

# PREKRŠAJNA ODGOVORNOST POSLODAVCA ZBOG OGRANIČAVANJA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA MALOLJETNOG RADNIKA

**Prof. dr. Jasmina Bešliagić**

*Vanredna profesorica, Pravni fakultet Univerziteta u Bijaču, [jasmina.beslagic@unbi.ba](mailto:jasmina.beslagic@unbi.ba)*

**Sažetak:** Radno zakonodavstvo je zakonodavstvo zaštitnog karaktera, pri čemu se propisima iz oblasti radnog prava nastoji zaštititi „slabiji“ subjekt radnog odnosa – radnik. Razlog za ovakvu koncepciju u pristupu kreiranju propisa u oblasti radnog prava svoje korijene ima još u industrijskoj revoluciji, koja je primarno bila radnička revolucija, a kojom su se radnici borili i izborili za svoja elementarna prava iz radnog odnosa – pravo na adekvatnu nadnicu za rad, pravo na ograničenje broja sati rada, pravo na odmore i druga slična prava.

Ipak, opće pravne norme kojima se štite prava radnika iz radnog odnosa ponekad nisu dovoljne da se zaštite one grupe radnika koje usljed svojih određenih specifičnih karakteristika posebno ranjive. Stoga, radno zakonodavstvo poznaje posebne kategorije radnika kojima pruža dodatnu zaštitu, kao što su žene radnice u kontekstu zaštite majčinstva, roditelji, staratelji, osobe s invaliditetom ili promijenjenom radnom sposobnošću, kao i maloljtni radnici.

Ovaj rad analizira odredbe radnog zakonodavstva kojima se posebno štite maloljetni radnici sa posebnim fokusom na prekršajnu odgovornost poslodavca za kršenje tih odredaba.

**Ključne riječi:** maloljetni radnik, poslodavac, dječji rad, zakonodavstvo, prekršajna odgovornost.

## 1. UVOD

Radom maloljetnika ili dječjim radom se smatra rad lica mlađeg od 18 godina. Ipak, moderno radno zakonodavstvo dozvoljava rad maloljetnog lica, pod uslovom da je ono navršilo 15 godina života, da dobrovoljno pristaje na rad, da vrsta poslova i zadataka koje obavlja ne utiče na njegov psiho-fizički razvoj, kao ni na proces njegovog obaveznog i redovnog obrazovanja, te uz pristanak i pod nadzorom roditelja, odnosno staratelja.

Ipak, lica ispod 18, a nerijetko i ispod 15 godina starosti mogu biti prisiljeni na rad bez ispunjavanja navedenih uslova, te su pri tom vrlo često radno angažovani kao žrtve krivičnih djela, među kojima prednjači trgovina ljudima (Bešliagić, 2024, 182). Pored toga, kada maloljetno lice zasnjuje radni odnos uz ispinjavanje svih navedenih uslova, postoji realna opasnost da ono bude na određeni način eksploatirano unutar samog radnog odnosa, a da vrlo često nije ni svjeno toga zbog stepana svog psiho-fizičkog razvoja. Upravo iz tog razloga, zakonodavac se odgovarajućim pravnim normama imperativne prirode pobrinuo da maloljetni radnik bude posebno zaštićen unutar radnog odnosa.

## **2. ZABRANJENI OBLICI DJEČJEG RADA I RADA MALOLJETNIKA**

### **2.1. Pojam djeteta i maloljetnika**

Različita nacionalna zakonodavstva poznaju različite definicije pojma djeteta, a univerzalnu definiciju djeteta nudi Konvencija o pravima djeteta (1989, čl. 1), označivši dijete kao „svaku osobu mlađu od 18 godina života, osim ako se zakonom koji se primjenjuje na dijete granica punoljetstva ne odredi ranije“. Granica do koje se, u pravilu, ljudsko biće pri tome smatra djetetom jeste punoljetstvo, ali se istovremeno uvažava mogućnost sticanja punoljetstva i prije, odnosno i poslije osamnaeste godine života, ako to predviđaju nacionalni propisi. U pravnom sistemu Bosne i Hercegovine djetetom se smatra osoba ispod 14, a status maloljetnika traje do 18 godina života. Navršavanjem 18 godina života dijete postaje punoljetno i stiče potpunu poslovnu sposobnost. Po odredbama Porodičnog zakona, tada prestaje pravo zakonskih zastupnika (roditelja, usvojitelja, staratelja) da zastupaju dijete (Porodični zakon Federacije Bosne i Hercegovine, 2005, 2005, 2014 i 2019, čl. 156 i 157).

