

I Z V J E Š T A J

KOMITET ZA RADNO-PRAVNE ODNOSI VIJEĆA STRANIH INVESTITORA
BiH

BOJANA ŠKROBIĆ – OMERVIĆ , FIC

TEA KAJAN, FIC

VILDANA MANDALVIĆ, MarketMakers

LANA DELJKIĆ, advokat u saradnji sa Karanovic/Nikolic

SARAJEVO, 15.04.2014. godine

UVOD

U organizaciji Vijeća stranih investitora Bosne i Hercegovine („**BiH**“) a uz podršku Federalnog ministarstva rada i socijalne politike i Ministarstva rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske („**RS**“), 27. i 28.03.2014. godine održana je panel diskusija na temu: „**OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA**“ u hotelu „Kardial“, Teslić.

Cilj ovog panela bio je da se zajedničkim dijalogom između državnih institucija, nadležnih za rad i radne odnose, i realnog sektora, osvrne na probleme i dileme kod praktične primjene zakonskih i podzakonskih odredbi koje se odnose na otkaz ugovora o radu od strane poslodavaca. Željeni rezultat panela je, da se po okončanju istog, zajednički artikulišu zaključci o pravcima u kojima treba da se kreću nova zakonska rješenja u ovoj oblasti i načini njihove implementacije.

Panelu su prisustvovali predstavnici odjeljenja za radne sporove općinskih/osnovnih i kantonalnih/okružnih sudova, entitetski glavni inspektori rada, a svoje aktivno učešće na treningu uzeli su i predstavnici entitetskih ministarstava rada, kao i predstavnik Agencije za mirno rješavanje sporova Republike Srpske.

Kompletna lista panelista se nalazi u ANEKSU A ovog Izvještaja.

Smjernice kojim su se vodili naši moderatori, ali i sami govornici, bile su vrlo jasno unaprijed utvrđene od strane organizatora i predstavnika kompanija. S tim u vezi, panel se i odvijao putem tri tematske cjeline:

- 1) Izlaganje predstavnika entitetskih ministarstava rada o pozitivno-pravnom zakonodavstvu koje je na snazi, te o potencijalnim izmjenama istog;
- 2) Panel diskusija u kojoj su učešće uzeli predstavnici kompanija i predstavnici institucija (većinom sudije i inspektori), a koja se zasnivala na unaprijed utvrđenim pitanjima vezanim za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca, koja su organizatoru dostavljena od strane kompanija pismenim putem; te
- 3) Treći dio panela bio je posvećen ostalim temama koje su se same nametnule na osnovu već započete panel diskusije.

1. PREGLED POZITIVNOG RADNO-PRAVNOG ZAKONODAVSTVA RS I FBiH

Na osnovu pregleda odredaba Zakona o radu koje regulišu otkaz ugovora o radu od strane poslodavca u zakonodavstvu RS te u zakonodavstvu FBiH, evidentno je da zakonodavstvo RS u određenom smislu prednjači u odnosu na zakonodavstvo FBiH. 1999. godine je izvršena reforma radno-pravnog zakonodavstva FBiH, a posljednja izmjena Zakona o radu FBiH je bila 2003. godine i odnosila se na definisanje statusa volontera i pripravnika. Zakon o radu RS posljednju izmjenu je doživio 2006. godine nakon čega je, 2007. godine, pripremljen prečišćen tekst Zakona o radu RS. Bez obzira na evidentna nastojanja entiteskih predstavnika nadležnih institucija, da se poboljša zakonodavni okvir koji reguliše radno-pravne odnose, mnoga pitanja u ovoj oblasti još uvijek nisu rješena, posebno ona koja se odnose na otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

1.1. Zakon o radu RS

Zakon o radu RS („**Zakon RS**“) predviđa otkaz ugovora o radu od strane poslodavca po 4 osnova koja su vezana za ekonomske uslove i stručne sposobnosti radnika. Obavezna je

pismena forma otkaza koja sadrži i pojašnjenje razloga za davanje otkaza. Međutim, Zakon RS predviđa i zaštitu radnika u slučaju otkaza ugovora od strane poslodavca (npr. vraćanje radnika na posao dok se ne završi postupak; nepostojanje mogućnosti davanja otkaza za radnike koji se nalaze u okolnostima koje imaju karakter posebne zaštite kao što je zaštita materinstva, i sl.). Opravdanje za zaštitu radnika na način kako je to regulisano postojećim Zakonom RS se nalazi u materijalnoj sigurnosti radnika, iako bi se zaštita od nezaposlenosti trebala osigurati iz drugih već postojećih fondova.

