupe u suprotnosti sa ciljem Uredbe. Najveći nedostaci Uredbe vezani su za potrebu dvostrukog raspisivanja javnog oglasa u primjeni instituta pripravništva i neusklađenosti sa osnovnim postulatima radnog prava, a to je da je subjekt radnog prava „radnik“, a u Uredbi je centralni subjekt „radno mjesto“. Posebna pažnja posvećena je prijemu kandidata u radni odnos bez primjene procedure javnog oglašavanja, kao i internom premještanju radnika u preduzećima u javnom sektoru, čija primjena je značajan pravni alat svih preduzeća u javnom sektoru.

Ključne riječi: *kandidat, radnik, prijem u radni odnos, javni oglas, interni premještaj radnika*

Summary

The aim of this paper is to present the process of hiring employees in the public sector in the Federation of Bosnia and Herzegovina. The recruitment of employees in the public sector can be done through public advertising or under certain conditions, directly. The Regulation on the Procedure for Employment in the Public Sector in the Federation of Bosnia and Herzegovina (hereinafter referred to as the Regulation) regulates the process of hiring employees in the public sector in the Federation of Bosnia and Herzegovina. The recruitment of employees can be done through public advertising or through direct appointment. Direct appointment of employees and the redistribution of employees, which were exceptions, have become the rule. The goal of enacting the Regulation is to ensure greater transparency in the employment process in the public sector in FBiH. Access to the labor market should be guaranteed to all individuals within the territory of Bosnia and Herzegovina. In this regard, in order to ensure access to the labor market, it was necessary to establish the obligation of public advertising. For the first time, as of 2019, the Regulation explicitly stipulates the obligation of public enterprises to hire employees through public advertising. In terms of content, the Regulation has several shortcomings, but despite these, it represents a solid but insufficient legal framework. Namely, the Regulation does not correspond to the requirements of the labor market, and public sector employers find ways to bypass its application or act in contradiction to the Regulation's objectives. The major drawbacks of the Regulation are related to the need for double advertising in the application of the internship institute and the inconsistency with the fundamental principles of labor law, which consider the subject of labor law to be the "employee," while the Regulation centralizes the subject as the "workplace." Special attention is given to the recruitment of candidates in employment without the application of public advertising procedures, as well as the internal transfer of workers in public sector enterprises, which is a significant legal tool for all public sector enterprises. The paper also presents alternative institutes that employers use for candidate recruitment.

Keywords: *Candidate, employee, employment, public announcement, internal employee transfer*

1. Područje primjene

Zakon o radu FBiH iz 1999. godine ("Službene novine FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) nije sadržavao izričitu obavezu javnog oglašavanja. Obaveza javnog oglašavanja poslodavaca u javnom sektoru posredno je utvrđena odredbama o diskriminaciji, kao potencijalnim osnovom za utvrđivanje obaveze jednakog pristupa tržištu za sve radnike. Sa druge strane, novim Zakonom o radu FBiH stvorena je obaveza Vladi Federacije Bosne i Hercegovine da u roku od 90

dana od dana stupanja na snagu Zakona o radu FBiH, donese propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim licima s javnim ovlaštenjima na teritoriji Federacije, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, te u privrednim društvima u kojima Federacija učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala.¹

U skladu sa utvrđenom obavezom u članu 20.a Zakona o radu FBiH, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine usvojila je predmetnu Uredbu 2019. godine. U semantičkom smislu, osnovni nedostatak Uredbe sadržan je već i u njenom nazivu, a to je nedostatak subjekta, tj, na koga se Uredba odnosi, a to je radnik, te bi naziv Uredbe trebao da glasi: „Uredba o postupku prijema radnika u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine.“

Pod javnim sektorom podrazumijevaju se federalni zavodi, agencije, direkcije i upravne organizacije pod drugim nazivom, pravna lica sa javnim ovlaštenjima prenesenim federalnim propisima, kao i javne ustanove i javna preduzeća čiji je osnivač Federacija Bosne i Hercegovine, te privredna društva u kojima Federacija učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, uz istovremeni izuzetak da se ne primjenjuje na naprijed navedene subjekte, ako se na njih postupak prijema u radni odnos primjenjuju propisi kojima je uređen radno-pravni status državnih službenika i namještenika u organima državne službe.²

Uredba se ne primjenjuje na predsjednika i članove uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva, niti kod njihovog zasnivanja radnog odnosa, otkaza ugovora sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu i prestanka radnog odnosa, a što proizilazi iz Zakona o radu FBiH, kao pravnog akta veće pravne snage od Uredbe.³

2. Pravni okvir prijema radnika u javnom sektoru

Osnovni radnopravni propis kojim su definisana prava i obaveza poslodavaca i radnika je Zakon o radu FBiH koji kao osnovni princip utvrđuje da se prijem radnika u radni odnos vrši u proceduri utvrđenoj pravilnikom o radu. Poslodavci u privatnom sektoru su slobodni da samostalno utvrde modus prijema radnika u radni odnos.

¹ Član 20a stav 3. Zakon o radu FBiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21 i 44/22)

² Član 1. stav 1. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, br.13/19, 9/21 i 53/21)

³ Član 27. stav 4. Zakona o radu FBiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21 i 44/22)

Osnovni radnopravni okvir za prijem kandidata u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine, čine niže navedeni propisi i interni akti poslodavca, kako slijedi:

- Zakon o radu FBiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21 i 44/22),
- Zakon o pravima branilaca i članova njihovih porodica („Službene novine Federacije BiH“, br. 33/04, 56/05, 9/10, 95/13, 90/17 i 29/22)
- Zakon o pravima demobilisanih branilaca i članova njihovih porodica („Službene novine Federacije BiH“, broj: 54/19 i 29/22)
- Zakon o posebnim pravima dobitnika ratnih priznanja i odlikovanja i članova njihovih porodica („Službene novine F BiH“, br. 70/05, 61/06, 9/10, 14/13, 90/17 i 29/22),
- Uredba o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 13/19, 9/21 i 53/21)
- Pravilnik o radu i sistematizacija radnih mjesta i
- Provedbeno upustvo ili drugi interni dokument poslodavca kojim se definira proces prijem radnika u javnom sektoru.

Poslodavci u javnom sektoru, Pravilnikom o radu definiraju materijalnopravne odredbe iz radnog prava, a proceduru prijema u radni odnos radnika trebaju definirati provedbenim propisom, internom procedurom ili uputstvom.

