

V

Ova Odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 12-40-6-459-2/2021

14. decembra 2021. godine

Sarajevo

Zapovjednica
Jelka Milićević, s. r.**FEDERALNI ZAVOD ZA STATISTIKU****2361****PRIOPĆENJE****O PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ NETO
PLAĆI UPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I
HERCEGOVINE ZA LISTOPAD 2021. GODINE**

1. Prosječna isplaćena mjesečna neto plaća po uposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za listopad 2021. godine iznosi 999 KM.
2. Prosječna isplaćena mjesečna neto plaća po uposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za period kolovoz 2021. godine - listopad 2021. godine iznosi 999 KM.

Broj 50

Ravnatelj

15. prosinca 2021. godine

Doc. dr. **Emir Kremić**, v. r.**SAOPŠTEŃE****O PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ NETO
PLATI ZAPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I
HERCEGOVINE ZA OKTOBAR 2021. GODINE**

1. Prosječna isplaćena mjesečna neto plata po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za oktobar 2021. godine iznosi 999 KM.
2. Prosječna isplaćena mjesečna neto plata po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za period avgust 2021. godine - oktobar 2021. godine iznosi 999 KM.

Direktor

Broj 50

Доц. др **Емир Кремић**, с.

15. децембра 2021. године

р.

SAOPĆENJE**O PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ NETO
PLAĆI ZAPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I
HERCEGOVINE ZA OKTOBAR 2021. GODINE**

1. Prosječna isplaćena mjesečna neto plaća po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za oktobar 2021. godine iznosi 999 KM.
2. Prosječna isplaćena mjesečna neto plaća po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za period august 2021. godine - oktobar 2021. godine iznosi 999 KM.

Broj 50

Direktor

15. decembra 2021. godine

Doc. dr. **Emir Kremić**, s. r.**2362****PRIOPĆENJE****O PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ BRUTO
PLAĆI UPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I
HERCEGOVINE ZA LISTOPAD 2021. GODINE**

1. Prosječna isplaćena mjesečna bruto plaća po uposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za listopad 2021. godine iznosi 1.546 KM.

Broj 51

Ravnatelj

15. prosinca 2021. godine

Doc. dr. **Emir Kremić**, v. r.**SAOPŠTEŃE****O PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ BRUTO
PLATI ZAPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I
HERCEGOVINE ZA OKTOBAR 2021. GODINE**

1. Prosječna isplaćena mjesečna bruto plata po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za oktobar 2021. godine iznosi 1.546 KM.

Direktor

Broj 51

Доц. др **Емир Кремић**, с.

15. децембра 2021. године

р.

SAOPĆENJE**O PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ BRUTO
PLAĆI ZAPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I
HERCEGOVINE ZA OKTOBAR 2021. GODINE**

1. Prosječna isplaćena mjesečna bruto plaća po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za oktobar 2021. godine iznosi 1.546 KM.

Broj 51

Direktor

15. decembra 2021. godine

Doc. dr. **Emir Kremić**, s. r.**UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE - GRUPACIJA
POSLODAVACA ZA DJELATNOST
CESTOVNOG PROMETA FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE I SAMOSTALNI
SINDIKAT SAOBRAĆAJA I VEZA BOSNE I
HERCEGOVINE****2363**

Na osnovu člana 137., člana 138. stav 2. i člana 141. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18), ugovorne strane:

UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE BiH - Grupacija poslodavaca za djelatnost cestovnog prometa FBiH, koju zastupa Nedžad Siočić, predsjednik Grupacije poslodavaca, i **SAMOSTALNI SINDIKAT SAOBRAĆAJA I VEZA BiH**, koji zastupa Benaris Dedić, predsjednik Sindikata. Zaključuju u Sarajevu, dana 27.10.2021. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U OBLASTI CESTOVNOG PROMETA ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

1. OPŠTE ODREDBE

1.1. Predmet Ugovora

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze strana koje ga zaključuju, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom poslodavaca i radnika u djelatnosti cestovnog prometa na teritoriji FBiH kao i djelovanje i uvjeti rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između poslodavca i radnika u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Član 2.

Ovaj ugovor je obavezujući i važi za sve poslodavce kod kojih je učešće privatnog kapitala 50% i više, koji prema važećoj Klasifikaciji djelatnosti BiH dominantno posluju u djelatnostima:

- gradski i prigradski kopneni prijevoz putnika (49.31);
- ostali kopneni prijevoz putnika (49.39);
- cestovni prijevoz robe (49.41);
- usluge preseljena (49.42);
- pomoćne djelatnosti u prevozu (52.21, 52.24).

Osim djelatnosti iz stava 1. ovog člana odredbe ovog kolektivnog Ugovora odnose se i na druge djelatnosti koje su povezane sa prijevozom putnika.