### **2.2. Pojam i oblici dječjeg rada i rada maloljetnika**

Dječjim radom se smatra rad lica koja imaju ispod 18 godina starosti, a radom maloljetnika rad lica iznad 15, a ispod 18 godina starosti. Ipak, nije svaki rad djeteta i maloljetnika štetan i ne podrazumijeva nužno njegovu eksploataciju. Kad dijete pomaže roditeljima u obavljanju osnovnih kućnih obaveza i svoj džeparac zarađuje od roditelja ili radom u porodičnom biznisu, a rad se obavlja u djetetovo slobodno vrijeme, te ukoliko su ti poslovi primjereni djetetovom psiho-fizičkom razvoju i ne utječu na njegov socijalno-emocionalni razvoj, ne može se govoriti o radnoj eksploataciji djeteta. Stoga, pojam “eksploatacija djece” u širem značenju odnosi se na eksploataciju kroz rad i druge oblike iskorištavanja koji su štetni za dijete. Eksploatacija djece nije nov fenomen, ali oblici u kojima se pojavljuje kao i metode koje je omogućavaju eksploataciju djece poprimili su nove oblike i razmjere širom svijeta (Đuderija *et al.*, 2013, 9).

Stoga, međunarodni i nacionalni propisi zabranjuju rad djeteta i maloljetnika koji je štetan po njegovo psiho-fizičko zdravlje i razvoj. Konvencija broj 182 o zabrani i trenutnim djelovanjima za ukidanje najgorih oblika dječijeg rada iz 1999. godine definiše „najgore oblike dječijeg rada“. Prema ovoj Konvenciji, to su: sve vrste ropstva ili ropstvu slične prakse, kao što je prodaja djece i trgovina djecom, dužničko ropstvo i kmetstvo, te prisilan i obavezan rad; zatim korištenje, podvođenje ili nuđenje djeteta za prostituciju, proizvodnju pornografskog materijala ili pornografske priredbe; korištenje, podvođenje ili nuđenje djeteta za proizvodnju droge i trgovinu drogom na način definiran odgovarajućim međunarodnim ugovorima, te rad koji bi, zbog svoje prirode i okolnosti u kojima se obavlja, mogao štetiti zdravlju, sigurnosti i moralu djece (Konvencija broj 182 o zabrani i trenutnim djelovanjima za ukidanje najgorih oblika dječijeg rada, 1999, čl. 3).

Navedeni najgori oblici dječijeg rada mogu se svrstati u dvije grupe: one koji su u svakom slučaju štetni i u sukobu su s osnovnim ljudskim pravima djeteta, te stoga zabranjeni za sve osobe mlađe od 18 godina, te one koji su nacionalnim

zakonodavstvom definirani kao oni koji su opasni poslovi, ali se mogu obavljati u legitimnim sektorima ekonomske aktivnosti. Svjetske regije koje su posebno pogođene iskorištavanjem dječjeg rada su: Afrika, Azija i Pacifik, Latinska Amerika i Karibi, te Istočna i Centralna Europa (Vinković, 2008, 19-20).

### **3. POGLED NA ZABRANU DJEČJEG RADA I NEZAKONITOG RADA MALOLJETNIH RADNIKA KROZ IZVORE MEĐUNARODNOG PRAVA**

Svijest o potrebi zabrane dječjeg rada i rada maloljetnika kroz normativnu regulaciju na međunarodnom nivou datira još s početka XIX, odnosno početka XX vijeka. O važnosti ovog pitanja na globalnom nivou govore vrlo intenzivne normativne aktivnosti Ujedinjenih nacija i njene specijalizirane organizacije Međunarodne organizacije rada, te Vijeća Europe na regionalnom nivou. Ono što je bio primarni cilj navedenih organizacija, jeste definisati minimalnu dob za zasnivanje radnog odnosa, zabraniti noćni, te prinudni dječji rad i rad maloljetnika (Bešliagić, 2024, 186).

#### **3.1. Izvori Ujedinjenih nacija**

Već u Opštoj deklaraciji o ljudskim pravima iz 1948. godine začinju se osnovi zabrane dječjeg rada i rada maloljetnika postavljanjem osnova za definisanje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava. Tako se u Deklaraciji proklamuje pravo svakog pojedinca na socijalnu sigurnost, na jednaku plaću za jednak rad, pravao na zadovoljavajuću naknadu koja radniku i njegovoj porodici obezbjeđuje život u skladu s ljudskim dostojanstvom. Pored ovog dokumenta Ujedinjene nacije su 1966. godine usvojile i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima kojim se pruža zaštita djeci i mladima od ekonomske i socijalne eksploatacije, označavajući je štetnom za njihovo zdravlje, moral, normalan razvoj, te potencijalno ugrožavajućom po njihov život. Osim toga, ovaj dokument države obvezuje postaviti minimalnu dobnu granicu za zasnivanje radnog odnosa, a svako suprotno postupanje definisano je kao zabranjeno i pravno kažnjivo. I Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, također iz 1966. godine definiše pravo na zaštitu djeteta, bez obzira na njegovu rasu, boju kože, spol, jezik, nacionalnu ili socijalnu pripadnost, na način da su mjere zaštite prilagođene njegovom statusu maloljetnika, uzimajući pri tom u obzir i njegovu porodicu, društvo i državu (Bešliagić, 2024, 186).