3. Moratoriji za zapošljavanje Vlade Federacije Bosne i Hercegovine

Zaključkom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine od 04.05.2023. godine zadužene su sve ustanove, institucije, zavodi, agencije čiji je osnivač Federacija Bosne i Hercegovine i privredna društva sa učešćem državnog kapitala da odmah obustave započete javne konkurse i prijeme u radni odnos, uz izuzetak koji na prijedlog resornog ministarstva odobri Vlada Federacije Bosne i Hercegovine.⁴

Navedenim Zaključkom stvorena je nepotrebno obaveza Vladi Federacije da od 04.05.2023. godine odobrava sva zapošljavanja u javnom sektoru. Razlozi za ovakvo postupanje su politički, a ne pravni i nemaju uporište u pozitivnim propisima Federacije Bosne i Hercegovine. Ubrzo nakon donošenja Zaključka, donešen je Zaključak o izmjeni Zaključka kojim su od 01.06.2023. godine zaduženi federalni ministri da, unutar resora za koji su nadležni, daju

⁴ Zaključak Vlade FBiH, broj: 664/2023 od 04.05.2023. godine

saglasnost za odobravanje popune radnih mjesta federalnim institucijama i privrednim društvima koji su zatražili saglasnost za okončanje započelih konkursnih procedura i/ili pokretanje novih konkursnih procedura, a za koje cijene da su opravdane.⁵ Navedenim izmjenama daje se ovlaštenje nadležnom ministru da odobrava sve zahtjeve za zapošljavanje u javnom sektoru. Odluke ministarstva su diskrecione, budući da nadležni ministri nemaju neposredan uvid u rad javnog preduzeća ili drugog pravnog lica u javnom sektoru. Također, nadležno ministarstvo ovim rješenjem preuzima ulogu uprave, nadzornog odbora ili skupštine kao upravljačkih organa privrednih društava, a što je u suprotnosti sa Zakonom o privrednim društvima. S tim u vezi, zaključci Vlade FBiH su nezakoniti i u suprotnosti sa pozitivnim propisima Federacije Bosne i Hercegovine. Kontrolni mehanizmi Vlade FBiH sadržani su u upravljačkim tijelima (upravi, nadzornom odboru i skupštini), te je trenutno rješenje u pogledu zapošljavanja u javnom sektoru nezakonito, suvišno, nepotrebno i dodatno usporava zapošljavanje u javnom sektoru.

4. Javno oglašavanje

Obaveza javnog oglašavanja odnosi se na zasnivanje radnog odnosa sklapanjem ugovora o radu sa radnikom i na određeno i neodređeno vrijeme, bez obzira da li su ti radnici prethodno bili u radnom odnosu kod istog poslodavca.⁶ Naime, odredbe člana 20a. Zakona o radu FBiH ne prave razliku u pogledu dužine trajanja ugovora o radu.

Javni oglas – predstavlja objavu na osnovu koje se vrši izbor novog radnika. Oglas se objavljuje u jednom od dnevnih listova dostupnih na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, putem web stranice Društva i obavezno se dostavlja javnoj službi za zapošljavanje prema sjedištu poslodavca, najkasnije na dan njegove objave. Rok za podnošenje prijave po objavljenom javnom oglasu ne može biti kraći od osam (8) dana od njegove objave.⁷

Proces javnog oglašavanja sastoji se od više faza koje prethode izboru kandidata. Osnovni koraci su:

1. Planiranje kadrova,
2. Odluka o raspisivanju javnog oglasa,
3. Objavljivanje javnog oglasa,
4. Imenovanje Komisije za izbor,

⁵ Zaključak Vlade BiH, broj: 721/2023 od 01.06.2023. godine

⁶ Mišljenje Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, broj: 03-34/11-3052/18 od 20. 12. 2018. godine

⁷ Član 6. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, br.13/19, 9/21 i 53/21)

5. Testiranje kandidata,
6. Odluka o izboru kandidata,
7. Žalbeni proces i
8. Prijem kandidata u radni odnos.

Planiranje kadrova je osnovni i početni korak za prijem kandidata u radni odnos u javnom sektoru. Planiranje kadrova vezuje se za potrebe organizacionih jedinica javnog preduzeća ili drugih pravnih lica u javnom sektoru i finansijsko planiranje troškova, a koje je sadržano u Planu poslovanja privrednog subjekta u javnom sektoru.

4.1. Odluka o raspisivanju javnog oglasa

Odluka o raspisivanju javnog oglasa donosi se u pravilu nakon internih zahtjeva organizacionih jedinica preduzeća u javnom sektoru za popunu radnih mjesta, te nemogućnosti internog preraspoređivanja radnika na traženo radno mjesto. Odluka o raspisivanju javnog oglasa je osnovni korak koji prethodi objavi javnog oglasa, kojom se utvrđuje za koja radna mjesta se raspisuje javni oglas i na koji period se primaju radnici u radni odnos.

4.2. Sadržaj i objavljivanje javnog oglasa

Sadržaj Javnog oglasa utvrđen je Uredbom.⁸ Sadržaj javnog oglasa treba da korespondira sa zahtjevima Uredbe, i mora da sadrži minimalno obavezne tražene elemente. Poslodavce ništa ne sprječava da utvrde i druge uslove ili napomene koje nisu sadržane kao obavezni dijelovi javnog oglasa. Ako javni oglas ne sadrži sve propisane elemente, može biti predmetom prigovora i sudske zaštite u cilju poništenja postupka. U javnom oglasu bi trebalo

⁸ Članom 6. Uredbe utvrđeno je da javni oglas sadrži slijedeće podatke:

a) naziv i sjedište poslodavca, b) naziv radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema u radni odnos, c) opće i posebne uslove za prijem u radni odnos za radno mjesto iz stava (1) tačka b) ovog člana, d) kratak opis poslova radnog mjesta iz stava (1) tačka b) ovog člana, e) naznaku da li se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme i trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme, f) naznaku da li je predviđen probni rad i trajanje probnog rada, g) dokaze koji se dostavljaju uz prijavu na javni oglas, h) adresa na koju se dostavlja prijava i dokazi iz stava (1) tačka g) ovog člana; i) rok za podnošenje prijave na javni oglas, j) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti ljekarsko uvjerenje, kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uslovima radnog mjesta iz stava (1) tačka b) ovog člana.; k) napomenu da će samo izabrani kandidat biti u obavezi u određenom roku dostaviti uvjerenje o nevođenju krivičnog postupka ukoliko je isti uslov za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu iz stava (1) tačka b) ovog člana.

precizno naglasiti krajnji datum za prijavu kandidata na javni oglas. Opći uslovi koje kandidat mora ispunjavati su: da je kandidat stariji od 18 godina, da je državljanin Bosne i Hercegovine, da se protiv kandidata ne vodi krivični postupak i da posjeduje zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova i radnih zadataka. Posebni uslovi utvrđeni su sistematizacijom poslova i odnose se na traženu stručnu spremu, radno iskustvo, poznavanje engleskog jezika, računara, posjedovanje računovodstvenog ili pravosudnog ispita i sl. Obavezni dio javnog oglasa je kratak opis poslova koji sadrži preuzet opis poslova radnog mjesta iz sistematizacije poslova i dokazi koje kandidati treba da dostave. Od presudne važnosti je precizno utvrditi dokazna sredstva i u oglasu dati uputu kandidatima o traženim dokaznim sredstvima.