1.2. Teritorija i subjekti na koje se primjenjuje kolektivni ugovor

Član 3.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine u skladu sa odredbama Zakona o radu Federacije BiH (u daljem tekstu: Zakon o radu) i drugim pozitivnim propisima.

Član 4.

Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se za radnika utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu, ako zakonom nije drugačije predviđeno.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučajevima primjene člana 13. ovog kolektivnog ugovora.

Član 5.

Ugovorne strane obavezne su provoditi odredbe ovog ugovora i poduzimati radnje za njegovu primjenu.

1.3. Obaveze poslodavaca, Sindikata i radnika

Član 6.

Poslodavci, Sindikat i radnici su dužni pridržavati se odredbi ovog kolektivnog ugovora, te pozitivnih propisa.

Član 7.

Potpisnici kolektivnih ugovora dužni su se, u međusobnim odnosima, ponašati u dobroj vjeri, poštujući integritet i prava drugih, te eventualne sporove, po osnovu kolektivnog ugovora, rješavati dogovorom, medijacijom ili arbitražom.

Ukoliko se ne postigne dogovor ili arbitražom zadovoljavajuće rješenje, svaka od strana ima pravo da rješavanje spora pokrene kod nadležnog suda.

Član 8.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac je dužan da na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i pravilnik o radu.

2. UGOVOR O RADU

Član 9.

Ugovor o radu između poslodavca i radnika se zaključuje u skladu sa Zakonom o radu Federacije BiH.

Ugovor o radu za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca zaključuje se u skladu sa Zakonom o radu Federacije BiH, a bliže odredbe poslodavac će definirati posebnim aktom.

2.1. Rad izvan prostorija poslodavca

Član 10.

Poslodavac ima pravo radnika, sa kojim ima zaključen ugovor o radu, uputiti na rad izvan prostorija poslodavca u sljedećim slučajevima:

- na vlastitu inicijativu,
- na zahtjev radnika, ili
- ukoliko to okolnosti zahtijevaju i to:
 - za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće,
 - za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH, proglašenog od strane nadležnih institucija,
 - ekonomske situacije,
 - drugih okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti niti spriječiti.

U slučajevima iz prethodnog stava poslodavac je dužan uz otkaz ugovora o radu istovremeno ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu sa izmijenjenim uslovima kojim se regulišu obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik).

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu iz stava 2. ovog člana radnik se mora izjasniti u pisanom obliku.

Član 11.

Poslodavac je dužan da donese odluku kojom se definiše rad izvan prostorija poslodavca, a kojom se regulišu sljedeća pitanja:

- izvršiooci,
- radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca,
- način obavljanja poslova,
- trajanje radnog vremena,
- trajanje ugovora o radu,
- uslovi rada,
- način vršenja nadzora nad radom,
- pravo i visina plaće i naknade plaća za obavljeni rad,
- vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu,
- način izvještavanja,
- upotreba vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova,
- vrijeme trajanja odluke i
- druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.

3. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

3.1. Najniža satnica

Član 12.

Potpisnici ovoga kolektivnog ugovora, suglasni su da se najniža satnica utvrđuje pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca, s tim da neto satnica, prije oporezivanja, ne može biti manja od 2,90 KM (dvije konvertibilne marke i 90/100), osim u slučajevima predviđenim u članu 13. ovog kolektivnog ugovora.

Poslodavac može, na bazi ostvarenog mjesečnog poslovnog rezultata kompanije ili organizacionog djela, odlukom nadležnog organa (direktora, uprave društva ili...) utvrditi vrijednost boda kao mjerilo ukupne plaće radnika.

Član 13.

Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode, privremeno se može utvrditi niža od najniže satnice, stim da satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,03 KM (dvije konvertibilne marke i 3/100).

Nižu od najniže satnice iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplaćivati za sve radnike isključivo u slučajevima kada isplata najniže satnice iz člana 12. ovog ugovora:

- može dovesti do gubitka određenog broja radnih mjesta, odnosno do smanjenja broja potrebnih radnika,
- gubitak u poslovanju koji prethodi periodu isplate plaće,
- može dovesti do gubitaka u poslovanju kompanije,
- može utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda,
- u slučaju elementarne nepogode, proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija i
- iz drugih razloga koji se, zajednički mogu definirati od strane poslodavca i sindikata odnosno radnika u kompaniji.

Poslodavac i sindikat u kompaniji, izuzev razloga za primjenu najniže satnice iz stava 2. ovoga člana, sporazumom mogu definirati i druge situacije kada se može isplaćivati niža satnica od satnice iz stava 1. ovog člana.

Izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je uslijed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isto razdoblje u godini prije proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, može svojom odlukom radniku izvršiti umanjjenje najniže satnice s tim da niža od najniže satnice prije oporezivanja ne može biti manja od satnice utvrđene u stavu 1. ovog člana.