Ipak, najznačajniji dokument Ujedinjenih nacija u ovoj oblasti je Konvencija o pravima djeteta iz 1989. godine. Konvencija predviđa obvezu da država poduzima adekvatne legislativne, administrativne, socijalne i edukacijske mjere za zaštitu djeteta i maloljetnika od svih oblika fizičkog i mentalnog nasilja, povrede ili zloporabe, zanemarivanja, zlostavljanja ili iskorištavanja. Ovakve mjere trebaju uključiti efektivnu proceduru za uspostavu socijalnih programa koji bi omogućili potrebnu pomoć i podršku djeci i maloljetnicima. Konvencijom se djeci i maloljetnim licima priznaju određena specifična prava, usko vezana za pitanje rada djece i maloljetnika, primjera radi: pravo na edukaciju, pravo na odmor i razonodu, te slobodnu participaciju u kulturnom životu i umjetnosti. Konkretno u pogledu rada

djece i maloljetnika, ova Konvencija se zalaže za zaštitu djece od ekonomske eksploatacije, te sudjelovanja u radu koji se smatra po njih štetnim, kao i onom koji ometa njihovu edukaciju ili je štetan za dječje zdravlje, te njihov fizički, mentalni, duhovni i socijalni razvoj. (Bešlagić, 2024, 186).

Pored ovih dokumenata, Ujedinjene nacije su usvojile i veoma značajnu Svjetsku deklaraciju o preživljavanju, zaštiti i razvoju djece iz 1990. godine, kao i prateći dokument Plan akcije za implementaciju Svjetske deklaracije koji je donesen iste godine (Bešlagić, 2024, 187).

### **3.1.1. Normativna djelatnost Međunarodne organizacije rada**

Međunarodna organizacija rada preuzima vrlo intenzivne zakonodavne aktivnosti u pogledu zaštite djece i maloljetnika u radnom odnosu. Tako ova organizacija putem svojih konvencija i preporuka definiše minimalne standarde u oblasti prava radnika, te se u svojoj normativnoj djelatnosti posebno bavila pitanjem dječjeg rada i rada maloljetnih lica. Među najznačajnije, a svakako i prve konvencije Međunarodne organizacije rada koje se tiču djece i maloljetnika i njihovog rada spada Konvencija broj 5 o utvrđivanju minimuma godina za prijem djece na industrijske radove iz 1919. godine. U njoj je sadržana odredba prema kojoj djeca ispod 14 godina života se ne mogu zaposliti ili raditi u bilo kojoj javnoj ili privatnoj industriji, s izuzetkom onih u kojima su zaposleni samo članovi djetetove porodice. Također i Konvencija broj 6 o noćnom radu mladih osoba u industriji iz 1919. godine predviđa da se lica mlađa od 18 godina ne smiju zapošljavati na noćni rad na poslovima u industriji, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom preduzeću, uz izuzetak u preduzećima u kojima su zaposleni samo članovi djetetove porodice (Bešlagić, 2024, 187).

Najznačajnija Konvencija Međunarodne organizacije rada u ovoj oblasti svakako je Konvencija broj 182 o najgorim oblicima dječjeg rada iz 1999. godine. Ova Konvencija se odnosi na sva lica mlađa od 18 godina. Poseban značaj ove Konvencije jeste što je njome uspostavljen izraz “najgori oblici dječjeg rada“ o kojima je ranije bilo riječi.