U slučaju kada se poslodavac i radnik dogovore o promjenama vezanim za poziciju, platu ili neki drugi bitni element ugovora o radu, u skladu sa Zakonom RS, poslodavac je dužan dati tom radniku otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

U RS-u otpremnina je definisana kolektivnim ugovorom, međutim poslodavac i radnik se mogu dogovoriti i o drugoj vrsti naknade kao i o rokovima i načinu isplate otpremnine.

Najveći problem za realni sektor u ovom momentu predstavlja zbrinjavanje viška radnika, posebno za velike poslodavce koji su prošli proces privatizacije te preuzeli određene obaveze po osnovu ugovora o privatizaciji. Poslodavac je obavezan da iscrpi sve mogućnosti kako bi zadržao radnike te u zaista krajnjoj nuždi da otkáže ugovor o radu tim radnicima ali samo uz prethodnu konsultaciju/odobrenje sa/od sindikatom odnosno vijećem uposlenika. Zakon RS kao jedinu olakšicu za poslodavca u ovom slučaju predviđa mogućnost posuđivanja svojih radnika drugom poslodavcu na period od godinu dana.

1.2 Zakon o radu FBiH

Obzirom da Zakon o radu FBiH („**Zakon FBiH**“) od 2003. godine nije mijenjan, stvoreni su preduslovi za njegove izmjene i postoje indicije da bi iste mogle biti usvojene do kraja ove godine.

Zaštita radnika u skladu sa Zakonom FBiH je definisana u skladu sa evropskim smjernicama, tako da problem leži u samim odredbama koje su postavljene generalno te omogućuju različita tumačenja u primjeni Zakona FBiH. U tu svrhu navodi se kao primjer otkaz po sili zakona, odnosno kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža ili 40 godina staža po zakonu bi trebao uslijediti otkaz ugovora o radu sa tim radnikom ali Zakon FBiH ostavlja mogućnost dogovora između radnika i poslodavca. Dakle, prepoznala se potreba za ostavljanje slobode za ljude koji žele i dalje da budu radno aktivni ali se nije uzeo u obzir ratni staž, npr. tako da na terenu postoji mnogo zloupotreba u ovom smislu.

Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca u skladu sa Zakonom FBiH moguć je po dva osnova: a) organizacijski, ekonomski i tehnički razlozi; i b) radnik nije u mogućnosti da obavlja poslove radnog mjesta a poslodavac nije u mogućnosti da radniku obezbijedi drugo radno mjesto koje odgovara profilu radnika. Veliki problem na terenu predstavlja posebno razlog naveden gore pod b) jer je isto jako teško dokazati na sudu.

U Zakonu FBiH je definisan otkaz od strane poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka ili uz prethodno upozorenje ali u ovom slučaju je potrebno jasno definisati teže povrede radne dužnosti u internim aktima poslodavca kao i voditi računa o subjektivnim momentima vezanim za činjenje same povrede (nije isto ako radnik napravi isti prijestup u roku od mjesec dana ili u roku od 5 godina). Otkazni rok u ovom slučaju je 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz. Ovaj otkazni rok je prekratak i u koliziji je sa drugim rokovima tako da novi zakon predviđa otkazni rok u ovom slučaju u trajanju od 60 dana.

Otkaz je vrlo formalna procedura u skladu sa Zakonom FBiH te upravo iz tog razloga veliki broj poslodavaca izgubi veliki broj slučajeva na sudu jer nisu ispoštovani proceduralni zahtjevi.

Kao i u RS-u i u FBiH poslodavci se susreću sa vrlo teškim situacijama a ponekad i nerješivim kada je u pitanju zbrinjavanje viška radnika. U skladu sa Zakonom FBiH poslodavac ima obavezu konsultovanja odnosno dobijanja odobrenja od strane sindikata odnosno vijeća uposlenika samo ako oni kao takvi postoje kod poslodavca.

2. ZAKLJUČCI PANEL DISKUSIJE 1

2.1 Zbrinjavanje viška radnika

Zakonske odredbe koje regulišu ovo pitanje u oba entiteta su suštinski identične. Stav predstavnika ministarstava i sudova je takođe identičan – ukoliko je poslodavac proveo proceduru zbrinjavanja viška radnika u skladu sa zakonom, ne smije biti nikakvih problema kod davanja otkaza radnicima koji predstavljaju višak.