Dokaz o nevođenju krivičnog postupka i dokaz o zdravstvenoj sposobnosti kandidati ne dostavljaju se prilikom prijave na oglas, već u slučaju prijema u radni odnos. Na ovaj način se sprječava nepotreban dodatni trošak kandidatima.

Sastavni dio oglasa je navođenje punog naziva poslodavca, naziva radnog mjesta, da li se radnik prima na određeno ili neodređeno vrijeme ili da li se traži probni rad u slučaju zasnivanja radnog odnosa. Poslodavac ne smije zaključiti ugovor o radu u suprotnosti sa uslovima utvrđenim u oglasu, a u tom slučaju radnik ima pravo tražiti ispravku odluke o prijemu u radni odnos, ugovora o radu ili može podnijeti zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa. Svi kandidati su obavezni da dostave originale ili ovjerene kopije tražene dokumentacije, u suprotnom prijava kandidata treba se odbaciti kao neuredna. Ne postoji diskriminacija kandidata i razlikovanje je dozvoljeno i opravdano, ako se pri zapošljavanju traže posebne stručne kvalifikacije u skladu sa zahtjevima radne pozicije iz oglasa, kao i adekvatni dokazi o ispunjavanju tih kvalifikacija.⁹

Ukoliko je javni oglas raspisan za više radnih mjesta, a kandidat ima namjeru da se prijavi na 2 (dva) ili više radnih mjesta, dužan je za svako radno mjesto na koje se prijavljuje podnijeti posebnu prijavu, u posebnoj koverti.

Oglas se objavljuje u jednom od dnevnih listova dostupnih na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, putem web stranice poslodavca i obavezno se dostavlja javnoj službi za zapošljavanje prema sjedištu poslodavca, najkasnije na dan njegove objave. Obaveza objavljivanja javnog oglasa na web stranici poslodavca nije apsolutna, već se vezuje za postojanje web stranice poslodavca. U današnjem vremenu digitalizacije društva, svi poslodavci u javnom ili privatnom sektoru bi trebali imati web stranicu, te se

⁹ Presuda Vrhovnog suda FBiH broj 36 0 Rs 057035 22 Rev

odredba iz Uredbe čini zastarjelom.¹⁰ U praktičnoj primjeni često se dešava da službe za zapošljavanje ne objave oglas, te je poslodavcu za ispunjenje obaveze dostatno posjedovanje emaila ili dopisa, da je sadržaj oglasa dostavljen nadležnoj službi za zapošljavanje. U cilju zakonitog postupanja, javni oglas treba biti objavljen u jednom od dnevnih listova dostupnih na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, što je *conditio sine qua non* za zakonitost postupanja. U cilju prijema što većeg broja prijava na oglas, preporučljivo je oglas objaviti i na facebook, instagram i linkedin stranici poslodavca, ako je posjeduje poslodavac, što za posljedicu ima veću dostupnost i vidljivost oglasa.

U cilju olakšanog prijavljivanja kandidata, preporučljivo je da poslodavci u javnom sektoru sačine Vodič za prijavljivanje, kojim se kandidatima daju upute koju dokumentaciju su obavezni dostaviti, upute šta su dokazi o radnom iskustvu, šta se podrazumijeva pod istim ili sličnim poslovima, šta se podrazumijeva pod radnim iskustvom u struci i slično. Na navedeni način se omogućuje veća transparentnost procesa zapošljavanja, sprječava se ili smanjuje broj upita kandidata, ubrzava se proces zapošljavanja i smanjuje broj neurednih prijava.

4.3. Nadležnosti i ovlašćenja Komisije

Nadležnosti i ovlašćenja Komisije propisani su internim dokumentima poslodavca.

Članovi Komisije u svom radu trebaju biti nezavisni, nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti. Komisija vrši otvaranje i pregled prijava u skladu sa zahtjevima navedenim u javnom oglasu. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme, kao i kandidat za čiji prijem u radni odnos je objavljen javni oglas, s tim u vezi, ako se u radni odnos prima radnik na radno mjesto sa visokom stručnom spremom, svi članovi komisije moraju imati visoku stručnu spremu.

Članovi komisije vrše:

- pregled prijava,
- izrađuju pitanja za pismeno testiranje i usmeni intervjuu,
- utvrđuju koje prijave su blagovremene, potpune, uredne,
- sačinjavaju Izvještaj o provedenoj oglasnoj proceduri i sl.

¹⁰ Član 8. stav (5) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije BiH“, br.13/19, 9/21 i 53/21)

Zahtjev Uredbe je da je Komisija obavezna najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja, odnosno u roku od tri dana od dana donošenja odluke o izuzeću člana komisije, održati prvu sjednicu na kojoj će izabrati predsjedavajućeg iz reda članova komisije. Navedena odredba je suvišna, s obzirom da se rješenjem o imenovanju komisije može utvrditi predsjedavajući komisije i djelokrug rada komisije.

U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, poslodavac može imenovati jednu ili više komisija.¹¹ Puno praktičnije je rješenje u slučaju popune više radnih mjesta, imenovanje većeg broja komisija, kako bi se ravnomjerno rasporedio rad članova komisije. Preporučljivi model rada bi bio jedna komisija za jedno radno mjesto. Zahtjev Uredbe je da administrativno-tehničke poslove za komisiju obavlja sekretar koga imenuje poslodavac. Uloga sekretara Komisije je često suvišna, budući da je ekonomičnije da sekretarske poslove obavlja član Komisije. Uprkos navedenom, u cilju zakonitog postupanja, poslodavci trebaju imenovati administratora koji može obavljati primjera radi slijedeće poslove: izrađivati Zapisnik o preuzimanju prijava sa protokola, sačinjavati Zaključak o odbacivanju neblagovremenih, nepotpunih i neurednih prijava, sačinjavati Poslovnik o radu Komisije za prijem u radni odnos, obavještavati izrađivače testova za provjeru znanja engleskog jezika i poznavanja rada na računaru o potrebi sačinjavanja testova, te o broju kandidata, terminu i mjestu testiranja, kreirati pismeni poziv kandidatima na pismene i usmene testove, te ga dostavljati protokolu za slanje putem pošte, po potrebi i u skladu s procjenom, sekretar može e-mailom ili telefonski obavijestiti kandidate o terminu testiranja.