### **3.2. Normativna djelatnost Vijeća Evrope**

Evropska unija i njene institucije posebnu pažnju posvećuju zabrani i dokidanju dječjeg rada. Najvažniji dokument u borbi protiv dječjeg rada donesen na nivou Evropske unije predstavlja Evropska socijalna povelja iz 1961. godine (1961, čl. 7), koja obavezuje ugovorne stranke na uspostavljanje dobnog minimuma od 15 godina za zasnivanje radnog odnosa, uz izuzetak preporučljivog lakšeg rada koji ne šteti zdravlju, moralu ili obrazovanju djece. Također, ovaj dokument vodeći računa o opasnosti odnosno štetnosti po zdravlje pojedinih zanimanja, predviđa mogućnost da za potrebe njihovog obavljanja se može uspostaviti i viša dobná granica. Evropska socijalna povelja predviđa da su lica koja su još uvijek uključena u sistem obaveznog školovanja isključena od mogućnosti obavljanja ovakvog rada, budući da bi ih ta mogućnost mogla onemogućiti od potpunog uživanja povlastica koje sa sobom nosi obrazovanje. Povelja također predviđa da će radno vrijeme osoba ispod 16 godina

starosti bit ograničeno, u skladu sa potrebama njihovog razvoja, te potrebom profesionalnog obrazovanja. Predviđeno je i da će rad osoba ispod 18 godina starosti na poslovima koji su propisani nacionalnim zakonodavstvom odnosno regulativom, biti predmetom redovnih liječničkih kontrola (Bešliagić, 2024, 188).

### 3.3. Unijsko zakonodavstvo

Pored propisa Vijeća Evrope i unijsko zakonodavstvo, odnosno komunitarno pravo veliku pažnju usmjerava na zaštitu djece i maloljetnika i to naglašava već u jednom od svojih osnivačkih ugovora, Ugovoru o Evropskoj uniji kojim se utvrđuje potreba za promovisanjem zaštite prava djeteta kao jednom od ciljeva Evropske unije, a u članu 3. stavu 5. utvrđuje se da Evropska unija, u svojim odnosima s ostatkom svijeta, doprinosi (...) zaštitu ljudskih prava, a posebno prava djeteta. Također, Evropska unija je 2021. godine donijela Strategiju Evropske unije o pravima djeteta čiji je osnovni cilj izgradnja najboljeg mogućeg života za djecu u Evropskoj uniji i širom svijeta. U Strategiji se također naglašava kako su dječja prava ljudska prava i da svako dijete u Evropi i diljem svijeta trebalo bi da ima ista prava i trebalo bi moći živjeti bez diskriminacije, optuživanja ili zastrašivanja bilo koje vrste. To je društveni, moralni i ljudski imperativ o kojem zavise djeca, koja čine gotovo petinu stanovništva Evropske unije i jednu trećinu stanovništva svijeta. Zato je zaštita i promocija prava djeteta osnovni cilj djelovanja Evropske unije unutar i izvan njezinih granica. Taj je cilj zaštićen u Povelji Evropske unije o osnovnim pravima kojom se garantuje zaštita prava djece u provođenju prava Evropske unije<sup>1</sup>

## 4. DJEČJI RAD I RAD MALOLJETNIKA U NACIONALNOM ZAKONODAVSTVU – RADNO-PRAVNI I PREKRŠAJNO-PRAVNI ASPEKT

### 4.1. Radno-pravni aspekt

Kada je riječ o nacionalnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine, u Ustav Bosne i Hercegovine su inkorporirani osnovni principi gore navedenih opštih međunarodnih i regionalnih dokumenata o ljudskim pravima, što predstavlja osnov da donošenje propisa iz oblasti rada i radnih odnosa kojima će se štititi prava djece i maloljetnika u svim sferama društvenog života, uključujući i sferu rada i radnih odnosa. Pri tome se zakonodavac nije ograničio samo na zasnivanje radnog odnosa, već i na prava i slobode tokom trajanja radnog odnosa, uključujući i njegov prestanak, a sve imajući na umu dobrobit djeteta u radnom odnosu.

Zakonit rad djece, odnosno maloljetnika decidno je regulisan radnim zakonodavstvom u Bosni i Hercegovini, a koje je u nadležnosti entitetskih zakonodavnih tijela, odnosno Skupštine Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine. Sva tri zakonodavca maloljetnike tretiraju posebno zaštićenom kategorijom radnika. Tako je ponajprije, zakonodavac (misli se radno zakonodavstvo Federacije Bosne i Hercegovine, a slične odredbe sadrži i radno zakonodavstvo u Republici Srpskoj i

<sup>1</sup> <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mup.gov.hr/UserDocs/Image/s/2021/11/19-11/EU%20Strategija%20o%20pravima%20djeteta.pdf>, (pristupljeno 28.02.2026).

Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine) predvidio da lice između 15 i 18 godina života, odnosno maloljetnik, može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se isključivo uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uslovom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 20, s. 2). Ova odredba Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine korespondira sa ranije navedenim uslovima za zasnivanje radnog odnosa maloljetnog lica, a kako bi njegovo zapošljavanje bilo pod nadzorom roditelja ili staratelja, odnosno stručnog lica, a sve kako bi se maloljetni radnik zaštitio od potencijalno štetnih uticaja rada i radnog okruženja na maloljetnika. Također, zakonodavac je za maloljetne radnike skratio dužinu trajanja punog radnog vremena, pa puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 36. s. 3), smatrajući da bi četrdesetosatna radna sedmica, koja je standard za sve ostale radnike, mogla biti opterećujuća i štetna po maloljetnog radnika, te ne bi ostavljala dovoljno vremena maloljetnom radniku za njegove druge obaveze, prvenstveno one u obrazovnom procesu, a koje ne bi smjele biti zapostavljene zbog njegovog radnog angažmana.

U vezi s prethodno predstavljenom odredbom Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, maloljetnom radniku nije dozvoljen ni prekovremeni rad (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 38, s. 3), niti može raditi u preraspodjeli radnog vremena, osim ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 39, s. 5). Razlozi za ovakvu zabranu su slične prirode kao i u prethodno analiziranoj zakonskoj odredbi koja se tiče skraćivanja dužine trajanja radnog vremena maloljetnim radniku.

Zakonodavac je, također, maloljetnom radniku zabranio noćni rad, ali samo izuzetno dozvolio da maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 42.). Ova zabrana je potpuno opravdana ukoliko se uzme u obzir da noćni rad specifično utiče na psiho-fizičko stanje i zdravlje radnika uopšte, te organizaciju i dinamiku svakodnevnih životnih obaveza i aktivnosti. U prilog navedenom ide i činjenica da i punoljetni radnici koji preduzimaju noćni rad uglavnom uživaju određene beneficije kako bi se ublažile ili prevenirale štetne posljedice koje takav rad može izazvati. Tako, primjera radi, takvi radnici imaju pravo na češće ljekarske preglede, posebne novčane naknade, duže trajanje godišnjeg odmora, radni staž s uvećanim prajanjem i druge slične privilegije, ukoliko ih tako uopšte možemo nazvati, prije kompenzacijom za štetu koju takav rad može prouzrokovati po zdravlje radnika.

U odnosu na ostale kategorije radnika, maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 40, s. 2), dok ostali radnici imaju najmanje 20 radnih dana na ime godišnjeg odmora. Kako je godišnji odmor jedan od načina

rehabilitacije radnika, prilika za upražnjavanje putovanja, sporta ili hobija, kao i vrijeme koje se provodi s porodicom ili drugim korisnim socijalnim kontaktima, zakonodavac je maloljetnom radniku omogućio pravo i obavezao poslodavca na ostvarivanje prava na četiri radna dana više godišnjeg odmora u odnosu na ostale radnike, uvažavajući specifičnosti maloljetnika kao posebno osjetljive kategorije radnika.

Zakonodavac je također propisao da maloljetnik ne može raditi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 57, s. 1). U slučaju ove zakonske odredbe, već je sam zakonodavac pojasnio zašto je ovakva zabrana predviđena posebnom normom.

Iako je radnim zakonodavstvom učinjen gotovo maksimum napora da se prevenira bilo kakva situacija koja će naštetiti maloljetnom radniku, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psiho-fizičkog razvoja, te pravovremenog otkrivanja bilo kakvih promjena u zdravstvenom stanju maloljetnog radnika, propisao je da on ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine, a da troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 58.).

#### **4.1.1. Radno-zaštitni aspekt**

Radno-zaštitno zakonodavstvo je od posebnog značaja za ostvarivanje zaštite života i zdravlja radnika i ono predstavlja okvir kojim će poslodavac prilagoditi interne akte u toj oblasti. Kako je u Federaciji Bosne i Hercegovine od 1990. godine do 2020. godine bio na snazi Zakon o zaštiti na radu iz prijašnjeg ustavno-pravnog uređenja i koji se kao takav primjenjivao 30 godina, bilo je neophodno donijeti novi propis koji će biti usklađen sa transformacijom ustavno-pravnog poretka Bosne i Hercegovine i evropskim pravnim izvorima u ovoj oblasti. Tako je krajem 2020. godine donesen sasvim novi Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine (Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2020). Donošenje Zakona o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine predstavlja značajan korak u konkretnoj zaštiti života i zdravlja radnika na području Federacije Bosne i Hercegovine u odnosu na do tada važeći Zakon koji datira još od 1990. godine (Bešliagić, 2022, 786). Novim Zakonom su se nastojali ostvariti osnovni principi koji su utemljeni u Direktivi 89/391/EEZ. Svi novi instituti preuzeti iz pomenute Direktive su prvenstveno usmjereni na prevenciju nastanka rizika za sigurnost i za zdravlje radnika na radnom mjestu.