U slučaju da poslodavac ukine određenu poziciju i zbog toga da otkaz radniku koji je bio zaposlen na toj poziciji, obavezan je da najprije ponudi tog radnika ako u roku od 1 godine od dana davanja otkaza radniku zbog ukidanja pozicije namjerava da ponovo popunjava bilo koju drugu poziciju. Ovo iz razloga što je u ovom slučaju bitna kvalifikacija radnika a ne radno mjesto na koje je bio zaposlen. Dakle, nakon otkazivanja ugovora o radu zbog ukidanja određenog radnog mjesta, u narednih godinu dana poslodavac ne smije zaposliti drugog radnika sa istim kvalifikacijama kao i otpuštenog radnika ako ne ponudi posao otpuštenom radniku. Da bi se izbjegle nejasnoće u primjeni ove odredbe, bitno je da poslodavac definiše poziciju i kvalifikacije radnika koji može da obavlja radne dužnosti na toj poziciji. Diskreciono pravo poslodavca je kako će definisati uslove radnog mjesta (npr. poznavanje stranog jezika, rada na računaru i druge vještine) pod uslovom da one nisu diskriminatorne (npr. mlađi od 30 godina).

Poslodavac je obavezan da se konsultuje sa vijećem uposlenika odnosno sindikatom u slučaju zbrinjavanja viška radnika. Ova obaveza poslodavca ne postoji ako kod poslodavca nije organizovano vijeće uposlenika odnosno sindikat, pod uslovom da poslodavac nije zabranio organizovanje vijeća uposlenika odnosno sindikata. Međutim, postoje različita stajališta po ovom pitanju. U određenim slučajevima se od poslodavca očekuje da se konsultuje sa granskim sindikatom iako nije potpisnik određenog granskog kolektivnog ugovora, što stvara veliku pravnu nesigurnost u praksi. Predstavnica Ministarstva FBiH smatra da ukoliko na nivou poslodavca ne postoji vijeće uposlenika/sindikat, onda ne postoji potreba za konsultovanjem bilo kojeg drugog sindikata. Međutim, prema riječima sudija, sud je obavezan da donese rješenje o nezakonitom otkazu ako se poslodavac nije konsultovao sa vijećem uposlenika u skladu sa relevantnim zakonom.

2.2 Disciplinski postupak kod otkaza zbog teže povrede radne dužnosti

Razlike u entitetskim zakonodavstvima po ovom pitanju se ogledaju u različitim rokovima za donošenje odluke o otkazu kao i o samom provođenju disciplinskog postupka.

Diskreciono pravo je svakog poslodavca da sam definiše svoje interne procedure vezane za disciplinsku odgovornost u svojim internim aktima. Poslodavac ne može definisati niti propisivati kazne ovim aktima jer se kazne imperativno propisuju samo zakonima. Jedina kazna koja se može izreći za lakše odnosno teže povrede radne dužnosti je – otkaz

ugovora o radu (dakle ne smiju se smanjivati plate i slično). Poslodavac takođe ima diskreciono pravo da odluči da li će provesti disciplinski postupak odnosno da li će uopće imati disciplinski postupak definisan, jer u skladu sa entitetskim zakonima poslodavac je u slučaju ovog otkaza obavezan dati pravo radniku na odbranu i generalno ispoštovati proceduru otkazivanja ugovora o radu propisanu Zakonima o radi u drugim relevantnim propisima (npr. konsultacije sa vijećem zaposlenika/sindikatom i sl.). Poslodavac mora pozvati radnika da iznese svoju odbranu i objasniti mu da može da ima zastupnika ali radnik ne mora da se odazove tom pozivu. Međutim, to neće spriječiti poslodavca da provede i okonča postupak i da otkáže ugovor pod uslovom da ispoštuje zakonske odredbe vezane za dostavu.

Rokovi za dobijanje saglasnosti i za donošenje rješenja o otkazu zbog teže povrede radne dužnosti u FBiH su u koliziji. Novi zakon bi trebao to da riješi u smislu da se ostavi rok od 60 dana od dana saznanja za činjenice zbog koje se daje otkaz.

Momenat saznanja za težu povredu je drugačije definisan u entitetskim zakonima: a) u RS-u to je momenat saznanja za povredu i za počinioca, a b) u FBiH to je momenat saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz (npr. od momenta kada je za tu činjenicu saznalo bilo koje lice kod poslodavca koje je dužno da obavijesti ovlašteno lice poslodavca).

2.3 Otkaz poslodavca zbog nesposobnosti radnika da obavlja poslove radnog mjesta

Najveći problem u vezi sa ovim pitanjem predstavljaju odredbe entitetskih zakona, na osnovu kojih je poslodavac obavezan da utvrdi i stručnu i radnu sposobnost radnika i da po svaku cijenu obezbijedi neko radno mjesto ako radnik ima preostalu radnu sposobnost ali je potpuno nestručan za druga radna mjesta. Preostalu radnu sposobnost PIO procjenjuje u skladu sa radnim mjestom a ne prema generalnom zdravstvenom stanju radnika, što predstavlja strašan teret za poslodavca i stavlja druge radnike u opasnost od gubitka posla (neki poslodavci su premali da bi mogli podnijeti ovakav finansijski teret). Stručnu sposobnost za obavljanje određenog posla na određenoj poziciji, može jedino da utvrđuje komisija poslodavca. Shodno tome, stručnu sposobnost je potrebno brisati iz relevantnih zakonskih odredbi.