Uredba sadrži mogućnost izuzimanja člana Komisije od rada u Komisiji. Član Komisije može tražiti izuzeće ukoliko je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena.¹² Nedostatak odredbe je što samo član Komisije može tražiti izuzeće samog sebe, dok iz jezičkog tumačenja proizilazi da drugi članovi ili treća lica ne mogu tražiti izuzeće člana Komisije. Uprkos navedenom, smatram da ostali članovi Komisije po saznanju za postojanje osnova za izuzeće, kao i druga lica koja imaju saznanje o postojanju osnova za izuzeće, trebaju tražiti izuzeće od rada u Komisiji.¹³

¹¹ Član 4. stav (3) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH, br.13/19, 9/21 i 53/21)

¹² Član 9. stav (1) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH, br.13/19, 9/21 i 53/21)

¹³ Izuzeće se može tražiti zbog srodstva. kako slijedi: Prava linija: I stepen – otac/majka – kći/sin, II stepen – djed/baka – unuka/unuk, III stepen – pradjed/prabaka –

O zahtjevu za izuzeće poslodavac donosi odluku najkasnije u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena. U praktičnoj primjeni, J.P. Međunarodni aerodrom „SARAJEVO“ d.o.o. Sarajevo nije izuzelo nijednog člana komisije, niti je ijedan član komisije tražio izuzeće po osnovu srodstva u pravoj ili pobočnoj liniji.

Prijava kandidata na javni oglas treba biti blagovremena, uredna i potpuna. Blagovremena prijava je ona koja je predana na poštu najkasnije zadnjeg dana roka predviđenog za podnošenje prijave. Rok za podnošenje prijave počinje teći narednog dana od dana objave oglasa, pa ako je primjera radi javni oglas objavljen 14.09., rok za dostavu prijave računa se od 15.09. tekuće godine. Nepotpuna prijava je ona uz koju nisu priloženi svi dokumenti traženi oglasom ili su priloženi zastarjeli dokumenti ili dokumenti koji nisu dokaz.

4.4. Testiranje kandidata i Lista uspješnih kandidata

Osnovni uslov za provođenje testiranja kandidata je da je kandidat dostavio svu dokumentaciju traženu javnim oglasom, tj. da je dostavio dokumentaciju kojom dokazuje ispunjavanje općih i posebnih uslova iz javnog oglasa. Bez obzira na stepen stručne spreme, svi kandidati su obavezni dostaviti dokumentaciju kojom dokazuju da ispunjavaju uslove utvrđene javnim oglasom.

Osnovni uslov za definiranje procesa izbora kandidata za prijem u radni odnos je stepen stručne spreme koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi procedura prijema. S tim u vezi, Uredba isključivo utvrđuje obavezu provođenja usmenog ispita za prijem kandidata na radna mjesta za koja je propisana osnovna škola. Usmeni test je najsubjektivniji dio čitavog procesa, koji članovima komisije ostavlja prostor da slobodno i nezavisno budu kandidati, te su moguće u manipulacije u čitavom procesu.

Za radna mjesta za srednjom školom, osnovni uslov je provođenje usmenog testa (intervjua). Međutim, poslodavac može propisati obavezu provođenja pismenog i/ili praktičnog testa. Drugim riječima, za radna mjesta za srednjom stručnom spremom, obavezno je provođenje usmenog intervju, a pravilnikom o radu ili drugim internim aktom poslodavca može se propisati obaveza pismenog i/ili praktičnog testa.

praunuka/praunuk, IV stepen – šukundjed/šukunbaka – šukununuka/šukununuk. U Pobočnoj liniji II stepen – dva brata, dvije sestre, brat i sestra, III stepen – tetka/bratić i bratična tetka i sestrić/sestrična, ujak i sestrić/sestrična, stric i bratić/bratična, IV stepen – djeca/unuci od brata ili sestre, Tazbinsko srodstvo, I stepen – svekar/snaha, zet/svekrva, očuh/pastorka, te maćeha/pastorak, II stepen – bake/djedovi supružnika, braća/sestre supružnika

Za radna mjesta sa višom ili visokom, kao i određena naučna znanja, kao što su magistar i doktor nauka, Uredba sadrži drugačije rješenje u odnosu na kandidate sa srednjom stručnom spremom, i alternativno utvrđuje obavezu provođenja pismenog i/ili usmenog ispita kandidata. Utvrđivanje uslova da kandidati posjeduju magistarsku i doktorsku titulu nije uobičajeno, osim na visokoškolskim ustanovama. Poslodavci mogu utvrditi obavezu provođenja pismenog i usmenog testa ili alternativno utvrditi obavezu provođenja pismenog ili usmenog testa.

Najbolje rješenje je internim aktom poslodavca Pravilnikom o radu ili uputstvom utvrditi obavezu usmenog testa za radna mjesta sa osnovnom školom, a za sva ostala radna mjesta, bez obzira na stepen stručne spreme utvrditi obavezu provođenja pismenog i usmenog testa, a po potrebi utvrditi i praktičnu provjeru znanja.

U praktičnoj primjeni, testiranje kandidata vrši se u pravilu provođenjem pismenog ispita, usmenog ispita (intervjua), praktičnom provjerom znanja (po potrebi), te u pravilu testiranjem poznavanja engleskog jezika i poznavanja rada na računaru, ukoliko su oni uslov za obavljanje poslova na radnom mjestu koje se popunjava.

Premda dobar alat za utvrđivanje sposobnosti kandidata, praktična provjera sposobnosti kandidata se često ne vrši. Obaveza praktičnog ispita je utvrđena kao mogućnost, a ne obaveza, što je dobro rješenje. Nedostatak provođenja praktične provjere je dodatno usložljavanje i usporavanje procesa izbora najboljeg kandidata.

U cilju izbjegavanja bilo kakvih nejasnoća, nedostatak Uredbe je što ne sadrži jasno i precizno utvrđene i prepoznate uslove za testiranje radnika za radna mjesta sa III stepenom stručne spreme – kvalificirani radnik i V stepen stručne spreme visokokvalificirani radnik. Radnik koji je stekao treći stepen stručne spreme završio je trogodišnju srednju školu, a radnik koji je završio peti stepen stručne spreme završio je specijalizaciju na osnovu stručnosti srednjeg obrazovanja.¹⁴

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito podatke koje dovode kandidata u neravnopravan položaj u odnosu na druge kandidate.¹⁵

¹⁴ Odluka o usvajanju kvalifikacionog okvira u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH", broj: 31/11)

¹⁵ Član 29. Zakona o radu FBiH („Službene novine FBiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20 – odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/21 - dr. zakon i 44/22

Prethodna provjera znanja i radnih sposobnosti kandidata vrši se u zavisnosti od stepena stručne spreme koja je propisana kao uslov za radno mjesto za koje se procedura prijema u radni odnos provodi, te posebnih uslova propisanih sistematizacijom radnih mjesta, odnosno zahtjeva radnog mjesta.