Primjena niže od najniže satnice iz prethodnog stava može trajati najduže dok traje zabrana rada ili do proglašenja prestanka stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u FBiH.

Poslodavac, uz konsultacije sa sindikatom, pored razloga za smanjenje najniže satnice iz stava 1. ovoga člana, pravilnikom može definirati i druge situacije kada se može isplaćivati niža satnica.

3.2. Utvrđivanje najniže plaće

Član 14.

Najniža plaća utvrđuje se tako što se najniža satnica, utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, množi sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec.

Na utvrđeni iznos iz prethodnog stava dodaju se doprinosi iz plaće u skladu sa posebnim propisima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu od utvrđenog u stavu 1. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada i ostvareni normirani radni učinak, osim u slučajevima predviđenim u članu 13. ovog kolektivnog ugovora.

Izuzetno od stava 3. ovog člana poslodavac može svojom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u smislu člana 34. stav 2. ovog kolektivnog ugovora izvršiti umanjjenje plaće srazmjerno skraćanju broja sati, ali ne manje od najniže satnice iz člana 13. ovog kolektivnog ugovora.

Član 15.

Izuzetno, uz prethodnu obavijest sindikata, za sve radnike u kompaniji u određenom vremenskom periodu može se, zbog poremećenih uslova, gubitka u poslovanju, elementarnih

nepogoda i sličnih nepovoljnih situacija koje imaju negativnog uticaja na poslovanje, isplaćivati umanjena najniža plaća istog iznosa (tzv. minimalac).

Poslodavac će svojim internim aktom definirati poslove i radna mjesta za koja će odrediti veću satnicu odnosno plaću, nego je to definirano stavom 1. ovog člana.

Član 16.

Poslodavac je u obavezi da u roku od 90 dana od dana objave ovoga kolektivnog ugovora donese Pravilnik o normativima i vrednovanju poslova u kompaniji ili drugi pravni akt.

Prije donošenja Pravilnika o normativima i vrednovanju poslova u kompaniji poslodavac je dužan obaviti konsultacije sa sindikatom ili vijećem zaposlenika.

3.3. Osnovna plaća

Član 17.

Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i ostvareni normirani radni učinak za odgovarajući posao u skladu sa posebnim zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu za svakog pojedinog radnika.

3.4. Radni učinak

Član 18.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, za radna mjesta za koja je to moguće, uredit će se način utvrđivanja normativa učinka radnika.

Poslodavac ima obavezu da radniku, koji na radnom mjestu, iz stava jedan ovog člana, ostvari rezultate rada iznad normiranih, isplati i dio plaće po osnovu radnog učinka.

Ukoliko radnik ne ostvari normirani učinak, poslodavac istom može, proporcionalno neostvarenom učinku, umanjiti osnovnu plaću.

Pod normiranim učinkom se podrazumijevaju definirane planske norme u pogledu kvaliteta, obima i rokova izvršenja određenog radnog zadatka.

Dio plaće koji se isplaćuje po osnovu radnog učinka utvrđuje se za svaki obračunski period na osnovu ostvarenih učinaka u odnosu na normirane veličine radnog učinka.

3.5. Pravo na povećanje plaće

Član 19.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad - 25% neto satnice
- noćni rad - 25% neto satnice
- rad na dan sedmičnog odmora -15% neto satnice
- rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici - 40% neto satnice.

Satnica iz prethodnog stava je satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili drugim aktom poslodavca i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Poslodavac može, svojim internim aktom, za radnike u određenom organizacionom dijelu ili cijeloj kompaniji, odrediti da li će sedmični dan odmora biti subota, nedjelja ili bilo koji drugi dan u sedmici.

Kod sezonskih poslova, koji karakterišu poslovanje uslužnih djelatnosti (saobraćaj, turizam i prateće djelatnosti), poslodavac može planirati preraspodjelu radnog vremena na takav način da se u periodu van sezone manje, a u punoj sezoni, više angažuju radnici.

Konačno poravnavanje vremena angažmana radnika i njihovih učinaka vrši se ne kraju kalendarske godine.

Član 20.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za 0,4% za svaku godinu radnog staža, kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod istog poslodavca uključujući promjenu pravnog oblika privrednog subjekta (npr. zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja te promjene oblika društva).

Član 21.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće po osnovu otežanih uslova rada koji mogu narušiti zdravlje radnika.

Pravilnikom o radu definirat će se radna mjesta za koja se može primijeniti odredba stav 1. ovoga člana, te propisati visina povećanje osnovne plaće.