Ovaj zakon je posebnu pažnju posvetio zaštiti grupa radnika posebno osjetljivih na rizike, pa je obavezao poslodavca da organizuje radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike, a to su trudnice, porodilje ili dojilje, maloljetnici, lica sa invaliditetom, kao i radnici sa promijenjenom radnom sposobnošću u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju (Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2020, čl. 69). Ovom odredbom je

poslodavcu propisana posebna obaveza preduzimanja svih potrebnih mjera kako bi se osigurao siguran prostor za rad za osjetljive grupe radnika, uključujući i maloljetnike, te kako bi se potencijalni rizici po njihov život i zdravlje sveli na minimum.

Također, zakonodavac je definisao i zabrane rada grupa radnika posebno osjetljivih na rizike na određenim poslovima, pa je tako zabranjen rad maloljetnicima na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i razvoj (Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2020, čl. 70 s. 2). Ovom odredbom zakonodavac podrazumijeva da postoje određena radna mjesta na kojima je povećan rizik po zdravlje i razvoj maloljetnog radnika, pa je potpuno zabranio rad maloljetnika na takvim radnim mjestima, pa ovu odredbu možemo smatrati odredbom preventivnog karaktera.

#### **4.2. Prekršajno-pravni aspekt**

Za nepoštivanje ranije analiziranih odredaba Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, zakonodavac je predvidio prekršajnu odgovornost poslodavca, odnosno pravnog lica i to novčanu kaznu od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a za ponovljeni prekršaj novčanu kaznu od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM (Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022, čl. 171. s. 1).

Prema prekršajnom zakonodavstvu, subjekti prekršajne odgovornosti mogu biti kako fizičke, tako i pravne osobe (Zakon o prekršajima Federacije Bosne i Hercegovine, 2014, 2022 i 2025, član 2. s. 6). U slučaju učinjenja navedenih prekršaja iz radnih odnosa maloljetnika, zakonodavac je predvidio odgovornost pravnog lica, ali ne i odgovornog lica u pravnom licu, jer ga u zakonskoj odredbi nije naveo kao odgovorno lice, te mu time nije dao karakteristiku posebnog svojstva učinitelja prekršaja (Findrik, 2021, 51).

Kada se govori o vrsti kazne, novčana kazna predstavlja osnovnu i jedinu kaznu u prekršajnom pravu Federacije Bosne i Hercegovine. Novčana kazna se sastoji u obavezi osuđenog lica da plati određenu novčanu sumu u iznosu i roku koji je određen odlukom suda ili ovlaštenog tijela. U teoriji i zakonodavstvu postoji nekoliko načina ili sistema propisivanja novčane kazne, a u ovom slučaju se zakonodavac opredijelio za sistem relativno određenih iznosa propisuje se minimum i maksimum novčane kazne, s tim da se razlikuje opći minimum i maksimum koji se propisuje zakonom kao generalni raspon novčane kazne i posebni minimumi i maksimumi koji se propisuju konkretnim propisima za točno određene prekršaje ali u okviru općeg minimuma i maksimuma. Propisujući opšte minimume i opšte maksimume novčane kazne po sistemu relativno određenog trajanja, Zakon o prekršajima Bosne i Hercegovine pravi razliku s obzirom na to da li se radi o fizičkoj ili odgovornoj osobi, pravnoj osobi ili osobi koja obavlja samostalnu poslovnu djelatnost, odnosno obrt, a za opšte maksimume i s obzirom na to da li se ova kazna propisuje zakonom ili uredbom ili odlukom vlade, odnosno odlukom gradskog ili opštinskog vijeća. Tako se zakonom novčana kazna može propisati u sljedećim rasponima: od 30,00 do 10.000,00 KM za fizičku osobu, od 50,00 do 20.000,00 KM za odgovornu osobu, 2) od 500,00 do 200.000,00 KM za pravnu sobu, od 100,00 do

20.000,00 KM za osobu koja obavlja samostalnu poslovnu djelatnost, odnosno obrt. S druge strane, ako se novčana kazna propisuje uredbom ili odlukom vlade, odnosno odlukom gradskog ili opštinskog vijeća novčana kazna se može propisati u sljedećim rasponima: od 30,00 do 3.000,00 KM za fizičku osobu, od 50,00 do 5.000,00 KM za odgovornu osobu, od 500,00 do 10.000,00 KM za pravnu osobu, od 100,00 do 6.000,00 KM za osobu koja obavlja samostalnu poslovnu djelatnost, odnosno obrt (Findrik, 2021, 66-68).