Sistematizacijom poslova može se utvrditi kao uslov za prijem u radni odnos posjedovanje dodatnih znanja i odgovorajućih znanja i vještina. Pod dodatnim znanjima kao neophodan uvjet za uspješno ili bezbjedno obavljanje poslova na radnom mjestu podrazumijevaju se: poseban stručni ispit i specifična stručna obučenost (specijalizacija za određene poslove, licenca, potvrde obučenosti, pravosudni ispit i dr.).

Pod posebnim znanjima podrazumijevaju se znanja, vještine i druge sposobnosti radnika koje su potrebne za uspješno obavljanje poslova na radnom mjestu, kao što su naročito: znanje engleskog jezika, poznavanje rada na računaru i dr. Razlika između dodatnih zahtjeva i posebnih znanja je u tome da je kandidat obavezan da posjeduje dokaze o ispunjavanju uslova utvrđenih dodatnim zahtjevima, dok sa posjedovanjem posebnih znanja i vještina, poslodavac može da disponira, tj. da ih utvrdi ili ne utvrdi kao uslov za prijem u radni odnos.

Komisija utvrđuje listu uspješnih kandidata, u skladu sa ocjenama postignutim na usmenom, pismenom i praktičnom ispitu. Ukupan broj bodova se sastoji od zbira bodova sa usmenog, pismenog i praktičnog ispita, u zavisnosti koji su ispiti bili obuhvaćeni procesom izbora.

Uredba ne definira koji je minimum bodova koje kandidat treba da ostvari, već poslodavac samostalno regulira koji je minimalan broj bodova koje kandidat treba da ostvari.¹⁶ S obzirom na pozitivno zakonodavstvo Federacije Bosne i Hercegovine, poslodavci su obavezni da dodijele određeni broj bodova kandidatima koji imaju status demobilisanog branioca, člana porodice demobilisanog branioca, djeteta šehida – poginulog branioca, umrlog ratnog vojnog invalida, ili umrlog dobitnika ratnog priznanja i odlikovanja. Na dispoziciji je poslodavca koliki broj bodova će dodijeliti naprijed navedenim kategorijama lica i koja dokazna sredstva će tražiti kao dokaz.

Lista uspješnih kandidata sačinjava se kao tabelarni pregled postignutih rezultata tokom testiranja, u koju se upisuju svi kandidati koji su učestvovali u procesu ispita/testiranja i koji su osvojili minimalan broj bodova. Lista uspješnih kandidata predstavlja i tzv. rezervnu listu, jer se u slučaju

¹⁶ Primjera radi, u J.P. Međunarodni aerodrom „SARAJEVO“ d.o.o. Sarajevo na Listi uspješnih kandidata mogu se nalaziti samo kandidati koji su ostvarili minimalno 65% od ukupnog broja bodova koji je mogao biti ostvaren u sklopu procesa izbora, u zavisnosti od toga koji su ispiti (pismeni i/ili usmeni i/ili praktični) bili obuhvaćeni procesom izbora, te uz minimalno ostvarenih po 8 (osam) bodova na testiranjima iz oblasti poznavanja engleskog jezika i rada na računarima.

odustajanja kandidata koji je izabran, može donijeti odluka o prijemu u radni odnos nekog drugog kandidata sa liste, jednog ili više, zavisno koliko se izvršilaca po objavljenom javnom oglasu prima u radni odnos za konkretno radno mjesto. Nedostatak Uredbe je što ne propisuje obavezu poslodavca da u radni odnos primi prvoplasiranog kandidata sa Liste uspješnih kandidata, već organi upravljanja mogu samostalno odlučiti da prime u radni odnos kandidata koji je primjera radi petoplasirani, osmoplasirani i slično, osim ako je Pravilnikom o radu poslodavca ili drugim internim aktom poslodavca utvrđena obaveza poslodavca da primi prvoplasiranog kandidata u radni odnos. U slučaju da, u toku postupka izbora kandidata za prijem u radni odnos, neki od kandidata ostvare jednak broj bodova, prednost pri zapošljavanju pod jednakim uslovima će imati kandidat koji ima svojstvo demobilisanog branioca, člana porodice demobilisanog branioca, djeteta šehida – poginulog branioca, umrlog ratnog vojnog invalida, ili umrlog dobitnika ratnog priznanja i odlikovanja.

Javni oglas se može poništiti na isti način na koji je raspisan, i to najkasnije do dostavljanja rezultata procesa izbora kandidata učesnicima u oglasnoj proceduri. Javni oglas može biti djelimično poništen, ako nijedan prijavljeni kandidat ne zadovoljava uslove za radno mjesto, odnosno nije zadovoljio na testiraju ili može biti poništen u slučaju da više ne postoji potreba poslodavca u javnom sektoru o prijemu kandidata u radni odnos.

4.5. Dostavljanje

Prijavljivanje kandidata na javni oglas vrši se poštanskim putem, preporučenom pošiljkom na adresu poslodavca. Postavlja se pitanje, da li se može omogućiti elektronsko prijavljivanje na javni oglas? Uredba sadrži obavezu poslodavca da u javnom oglasu navede adresu na koju se dostavlja prijava i dokaze o ispunjavanju općih i posebnih uslova iz javnog oglasa. Nije precizirano Uredbom da li se prijava može dostavljati elektronskim putem, ali s ozbirom na utvrđenu obavezu Uredbom da kandidat dostavlja u cilju prijave na oglas originale ili ovjerene kopije poslodavcu, smatram da intencija zakonodavca je bila pismeno dostavljanje prijava na javni oglas poštanskim putem na poslovnu adresu sjedišta poslodavca.

Obavezu dostavljanja pismena kandidatima, Uredba utvrđuje prilikom pozivanja kandidata na testiranje i/ili usmeni intervju, te prilikom donošenja odluke o prijemu u radni odnos kandidata. Uredbom se definira obaveza poslodavca da najkasnije u roku od pet dana od dana donošenja odluke, u pisanom obliku obavijestiti sve prijavljene kandidate, a koji nisu izabrani na

radno mjesto za koje je provedena procedura prijema u radni odnos. Međutim, sporno je iz Uredbe da li se dostavljanje odluke o izboru kandidata ili poništenju postupka može vršiti isključivo elektronskim putem. Za razliku od izričito utvrđene obaveze dostavljanja poziva na testiranje kandidatima preporučenom poštom i elektronskim putem, Uredba izričito ne definira način dostavljanja odluke o prijemu radni odnos ili odluke o poništenju postupka prijema u radni odnos. S tim u vezi, smatram da je zakonodavac namjeravao propisati izričitu i isključivu mogućnost dostavljanja odluke o prijemu ili poništenju postupka elektronskim putem da bi to i utvrdio Uredbom, te je dostavljanje odluke o izboru ili poništenju postupka isključivo elektronskim putem u suprotnosti sa ciljem Uredbe.