3.6. Naknada plaće**Član 22.**

Radniku pripada pravo na naknadu plaće u slučajevima predviđenim Zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Radniku pripada pravo na naknadu plaće za vrijeme:

- korištenja dana godišnjeg odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- korištenja dana plaćenog odsustva,
- odbijanje radnika da radi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ukoliko za vrijeme otklanjanja propusta nije raspoređen na drugo radno mjesto i
- drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Visina naknade plaće za slučajeve iz stava 2. ovoga člana utvrđuje se na bazi ostvarenih sati pomnoženih sa satnicom iz ugovora o radu zaključenog između poslodavca i radnika.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u procesu rada i sl.) koja se utvrđuje kao umnožak 50% neto satnice i broj sati u mjesecu za koji se vrši obračun.

Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je uslijed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isto razdoblje u godini prije proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, može svojom odlukom radnicima utvrditi prestanak obaveze rada, u najduljem trajanju od 90 dana od dana donošenja odluke.

Rok iz prethodnog stava može se produžavati ali najduže dok traje zabrana rada ili proglašeno stanje prirodne ili druge nesreće, odnosno dok je vanredno stanje u Federaciji BiH.

Za vrijeme prestanka obaveze rada iz stavka (3) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa članom 13. stav 1. ovoga ugovora.

Član 23.

Za vrijeme privremene spriječenosti na posao zbog bolesti, povrede, profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i za vrijeme porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Član 24.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju najviše tri (3) prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine u prethodnoj godini prije sticanja prava na penziju, prema objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili prosječne plaće radnika ukoliko je to povoljnije za njega.

Poslodavac će posebnim aktom odrediti broj plaća iz stava 1. ovog člana koje će biti isplaćene radniku, ovisno od broja godina rada kod poslodavca kod kojega je stekao uvjete za penziju.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog ugovora.

Član 25.

Radnik ima pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme bez njegove krivice.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana iznosi jednu trećinu mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava 3. ovog člana utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Član 26.

U slučaju otkaza ugovora o radu definiranog članom 106. stav 2. tačka b. alineja 3. Zakona o radu Federacije BiH, poslodavac je dužan isplatiti radniku otpremninu propisanu članom 25. stav 2. i 3., ovog kolektivnog ugovora.

Član 27.

U slučaju smrti radnika, njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini od jedne do tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, u prethodnoj godini prema objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Poslodavac će posebnim aktom utvrditi broj plaća iz stava 1. ovog člana koje će biti isplaćene njegovoj obitelji, ovisno od uslova poslovanja, broja godina rada kod poslodavca, kao i uzroka nastanka smrti.

Član 28.

Poslodavac može radniku isplatiti pomoć u visini do jedne (1) prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, u prethodnoj godini prema objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, i to za slučaj:

- smrti bračnog druga, roditelja ili djeteta koji živi u zajedničkom domaćinstvu,
- teške invalidnosti ili teške bolesti radnika,
- teške invalidnosti bračnog druga, djeteta ili drugog člana zajedničkog domaćinstva - u skladu sa pravilnikom.

Poslodavac može, u okviru svojih mogućnosti i ako za to postoje uvjeti, isplatiti pomoć radniku i u drugim vanrednim slučajevima (otklanjanja štete na stambenom objektu nastale uslijed elementarnih nepogoda, dužeg bolovanja, troškova liječenja, rođenje više djece odjednom, i sl.).

Ukoliko u društvu radi više radnika koji imaju pravo na naknadu iz stava 1. i 2. ovog člana po istom osnovu, naknada se dijeli na jednake dijelove.

Poslodavac će svojim aktom definirati pojam "teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, bračnog druga, djeteta odnosno "zajedničko domaćinstvo".

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog ugovora.

3.7. Topli obrok**Član 29.**

Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).

Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 0,5% do 1,0% prosječne neto plaće

isplaćene u Federaciji BiH, ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima.

Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se najkasnije do 31.12. u tekućoj godini i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

3.8. Službena putovanja

Član 30.

Poslodavac je dužan radniku kojega je uputio na službeno putovanje, u skladu sa aktom poslodavca, nadoknaditi troškove putovanja, trošak noćenja, te dnevnicu za svaki dan trajanja službenog putovanja.

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi najmanje dva posto (2%) od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine u prethodnoj godini, a ne više od visine troškova za službena putovanja državnih službenika i namještenika, propisanih aktom Vlade Federacije BiH.

Iznos dnevnica iz stava 2. ovoga člana za službeno putovanje u inostranstvo uvećava se za minimalno 50%.

Pripadajuća dnevnicu za službeno putovanje umanjuje se najviše 30% ako je osigurana besplatna ishrana.

Pravilnikom o radu može se regulisati obračun i isplata dnevnice za radnika po satu odsustva iz sjedišta poslodavca provedenom na obavljanju radnog zadatka.

Iznimno, u slučaju započinjanja i završetka rada u mjestu prebivališta radnika, dnevnicu se može obračunavati po satu odsustva od momenta polaska do povratka u mjesto prebivališta.