U pogledu prekršajne odgovornosti prema Zakonu o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine, zakonodavac je predvidio da će se poslodavac kazniti novčanom kaznom od 2.000,00 do 10.000,00 KM ako postupi protivno odredbi kojom je zabranjen rad maloljetnicima na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i razvoj i dozvoli takav rad, a za isti prekršaj i poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 500,00 do 1.000,00 KM, kao i odgovorno lice kod pravnog lica novčanom kaznom od 1.000,00 do 2.000,00 KM (Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2020, čl. 85, s. 2, 3 i 4). Novčanom kaznom od 1.000,00 do 5.000,00 KM kazniće se za poslodavac ukoliko ne organizuje radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike, zatim poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 500,00 do 1.000,00 KM, kao i odgovorno lice kod pravnog lica, odnosno poslodavca novčanom kaznom od 100,00 do 1.000,00 KM (Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2020, čl. 86).

Zakonom o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine je za navedene prekršaje kojima se ugrožavaju prava maloljetnih radnika predvidio prekršajnu odgovornost i za odgovorno lice, pa će se u tom slučaju odgovorno lice kod pravnog lica. Za razliku od Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, predviđen je širi spektar odgovornosti za učinjene prekršaje, upravo zbog ozbiljnosti eventualnih posljedica koje mogu nastupiti usljed određenih propusta u provođenju mjera zaštite na radu. Dakle Zakonom o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine zakonodavac je odgovornom licu unutar pravnog lica karakteristiku posebnog svojstva učinitelja prekršaja. Ovdje je važno istaknuti da odgovornost odgovornog lica ne prestaje zato što je nastala nemogućnost da se pravno lice proglasi odgovornim usljed njegovog prestanka ili postojanja drugih pravnih smetnji, kao niti zato što joj je prestao radni odgovornog lica u pravnom licu. Ukoliko se radi o prekršajnom postupanju odgovornih lica, to njihovo svojstvo se mora explicite navesti u opisu prekršaja (Findrik, 2021, 51-52).

## 5. ZAKLJUČAK

Moderno radno zakonodavstvo je zaštitnog karaktera i poznaje posebno zaštićene grupe radnika, među kojima su i djeca, odnosno maloljetni radnici. Razlog za ovakav pristup je potpuno opravdan, budući da se radi o licima čiji stepen razvoja zahtjeva posebnu pažnju i tretman. Pri razmatranju ovog pitanja važno je imati na umu da svaki rad djeteta i maloljetnika nije štetan, već čak može biti i vrlo koristan za njegov razvoj radi podsticanja osjećaja obaveze i odgovornosti, stvaranje radnih navika, odnosa prema novcu ili odabiru kasnijeg zanimanja.

Ovaim radom je predstavljeno radno, uključujući i radno-zaštitno, te prekršajno zakonodavstvo kojima se posebno štite maloljetni radnici sa posebnim fokusom na prekršajnu odgovornost poslodavca za kršenje tih odredaba. Tu se prije svega misli na uslove za zasnivanje radnog odnosa, a oni su da se radi o licu iznad 15 godina starosti, pod uslovom da takvo lice dobrovoljno pristaje na rad, da vrsta poslova i zadataka koje obavlja ne utiče na njegov psiho-fizički razvoj, kao ni na proces njegovog obaveznog i redovnog obrazovanja, a uz pristanak i pod nadzorom roditelja, odnosno staratelja, ali i određena prava tokom trajanja radnog odnosa. Naime, zakonodavac je za maloljetne radnike sktario dužinu trajanja punog radnog vremena, zatim maloljetnom radniku nije dozvoljen ni prekovremeni rad, niti može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad. Nadalje je zakonodavac zabranio noćni rad maloljetnih radnika, a samo izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona. Također, odnosu na ostale kategorije radnika, maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna, te maloljetnik ne može raditi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, a u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, propisao da ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine, a da troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac. Osim toga, poslodavac je u obavezi da organizuje radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike, uključujući i maloljetnike, te je maloljetnicima zabranjen rad maloljetnicima na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i razvoj.

Za nepoštivanje navedenih odredaba odnosno zabrana propisanih radnim zakonodavstvom, zakonodavac je predvidio prekršajnu odgovornost, kao i odgovornost za ponovljeni prekršaj pravnog lica, odnosno poslodavca, a kada je u pitanju radno-zaštitno zakonodavstvo, predviđena je i prekršajna odgovornost odgovornog lica u pravnom licu. Kada je u pitanju vrsta kazne, zakonodavac se opresijelio za novčano sankcionisanje takvih prekršaja i to prema sistemu relativno određenih iznosa, odnosno propisuje se minimalan i maksimalan iznos kazne, a njihova visina u kontekstu svrhe kažnjavanja je zaista relativna, u konkretnim slučajevima možda i simbolična.