5. Pravna zaštita kandidata koji nisu izabrani u radni odnos

Po prijemu odluke o prijemu u radni odnos ili odluke o poništenju javnog oglasa, kandidat koji nije izabran ima pravo izvršiti uvid u dokumentaciju. Poslodavac je obavezan omogućiti uvid kandidatu u svu dokumentaciju vezanu za konkretni javni poziv. Pravo uvida ne podrazumijeva kopiranje prijave drugih kandidata, niti uvid u sadržaj drugih javnih poziva. U slučaju da poslodavac onemogućuje uvid u dokumentaciju, kandidat ima pravo tražiti inspekcijски nadzor. Osnovni razlog zašto kandidat koji nije izabran nema pravo umnožavanja dokumentacije je zaštita ličnih podataka kandidata. U pogledu zaštite ličnih podataka, poslodavac u javnom sektoru je kontrolor ličnih podataka kandidata i obavezan je da Agenciji za zaštitu ličnih podataka prijavi Evidenciju o kandidatima (konkursi, oglasi) i utvrdi rokove čuvanja dokumentacije. Rokovi čuvanja dokumentacije trebaju se vezati za mogućnost traženja sudske zaštite, te rok u kojem poslodavci čuvaju dokumentaciju kandidata koji nisu primljeni u radni odnos ne bi trebao biti duži od dvije godine od dana okončanja oglasne procedure, a što predstavlja rok unutar kojeg se s obzirom na sporost radova sudova u najgorem slučaju može zaprimiti tužba na odgovor.

U slučaju sumnje u zakonitost procesa, kandidat može tražiti pravnu zaštitu podnošenjem prigovora u roku od 8 (osam) dana od dana donošenja prigovora, te pokretanjem sudske procedure, ako je njegov prigovor odbijen u kojem će tražiti poništenje odluke o prijemu u radni odnos uslijed pogrešno provedene procedure prijema u radni odnos ili može tražiti preinačenje odluke o prijemu u radni odnos. Poslodavac je dužan riješiti po prigovoru najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema prigovora kandidata, a Odluka donesena po prigovoru je konačna i protiv iste se može podnijeti tužba nadležnom sudu u roku od 30

dana.¹⁷ Inspekcijski nadzor ne omogućuje najadekvatniju zaštitu prava kandidata, već isključivo ima ulogu nadzora nad primjenom Uredbe, a vrši ga federalni inspektorat rada. Nadležnost federalnog inspektorata rada je kažnjavanje pravnih lica i davanje preporuka o primjeni Uredbi, a nije nadležnost inspektorata da preinačava ili poništava odluke poslodavca. U sporovima povodom zasnivanja radnog odnosa putem javnog oglasa, kandidatu ne pripada pravo osporavanja oglasa i preispitivanja djelimično provedene procedure, ukoliko je izostala odluka o izboru i prijemu kandidata u radni odnos. Procesni razlozi za traženje poništenja postupka prijema u radni odnos kandidata vezani su za postupanje preduzeća u javnom sektoru u suprotnosti sa Uredbom (neimenovanje Komisije, nepridržavanje rokova utvrđenih Uredbom, neodržavanje pismenog ili usmenog ispita i slično) i poništenje ili preinačenje odluke, primjera radi, ako Komisija nije pravilno utvrdila da kandidat ne ispunjava opće i posebne uslove utvrđene javnim oglasom.

6. Prijem pripravnika u radni odnos u preduzećima u javnom sektoru

Zapošljavanje pripravnika u preduzećima u javnom sektoru vrši se nakon provođenja javnog oglašavanja zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme na period trajanja pripravničkog staža. Zakonom o radu FBiH trajanje pripravničkog staža nije utvrđeno, već poslodavac – preduzeće u javnom sektoru trajanje utvrđuje Pravilnikom o radu, a koje zavisi od stepena stručne spremlje pripravnika koji se prima u radni odnos. Preduzeće u javnom sektoru pripravniku koji je uspješno položio pripravnički ispit, i kojem je istekao ugovor o radu, može ponuditi u skladu sa pozitivnim propisima Federacije Bosne i Hercegovine, i to članom 5. b) Uredbe ugovor o radu na određeno vrijeme na period do šest mjeseci za obavljanje poslova za koje se kao pripravnik osposobljavao.

Kandidat koji podnosi prijavu za prijem u radni odnos na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika radi osposobljavanja za samostalan rad dužan je dostaviti dokaz kojim se nesporno može utvrditi činjenica da do datuma prijave na javni oglas nije ostvario radni staž u okviru stručne spremlje pripravnika koji se prima u radni odnos. Preduzeće u javnom sektoru ne može otkazati ugovor o radu radniku na neodređeno vrijeme, a koji je stekao spremu većeg stručnog stepena u odnosu na onu na koju je raspoređen i ponuditi mu ugovor na

¹⁷ Član 14. st 3 i 4. Uredbe o postupku u prijemu u radni odnos u javnom sektoru („Službene novine FBiH“, br: 13/19, 9/21 i 53/21)

određeno vrijeme u svojstvu pripravnika na drugom radnom mjestu, jer je to u suprotnosti sa Uredbom, već je dužno raspisati javni oglas na koji se mogu javiti svi kandidati i radnici preduzeća u javnom sektoru. Prijavljivanje radnika koji imaju ugovor na neodređeno vrijeme na oglas, kako bi bili pripravnici na većem stepenu stručne spreme je veliki rizik za takve radnike, jer i nakon okončanja pripravničkog staža, ti radnici moraju prolaziti proceduru prijave na javni oglas, kako bi ponovo bili primljeni u radni odnos na neodređeno vrijeme. S tim u vezi, poslodavci u javnom sektoru pronalaze načine kako da zakonito zaobiđu proceduru primjene javnog poziva na institut pripravništva, propisivanjem primjera radi da se radno iskustvo utvrđuje propisivanjem najmanjeg potrebnog broja godina, odnosno mjeseci radnog iskustva ostvarenog u struci, bez obzira na stepen stručne spreme, tj. ako je radnik primjera radi obavljao finansijske poslove na poslovima srednje stručne spreme, pa nakon toga završio višu školu ili visoku stručnu spremu, može se rasporediti bez primjene instituta pripravništva na radno mjesto sa visokom stručnom spremom, ako su predmet radnog mjesta finansijski poslovi.