Naknada za topli obrok i dnevnicu međusobno se isključuju.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog ugovora.

3.9. Terenski dodatak

Član 31.

Poslodavac je dužan radniku, za rad izvan sjedišta ili sjedišta organizacionih dijelova kompanije uključujući sve stalne ili privremene organizacione dijelove kompanije, duži od 22 radna dana u toku mjeseca, isplatiti naknadu za rad na terenu (terenski dodatak) kao i naknadu troškova putovanja i noćenja, ukoliko isti nisu obezbijeđeni od strane poslodavca.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za svaki dan rada na terenu izvan sjedišta poslodavca (terenski dodatak) u iznosu od 75% utvrđenog iznosa dnevnice po svim elementima obračuna iz člana 28. ovog kolektivnog ugovora.

Naknada za terenski dodatak, topli obrok i dnevnicu međusobno se isključuju.

3.10. Regres

Član 32.

Poslodavac može radniku obračunati i isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u visini do 50% prosječne neto plaće svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u prethodnoj godini ali najviše do visine neoporezivog dijela, pod uslovom da:

- poslodavac nije prethodnu godinu završio sa gubitkom;
- obračun i isplata regresa neće dovesti do gubitka u poslovanju u tekućoj poslovnoj godini.

Visina, način i vrijeme isplate regresa utvrđuju se posebnom odlukom poslodavca.

Visina regresa definirana u stavu 1. ovog člana može se isplatiti i u manjem iznosu ako bi isplata iste bila veća od 50% dobiti poslodavca ostvarene u prethodnoj godini.

U slučaju korekcije iznosa regresa definiranog u stavu 3. ovog člana, smanjenje visine regresa se vrši proporcionalno raspoloživom iznosu.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog ugovora.

3.11 Prijevoz

Član 33.

Poslodavac može pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim aktom utvrditi visinu naknade troškova za prijevoz radnika na posao i sa posla.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog ugovora.

3.12 Raspored radnog vremena

Član 34.

Dinamički raspored rada mobilnog, pratećeg osoblja i ostalih radnika za pojedine dane u sedmici, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i dužina dnevnog odmora, utvrđuje poslodavac na osnovu definisanog obima i strukture radnih zadataka, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Izuzetno za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ukoliko priroda posla to dozvoljava, poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.

Član 35.

Poslodavac će u skladu sa članom 35. stav 2. Zakona o radu FBiH svojim aktom odrediti vrijeme u kojem je radnik dužan biti pripravan, odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje posla za slučaj vanrednih okolnosti i iskazanih potreba u obavljanju posla.

Za vrijeme pripravnosti radniku pripada naknada u visini od 10% od njegove satnice.

Radniku koji je u pripravnosti pripada pravo na punu satnicu od momenta započinjanja do momenta završetka rada.

Član 36.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Dužinu trajanja preraspodijeljenog radnog vremena poslodavac utvrđuje u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan izvijestiti radnika o uvođenju preraspodijeljenog radnog vremena i njegovom trajanju.

Prilikom uvođenja preraspodjele radnog vremena poslodavac mora poštivati odredbe o dnevnom i tjednom odmoru radnika.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Izuzetno od stava (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tokom jednog razdoblja traje duže, a tokom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 72 sata sedmično o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku.

4. ODMORI I ODSUSTVA

4.1. Dnevni odmor

Član 37.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz st. 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja dnevnog odmora, zavisno od procesa rada, utvrđuje poslodavac.

4.2. Sedmični odmor

Član 38.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidnog odmora. Ako je neophodno da radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan prema dogovoru poslodavca i radnika u periodu koji ne može biti duži od dvije sedmice.

4.3 Godišnji odmor

Član 39.

Radnik, u skladu sa Zakonom o radu, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Za radnike koji nisu stekli pravo na godišnji odmor, pravo na sticanje godišnjeg odmora, trajanje godišnjeg odmora i naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, određuje se pravilnikom o radu.

Radna sedmica u kompanijama koje se bave djelatnostima definiranim članom 2. ovoga ugovora, računa se kao šestodnevna radna sedmica.

Član 40.

Radniku koji je, u skladu sa članom 39. ostvario pravo na godišnji odmor, isti se na svakih navršenih pet godina radnog staža uvećava za jedan radni dan.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada kod poslodavca sa kojim ima ugovor o radu.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korištenja godišnjih odmora i u skladu sa zakonom i potrebama procesa rada.

Poslodavac će, ovisno o dinamici i intenzitetu poslovnih aktivnosti, utvrditi plan korištenja godišnjih odmora za radnike organizacionih dijelova firme.

Izuzetno od st. (3) i (4) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.