Ipak, iako je dječji rad i rad maloljetnika dozvoljen pod određenim uslovima, bilo bi mudro raditi na smanjenju zapošljavanja djece i maloljetnika i većoj zaštiti onih koja rade, te više pažnje posvetiti uvođenju besplatnog, obaveznog, dostupnog i univerzalnog obrazovanja i implementiranje međunarodnih radno-pravnih i krivično-pravnih standarda u nacionalna zakonodavstva kada je u pitanju ovaj problem. Pri tome, značajnu ulogu imaju i sindikati, poslodavci, inspektori, istražni i pravosudni organi, organi za privođenje zakona, organi socijalnog staranja, kao i brojnih drugi relevantni društveni akteri.

## Literatura

- Bešlić, J. 2024. Dječji rad kao oblik eksploatacije djece žrtava trgovine ljudima, Zbornik radova sa 15. Međunarodne naučno-stručne konferencije „Djeca i maloljetnici kao učinioci i žrtve krivičnih djela – zakonodavni i institucionalni odgovor“, Banja Luka: Srpsko udruženje za krivičnopravnu teoriju i praksu i Istraživački centar Banja Luka.
- Bešlić, J., Hodžić A., Bajramović E., 2022. Novele radnozaštitnog zakonodavstva u Federaciji Bosne i Hercegovine, Zbornik radova 8. međunarodnog stručno-znanstveni skupa „Zaštita na radu i zaštita zdravlja“, Karlovac: Veleučilište u Karlovcu.
- Duderija, S., Smajević, M., Bajramović M., Poturković, M., Arula, B., Dujmović, Z. & Muratbegović, E. 2013. Stop trgovini ljudima, Istraživanje o oblicima i raširenosti prisilnog, štetnog i rada djece na ulici u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: Save the Children.
- Findrik, N. 2021. Prekršajno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću: Bihać.
- Vinković, M. 2008. Dječji rad u međunarodnom, evropskom i poredbenom radnom pravu, Zagreb: Tim press.

### Međunarodni i domaći propisi i drugi dokumenti:

- Deklaracija o pravima čovjeka i građana 1789.
- Direktiva Evropske zajednice, 89/391/EEZ.
- Evropska socijalna povelja 1961.
- Konvencija broj 182 o najgorim oblicima dječjeg rada 1999.
- Konvencija broj 182 o zabrani i trenutnim djelovanjima za ukidanje najgorih oblika dječjeg rada 1999.
- Konvencija broj 5 o utvrđivanju minimuma godina za prijam djece na industrijske radove 1919.
- Konvencija broj 6 o noćnom radu mladih osoba u industriji 1919.
- Konvencija o pravima djeteta 1989.
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima 1966.
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima 1966.
- Opšta deklaracija o ljudskim pravima 1948.
- Plan akcije za implementaciju Svjetske deklaracije 1990.
- Porodični zakon Federacije Bosne i Hercegovine, 2005, 2005, 2014 i 2019.
- Strategija Evropske unije o pravima djeteta 2021.
- Svjetska deklaracija o preživljavanju, zaštiti i razvoju djece 1990.
- Ustav Bosne i Hercegovine.
- Zakon o prekršajima Federacije Bosne i Hercegovine, 2014, 2022 i 2025.
- Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 2016, 2018, 2021 i 2022.

## EMPLOYER'S MINOR LIABILITY FOR RESTRICTING THE RIGHTS OF A MINOR EMPLOYEE FROM THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

**Ph.D. Jasmina Beslagic**

*Associate professor, Faculty of Law of University of Bihać*

**Summary:** *Labor legislation is a protective legislation, whereby regulations in the field of labor law seek to protect the "weaker" subject of the employment relationship - the employee. The reason for this concept in the approach to creating regulations in the field of labor law has its roots in the industrial revolution, which was primarily a labor revolution, and during which workers fought and won for their elementary rights from the employment relationship - the right to adequate wages for work, the right to limit the number of working hours, the right to rest and other similar rights. However, general legal norms that protect the rights of employees from the employment relationship are sometimes not enough to protect those groups of workers who, due to their specific characteristics, are particularly vulnerable. Therefore, labor legislation recognizes special categories of employees to whom it provides additional protection, such as female workers in the context of maternity protection, parents, guardians, persons with disabilities or altered work*

*capacity, as well as minor employees. This paper analyzes the provisions of labor legislation that specifically protect minor employees, with a special focus on the employer's misdemeanor liability for violating these provisions.*

**Keywords:** *minor employee, employer, child labor, legislation, misdemeanor liability.*