7. Prijem u radni odnos bez provedene procedure obaveznog oglašavanja

Osnovna obaveza preduzeća u javnom sektoru u skladu sa Zakonom o radu FBiH i Uredbom o postupku prijema radnika u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine je da se prijem radnika u radni odnos vrši putem javnog oglašavanja, i to bez obzira da li se radi o prijemu radnika u radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme. Izuzetak od pravila je:

- otkazivanje ugovora sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, ukoliko radnik ispunjava navedene uslove, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu,
- prijem u radni odnos radnika na određeno vrijeme najdalje do 180 dana, jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto,
- prijem u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba,
- prijem u radni odnos na određeno vrijeme najduže do 12 mjeseci ukupno za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće ili epidemije zarazne bolesti u Federaciji BiH, kao i za vrijeme vanrednog stanja u FBiH, proglašenog od strane nadležnih institucija za konkretno radno mjesto i

- nakon provedenog programa zbrinjavanja radnika, prijem u radni odnos radnika koji je zaposlen na neodređeno vrijeme u privrednom društvu koje je zavisno, odnosno vladajuće društvo unutar koncerna u kojem je i poslodavac koji vrši prijem u radni odnos u zavisno, odnosno vladajuće društvo.¹⁸

U nastavku rada bit će prikazani otkaz ugovora o radu sa ponudom izmijenjenom ugovora o radu i prijem radnika na određeno vrijeme najdalje do 180 dana, kao najčešći oblici primjene neposrednog zapošljavanja radnika.

7.1. Otkaz ugovora sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članom 5. Uredbe propisani su izuzeci od obaveze javnog oglašavanja popune radnog mjesta – zasnivanja radnog odnosa, a između ostalog propisano je da se kod poslodavca prijem u radni odnos može vršiti i bez provedene procedure javnog oglašavanja i u slučaju otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu FBiH i internim aktom poslodavca, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu. Primjena instituta otkaza ugovora sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto podrazumijeva da radnik zadovoljava uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva radnog mjesta na koje se raspoređuje. Kao što je već rečeno, obaveza javnog oglašavanja i zasnivanja radnog odnosa sa pripravnicima podrazumijeva obavezu javnog oglašavanja, te je u suprotnosti sa Uredbom otkazivanje ugovora o radu radnika koji sa poslodavcem ima zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme i istovremeno raspoređivanje radnika na određeno vrijeme kao pripravnika.

Praktična primjena izuzetka od obaveze javnog oglašavanja i otkazivanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme i istovremenu ponudu ugovora o radu na neodređeno vrijeme na drugo radno mjesto je velika, budući da se svi premještaji radnika koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu izvršiti bez provođenja obaveze javnog oglašavanja. Sa druge strane, preduzeća i druga pravna lica iz člana 1. Uredbe, Pravilnikom o radu i drugim internim aktima mogu utvrditi obavezu propisivanja internog oglašavanja, ali ne postoje i prepreke za utvrđivanje obaveze javnog i internog oglašavanja za popunjavanje svih radnih mjesta u preduzećima u javnom sektoru. Pravilnikom o radu može se utvrditi obaveza da prije raspisivanja javnog oglasa, preduzeće u javnom sektoru raspiše interni oglas, te provede proceduru

¹⁸ Član 5. Uredbe o postupku u prijemu u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“, br. 13/19, 9/21 i 53/21)

predviđenu za provođenje postupka javnog oglašavanja. Ukoliko se upražnjeno radno mjesto ne popuni putem internog oglasa, raspisuje se javni oglas. Nedostatak ovog rješenja je što uvijek nakon popunjavanja radnog mjesta putem internog oglasa ostaje jedno upražnjeno radno mjesto, i to radno mjesto sa kojeg se radniku otkazuje ugovor o radu uz istovremenu ponudu ugovora o radu na drugo radno mjesto. Na ovaj način, stvara se obaveza permanentnog raspisivanja internog oglasa i perpetuum mobile internog oglašavanja sve do trenutka kada nijedan kandidat ne zadovolji uslove na internom oglasu.

Uslijed nedostataka radnika na tržištu, potrebe brzog popunjavanja radnog mjesta, poslodavci ponekad imaju potrebu za internim obučavanjem radnika, na poslovima koji nisu u opisu njihovog radnog mjesta. Zakon o radu FBiH ne sadrži pravno rješenje vezano za interno obučavanje radnika.

Isključivi primjenjivi institut je privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto. Zakon o radu FBiH postavlja uslov hitan slučaj (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.), uz mogućnost jednostrane odluke o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

Radnik se može interno preraspodijeliti na drugo radno mjesto, primjenom instituta otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto koje podrazumijeva da radnik ispunjava uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva. Poslodavci samostalno utvrđuju u Pravilniku o radu ili drugom internom aktu, da li će se radnik stručno i/ili praktično testirati u pogledu poznavanja poslova radnog mjesta na koje se treba preasposdijeliti i da li će se testirati u pogledu posjedovanja dodatnih znanja koji se traže na drugom radnom mjestu.

7.2. Prijem radnika u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 180 dana

Osnovnim tekstom Uredbe utvrđena je mogućnost prijema radnika u radni odnos na određeno vrijeme najdalje do 120 dana, jednokratno u toku jedne kalendarske godine za konkretno radno mjesto.¹⁹ Izmjenama Uredbe u 2021. godini neposredan prijem radnika može se vršiti do 180 dana. Poslodavci u javnom sektoru ako primaju radnika na period do 180 dana mogu radnika primiti neposredno ili putem javnog oglašavanja. Naime, ne postoje pravne prepreke da se koristi procedura javnog oglašavanja koja je nesumnjivo

¹⁹ Službene novine FBiH", broj: 13/19

sporija, ali transparentnija i omogućuje prijem kvalitetnijeg kandidata u odnosu na proces neposrednog zapošljavanja. Poslodavci u javnom sektoru će se u pravilu opredijeliti za neposredan prijem radnika u radni odnos, zbog hitnosti, nižih troškova i jednostavnijeg prijema radnika u radni odnos.

Najveći nedostatak Uredbe je da je centralni subjekt Uredbe radno mjesto – objekat, a ne radnik koji je subjekat radnog prava, a što će biti pojašnjeno u nastavku teksta.

Otvaranje mogućnosti poslodavcima prijema radnika bez provođenja oglasne procedure na period od 180 dana je da se poslodavcima, u slučaju hitne potrebe, odnosno iznenadnog povećanja obima posla, kao iznenadnog odsustva radnika, omogući nesmetano odvijanje procesa rada. Poslodavci u javnom sektoru primjenom ovog instituta mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme na period do 180 kalendarskih dana, tj. mogu u zavisnosti od potreba zaključiti ugovor o radu na dva, tri, četiri mjeseca i sl. Postavlja se pitanje, da li poslodavci sa istim radnikom mogu zaključiti više ugovora o radu, čije trajanje ukupno ne prelazi 180 kalendarskih dana? Također, da li sa dva ili više različitih radnika poslodavci mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme za isto radno mjesto čije trajanje neće preći 180 kalendarskih dana?