4.4. Odsustva sa rada

4.4.1. Plaćeno odsustvo

Član 41.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Radnik tokom kalendarske godine može ostvariti pravo na plaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka - dva radna dana,
- rođenja djeteta - jedan radni dan,
- smrt supružnika, oca, majke, djeteta - dva radna dana,
- smrt brata ili sestre, očuha, maćeha, djeda ili nane - jedan radni dan,
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan za svako davanje krvi,
- sklapanje braka djeteta - jedan radni dan,
- otklanjanje posljedica elementarne nesreće kojom su ugroženi objekti za stanovanje radnika - jedan radni dan.

Izuzetno od stava (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom, utvrditi radniku

plaćeno odsustvo u trajanju najduže do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Član 42.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene za vrijeme trudnoće kada je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, žena ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom i/ili pravilnikom o radu, a za poslodavce koji nemaju obavezu donošenja pravilnika o radu, ugovorom o radu.

Naknada iz prethodnog stava ne može biti manja od iznosa koju bi žena primala da se nalazi na bolovanju.

Član 43.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja- usavršavanja (školovanje, seminari, tečajevi) po nalogu ili uz suglasnost poslodavca za potrebe posla, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada u trajanju do osam radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 44.

Radnik kojeg poslodavac uputi na obrazovanje i stručno osposobljavanje radi potreba posla, ima pravo na plaćeno odsustvo u vremenu koliko traje to osposobljavanje.

4.4.2. Neplaćeno odsustvo

Član 45.

Poslodavac na zahtjev radnika, istom može odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.

Na osnovu zahtjeva i potreba radnika, vodeći računa o kontinuitetu održavanja procesa rada, poslodavac utvrđuje vrijeme trajanja neplaćenog odsustva.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju, osim ličnih obaveza radnika koje su utvrđene neovisno od potreba i volje poslodavca (krediti, alimentacije, sudske presude i sl.).

Izuzetno od stava (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom, utvrditi radniku neplaćeno odsustvo najduže dok traje stanje prirodne ili druge nesreće kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH.

Član 46.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo sa rada do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi vjerskih praznika, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

5. DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 47.

Djelovanje i uslovi rada sindikata kod poslodavca se organizuje u skladu sa međunarodnim konvencijama, Zakonom o radu i drugim pozitivnim propisima koji regulišu ovu oblast.

Sindikat je dužan odluku o izboru sindikalnog povjerenika i članova sindikalnog povjereništva kao i odluku o visini i raspodjeli članarine, dostaviti poslodavcu i upoznati ga sa sadržajem sindikalnih dokumenata.

Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račune sindikata.

Član 48.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima, tamo gdje je organizovan rad sindikata, osigurati uslove za rad i to: obezbijediti prostor za održavanje sastanaka, korištenja telefona, fax-a, aparata za umnožavanje i drugih tehnički nužnih sredstava za rad i dostavu službenih i drugih dokumenata.

Član 49.

Aktivnosti članova sindikata u okviru poslovnih prostora poslodavca, obavljaju se po pravilu van radnog vremena, bez remećenja i ometanja odvijanja procesa rada.

Uz saglasnost poslodavca aktivnost članova sindikata može se obavljati i u radno vrijeme, bez ometanja odvijanja procesa rada.

Član 50.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje i prijedloge sindikata u slučajevima predviđenim Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom i o svom stavu pismeno obavijestiti sindikat.

Poslodavac će na pismeni zahtjev sindikata, za dokumentaciju koju smatra relevantnom za rad sindikata dostaviti tražene podatke.

5.1. Zaštita sindikalnog povjerenika

Član 51.

Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema, osim u slučaju vršenja štetnih radnji, krivičnog djela odnosno činjenja teže povrede radne obaveze propisane pravilnikom o radu.

6. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

6.1. Pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja

Član 52.

Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena u Zakonu o radu.

Postupak iz stava 1. ovog člana pokreće se pismenim putem.

6.2. Utvrđivanje prijedloga kolektivnog ugovora

Član 53.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora, utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj ugovornoj strani.

6.3. Protokol o vođenju pregovora

Član 54.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora utvrđuju se pismenim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju potpisnice kolektivnog ugovora.

6.4. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora

Član 55.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka strana.

Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena, dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od prijema inicijative.

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

7. POSTUPAK OTKAZA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 56.

Svaka strana potpisnica ima pravo da otkáže ovaj ugovor, ukoliko:

- druga strana ne prihvati u roku od 15 dana prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog ugovora, ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
- ako se u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog ugovora;
- ukoliko tokom važenja ovog ugovora, dođe do promjene značenja nekog od pojmova iz njegovih odredbi, na osnovu nekog drugog propisa, a druga

strana ne prihvati usklađivanje takvih odredbi u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga druge

strane;

- postoji nemogućnosti njegova ispunjavanja, u cijelosti ili pojedinih odredbi, zbog izvanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih ekonomskih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog ugovora, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeci ili otkloniti.