Prema mišljenju Federalnog ministarstva pravde, ukoliko je radni odnos na određenom radnom mjestu zasnovan na određeno vrijeme, prijekom radnika na određeno vrijeme bez obaveze javnog oglašavanja, te je u toku tekuće kalendarske godine radnik primljen u radni odnos za konkretno radno mjesto u trajanju od tri mjeseca u toku iste kalendarske godine, navedeni izuzetak za konkretno radno mjesto u toku iste kalendarske godine može se primjeniti za preostali dio.²⁰ Nedostatak Uredbe i mišljenja Federalnog ministarstva pravde sadržan je u mogućnosti da poslodavci, javna preduzeća i drugi subjekti iz člana 1. Uredbe zaključče više ugovora o radu na određeno vrijeme sa istim radnikom na različitim radnim mjestima u trajanju do 180 dana. Na ovaj način, poslodavci u javnom sektoru mogu postupati zakonito, a istovremeno zakonito zaobići cilj Uredbe, a to je prijem radnika u radni odnos putem javnog oglašavanja. Praktično posmatrano, preduzeća u javnom sektoru zakonito postupaju ako u periodu od tri godine, zaključče pet ili šest ugovora o radu na određeno vrijeme sa istim radnikom na pet ili šest različitih radnih mjesta na određeno vrijeme u trajanju od 180 dana. Na ovaj način, može doći do prerastanja ugovora o radu na određeno vrijeme na ugovor na neodređeno vrijeme, jer ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno

²⁰ Mišljenje Federalnog ministarstva pravde, broj: 03-30/11-2751 t22 NZ od 14.09.2022. godine

vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopno ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor o radu smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.²¹

Ne postoje pravne prepreke da preduzeća u javnom sektoru sa različitim licima u različitim periodima zaključe ugovor o radu čije ukupno trajanje ne prelazi period od 180 dana. Potpuno je zakonito primiti radnika na određeno vrijeme na period od 180 dana, primjera radi radnika od 01.07. do 31.12.2023. godine, pa istog radnika primiti na isto radno mjesto na period od 01.01. do 30.06.2024. godine, jer se pravno ograničenje vezuje za kalendarsku godinu i radno mjesto, a ne za radnika. Naprijed navedeno sigurno nije bila intencija zakonodavca i predstavlja izigravanje cilja Uredbe, ali sa druge radne strane, pravno rješenje je zakonito.

Zakon o radu FBiH i Uredba ne reguliraju posebnim institutom situaciju školovanja/obučavanja kandidata za radno mjesto u cilju njihovog olakšanog prijema u radni odnos.

8. Zaključak

Uredba predstavlja jedinstven pravni okvir za prijem kandidata u radni odnos u javnom sektoru, dok istovremeno ova obaveza nije utvrđena za privatni sektor, što ga čini konkurentnijim u odnosu na javni sektor. Uredba predstavlja značajan zakonodavni iskorak ka transparentnosti procesa prijema kandidata u radni odnos, ali uprkos navedenom sadrži određene nedostatke, a najveći nedostaci Uredbe su, kako slijedi:

- Uredba sadrži niz jezičkih nepreciznosti i semantički je loše napisana i strukturirana,
- naziv Uredbe je neadekvatan i neprecizan,
- predmet Uredbe je radno mjesto, a ne radnik, a što je u suprotnosti sa osnovnim principima radnog prava,
- otežan je prijem pripravnika u radni odnos, koji trebaju prolaziti dvostruki proces prijema u radni odnos, i to prilikom zasnivanja radnog odnosa ili preraspoređivanja radnika koji je već u radnom odnosu u preduzeću u javnom sektoru na neodređeno vrijeme, pa se kandidat ili radnik prijavio na oglas nakon isteka pripravništva, u cilju prijema u radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme nakon isteka pripravničkog staža,

²¹ Član 22. stav 4. Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH, br. 26/16 i 89/18)

- Uredba ne sadrži delimitacijski kriterij u pogledu minimuma bodova koje kandidat treba imati da bi se kandidat našao na Listi uspješnih kandidata,
- Uredba ne sadrži izričitu obavezu prijema u radni odnos kandidata koji je prvi na Listi uspješnih kandidata,
- ne definiranje procesnog roka u kojem je Komisija obavezna provesti proceduru i utvrditi Listu uspješnih kandidata,
- rokovi vezani za imenovanje Komisije, održavanje prve sjednice i izbor predsjedavajućeg, uvid u dokumentaciju i donošenje odluke o izuzeću nemaju veliki pravni značaj i nepotrebno opterećuju sadržaj Uredbe,
- proces prijema kandidata u radni odnos je spor i neučinkovit za poslodavce,
- kaznene odredbe su utvrđene Uredbom, a ne zakonski aktom.

Uprkos svim navedenim nedostacima, Uredba je osnovni pravni okvir i značajan korak naprijed ka objektivnijem, nepristrasnijem i transparentnom prijemu kandidata u u radni odnos u javnom sektoru.

9. Literatura

1. Jasminka Gradašćević – Sijerčić, 2016., Komentar Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Privredna štampa,
2. Zakon o radu FBiH (Službene novine Federacije BiH” br. 43/99, 32/00 i 29/03)
3. Zakon o radu FBiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21 i 44/22),
4. Zakon o pravima branilaca i članova njihovih porodica („Službene novine Federacije BiH, br. 33/04,56/05,9/10, 95/13, 90/17 i 29/22),
5. Zakon o pravima demobilisanih branilaca i članova njihovih porodica („Službene novine Federacije BiH, broj: 54/19 i 29/22),
6. Zakon o posebnim pravima dobitnika ratnih priznanja i odlikovanja i članova njihovih porodica („Službene novine FBiH, br. 70/05, 61/06, 9/10, 14/13,90/17 i 29/22),
7. Zakon o volontiranju (“*Službene novine FBiH*“ broj: 110/12),
8. Presuda Vrhovnog suda FBiH, broj: 36 0 Rs 057035 22 Rev,
9. Odluka o usvajanju osnove kvalifikacionog okvira u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“, broj: 31/11),
10. Mišljenje Federalnog ministarstva pravde, broj: 03-30/11-2184/20 AG,
11. Mišljenje Federalnog ministarstva pravde, broj: 03-34/11-1563/18K od 29.06.2018. godine,
12. Mišljenje Federalnog ministarstva pravde, broj: 03-30/11-2751 t22 NZ od 14.09.2022. godine,

13. Zaključak Vlade Federacije Bosne i Hercegovine od 04.05.2023. godine,
14. Zaključak Vlade BiH, broj: 721/2023 od 01. 06. 2023. godine,
15. Pravilnik o radu J.P. Međunarodni aerodrom „SARAJEVO“ d.o.o. Sarajevo,
16. Uputstvo „Popunjavanje radnih mjesta u J.P. Međunarodni aerodrom „SARAJEVO“ d.o.o. Sarajevo