Otkazni rok u slučajevima iz prethodnog stava je 30 dana, od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor prestaje da važi, a primjenjivat će se još šest (6) mjeseci odnosno najdulje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 57.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

8. TRAJANJE I VAŽENJE OVOG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 58.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu.

Nakon isteka roka važenja iz stava 1. ovog člana ovaj kolektivni ugovor primjenjuje se narednih 90 dana.

Član 59.

Ugovorne strane imaju pravo da pokrenu postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora najkasnije 30 dana prije njegovog isteka važenja.

Ukoliko ni jedna strana ne pokrene izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora smatrat će se da je njegovo važenje produženo za period na koji je zaključen kako je to definirano članom 58. stav 1.

Ugovorne strane su u obavezi da prije isteka roka definiranog u stavu 2. ovog člana pisanim aktom produže važnost postojećeg ili izmijenjenog ovog kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane su dužne pisanim putem usaglasiti mogućnost daljeg produženja istog, u suprotnom smatrat će se da je Ugovor nevažeći.

9. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 60.

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora, njegovi potpisnici imenuju zajedničku komisiju od četiri člana od kojih svaki potpisnik imenuje po dva člana.

Član 61.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavljaju potpisnice i nadležni inspektor rada.

Radnik, sindikat, Vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijjskog nadzora.

Član 62.

Za vrijeme trajanja ovog kolektivnog ugovora, kada poslodavac poštuje odredbe istog, sindikat nema pravo organizirati štrajk.

Član 63.

Ovaj kolektivni ugovor, nakon zaključivanja, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Član 64.

Poslodavci su dužni pravilnike o radu i ugovore o radu, ukoliko nisu u skladu sa ovim ugovorom, usklađiti u roku od 90

dana od dana njegovog objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Član 65.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se u pet (5) istovjetnih primjeraka.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu 01.01.2022. godine.

Broj I-145/21

27. oktobra 2021. godine

Sarajevo

**Udruženje poslodavaca
FBiH**

Grupacija u oblasti cestovnog
prometa

Predsjednik Grupacije

Nedžad Siočić, s. r.

Broj 08-212/21

27. oktobra 2021. godine

Sarajevo

**Samostalni sindikat
saobraćaja i veza u BiH**

Predsjednik sindikata

Benaris Dedić, s. r.

(SI-1977/21)

USTAVNI SUD BOSNE I HERCEGOVINE

2364

Ustavni sud Bosne i Hercegovine u Velikom vijeću, u predmetu broj **AP 800/20**, rješavajući apelacije **S. K. i drugih**, na temelju članka VI/3.(b) Ustava Bosne i Hercegovine, članka 57. stavak (2) točka b), članka 59. st. (1) i (2) i članka 62. stavak (1) Pravila Ustavnog suda Bosne i Hercegovine – prečišćeni tekst ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine" broj 94/14), u sastavu:

Mato Tadić, predsjednik

Miodrag Simović, dopredsjednik

Mirsad Ceman, dopredsjednik

Valerija Galić, sutkinja

Seada Palavrić, sutkinja

Zlatko M. Knežević, sudac

na sjednici održanoj 16. studenog 2021. godine donio je

ODLUKU O DOPUSTIVOSTI I MERITUMU¹

Usvaja se apelacija **S. K., N. M. i M. M.**

Utvrđuje se povreda prava na pravično suđenje iz članka II/3.(e) Ustava Bosne i Hercegovine i članka 6. stavak 1. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Ukida se Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske broj 72 0 P 032376 19 Rev od 27. studenog 2019. godine.

Predmet se vraća Vrhovnom sudu Republike Srpske koji je dužan po žurnom postupku donijeti novu odluku u skladu sa člankom II/3.(k) Ustava Bosne i Hercegovine i člankom 1. Protokola broj 1 uz Europsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Nalaze se Vrhovnom sudu Republike Srpske da, u skladu sa člankom 72. stavak (5) Pravila Ustavnog suda Bosne i Hercegovine, u roku od tri mjeseca od dana dostave ove odluke obavijesti Ustavni sud Bosne i Hercegovine o poduzetim mjerama s ciljem izvršenja ove odluke.

Odluku objaviti u "Službenom glasniku Bosne i Hercegovine", "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine", "Službenom glasniku Republike Srpske" i "Službenom glasniku Brčko distrikta Bosne i Hercegovine".

OBRAZLOŽENJE

I. Uvod

1. S. K., N. M. i M. M. (u daljnjem tekstu: prvoapelant, drugoapelantica i trećeapelantica ili apelanti) iz Gradiške, koje zastupa Radovan Janković, odvjetnik iz Gradiške, podnijeli su 28. veljače 2020. godine apelaciju Ustavnom sudu Bosne i

Hercegovine (u daljnjem tekstu: Ustavni sud) protiv Presude Vrhovnog suda Republike Srpske (u daljnjem tekstu: Vrhovni sud) broj 72 0 P 032376 19 Rev od 27. studenog 2019. godine.

II. Postupak pred Ustavnim sudom

2. Na temelju članka 23. st. (2) i (3) Pravila Ustavnog suda, od Vrhovnog suda, Okružnog suda u Banjoj Luci (u daljnjem tekstu: Okružni sud), Osnovnog suda u Gradišci (u daljnjem tekstu: Osnovni sud) i tuženog JP "Autoputevi Republike Srpske" Banja Luka (u daljnjem tekstu: tuženi), kojeg zastupa odvjetnik Boris Stojanović, zatraženo je 5. srpnja 2021. godine da dostave odgovor na apelaciju.

3. Vrhovni sud, Okružni sud, Osnovni sud i tuženi su odgovor na apelaciju dostavili u razdoblju od 8. do 19. srpnja 2021. godine.

III. Činjenično stanje

4. Činjenice predmeta koje proizlaze iz navoda apelanata i dokumenata predočenih Ustavnom sudu mogu se sažeti na sljedeći način.

5. Presudom Osnovnog suda broj 72 0 P 031376 16 P 2 od 9. ožujka 2018. godine obvezan je tuženi da apelanata nadoknadi štetu – izmaklu dobit u proizvodnji poljoprivrednih kultura za 2012. godinu u iznosu od 9.031,00 KM, te za 2013., 2014. i 2015. godinu u iznosima od po 3.988,00 KM (stavak 1.). Potom, tuženi je obvezan da apelanata na ime trajne nemogućnosti korištenja određenih nekretnina detaljnije navedenih u izreci presude isplati iznos od 27.429,00 KM (stavak 2.), te da im na ime naknade štete na određenom šumskom zemljištu isplati iznos od 6.778,22 KM (stavak 3.) sve sa zakonskom zateznom kamatom, te da im nadoknadi troškove postupka (stavak 4.). U preostalom dijelu tužbeni zahtjev apelanata je odbijen (stavak 5.).

6. U obrazloženju presude Osnovni sud je naveo da iz provedenih dokaza proizlazi da je prvobitni tužitelj S. K.2 (u daljnjem tekstu: prednik apelanata) bio vlasnik nekretnina koje su mu za potrebe izgradnje autoputa ekspropirane, te da je u konkretnom postupku tražio naknadu štete. Prednik apelanata je tijekom postupka preminuo. Apelanti su nasljednici koji su po osnovi nasljeđa upisani kao suposjednici na spornim parcelama, i to prvoapelant sa 2/4 dijela, a drugoapelantica i trećeapelantica sa po 1/4 dijela. Iz toga proizlazi da se u konkretnom slučaju radi o djeljivoj obligaciji iz članka 412. stavak 3. Zakona o obligacijskim odnosima (u daljnjem tekstu: ZOO) tako da svaki povjeritelj može zahtijevati samo svoj dio potraživanja. Međutim, u konkretnom slučaju apelanti u uređenoj tužbi od 17. listopada 2017. godine nisu zahtijevali svatko svoj dio potraživanja prema suvlasničkom omjeru, već su istaknuli nedjeljivi zahtjev za naknadu štete u ukupnom iznosu od 115.626,00 KM koja im je nastala izgradnjom autoputa, a što je pravo apelanata, te je o takvom zahtjevu i odlučivano. U tom pogledu istaknuto je da su apelanti konačno opredijeljenom tužbom zahtijevali da im tuženi solidarno isplati naknadu štete – izmaklu dobit u proizvodnji poljoprivrednih kultura, potom određeni iznos zbog trajne nemogućnosti korištenja parcela, te naknadu štete na parceli koja predstavlja šumu.

7. Osnovni sud je u obrazloženju presude iscrpno pobrojao svjedoke koje je saslušao, naveo okolnosti na koje su svjedočili te materijalne dokaze koje je proveo na glavnoj raspravi. Naime, Osnovni sud je naveo da iz provedenih dokaza proizlazi da je sporno zemljište apelanata prije izgradnje autoputa bilo obrađivano kao poljoprivredno zemljište. Očevidom na licu mjesta uz prisustvo vještaka (geodetske struke, arhitektonsko-građevinske struke, šumarske struke i vještaka poljoprivredne struke) i njihovim nalazima i mišljenjima utvrđeno je da se određene parcele prednika apelanata nalaze potpuno pod vodom, dok određene parcele nisu bile poplavljene, ali je na njima narasla

¹ Odluka objavljena u "Službenom glasniku BiH", broj 74/21