Na otkaz ugovora o radu radnicima sa umanjenom radnom sposobnošću obavezna je primjena odredaba koje regulišu status ovih radnika a koje su predviđene kako Zakonom o radu tako i drugim važećim propisima koji regulišu ovu oblast.

3. ZAKLJUČCI PANEL DISKUSIJE 2

3.1 Otkaz ugovora o radu sa ponudom izmjenjenog ugovora

Novi Zakon RS bi trebao da reguliše kretanje radnika za vrijeme trajanja ugovora o radu kod jednog poslodavca u smislu da će se olakšati poslodavcima da ne moraju pripremati novi ugovor svaki put kada dođe do neke promjene vezane za ugovor o radu između poslodavca i radnika. Mišljenje Ministarstava rada FBiH i RS je da trenutno svaka promjena osnovnih elemenata ugovora o radu (npr. promjena plate (pogotovo smanjenje plate), radnog mjesta, i sl.) zahtijeva otkaz postojećeg ugovora sa ponudom izmjenjenog ugovora, odnosno novi ugovor o radu. Dakle, ove promjene se ne mogu definisati aneksom na ugovor o radu.

Radnik ima pravo da pobija novi ugovor kao i da pobija zakonitost otkaza. Radnik, čak i kada ne prihvati ugovor sa izmijenjenim okolnostima, ima pravo da pobija nezakonit otkaz. Materijalna odredba koje je definisala ovo pravo radnika ima zapravo za cilj zaštitu prava radnika u svakom slučaju, jer pravo radnika (poput prava na pobijanje) mora biti zaštićeno u svakom slučaju.

Generalni stav je da u ovom slučaju nije potrebno da se poslodavac konsultuje sa vijećem uposlenika odnosno sindikatom.

3.2 Otkaz ugovora o radu za vrijeme porodiljskog odsustva i trudnoće ili bolovanja

Po pitanju otkaza ugovora o radu za vrijeme porodiljskog odsustva i trudnoće, zakonodavstvo RS i FBiH znatno se razlikuju jer u RS-u izričito se zabranjuje da se ženi trudnici odnosno onoj koja je na porodiljskom odsustvu otkaže ugovor o radu zbog tehničkih, ekonomskih i drugih razloga, odnosno da se ona proglasi tehnološkim viškom dok u FBiH se to izričito ne navodi što ostavlja veliki prostor za različita tumačenja.

U RS-u sudije nisu imale praksu donošenja presude u korist radnika kojem je otkazan ugovor o radu za vrijeme bolovanja.

Ne može se otkazati ugovor o radu radniku koji je na bolovanju zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja. Druga oboljenja ne mogu biti prepreka otkazivanja ugovora o radu ako postoje razlozi za otkaz u skladu sa zakonom.

3.3 Menadžerski ugovor

U FBiH se još uvijek zaključuje ugovor o radu sa menadžerom odnosno direktorom – dakle još uvijek poziciju direktora u privatnoj kompaniji poistovjećujemo sa funkcijom što otvara vrata problemu radno-pravnog statusa takvog direktora nakon isteka mandata. U isto vrijeme isti direktor je za kompaniju vezan ugovorom o radu i ima status radnika i za vrijeme dok mu traje mandat.

Novi zakon o radu FBiH jasno određuje da direktor ne mora da bude u radno-pravnom odnosu sa kompanijom, dok u Zakonu RS već postoji takva odredba.

4. GENERALNI ZAKLJUČCI

Generalni zaključak panela je da smo svi svjesni teškoća sa kojima se susreće realni sektor i da svi zajedno trebamo raditi na otklanjanju istih. Međutim, nemoguće je otkloniti sve teškoće samo izmjenama relevantnih zakona. Iz različitih diskusija jasno se mogao izvući zajednički zaključak o kompleksnosti svakog problema obzirom da isti uključuje različite učesnike i različitu regulativu.

Sindikalno udruživanje je, kako se ispostavilo, jako kompleksna tema kojoj bi se trebalo posvetiti više pažnje kako bi zakonski definisano sindikalno udruživanje bilo u korist realnog sektora a ne protiv njega. Današnji način organizovanja sindikata jednostavno ne ide u prilog razvoju realnog sektora od koga, zapravo, svi i zavisimo.

Zajednički je zaključak da su zakonska rješenja u RS-u mnogo detaljnija u odnosu na postojeća zakonska rješenja u FBiH, te da je sudijama u RS-u uveliko olakšan rad a samim tim i realnom sektoru omogućena određena sigurnost u opstanak na tržištu. Međutim, još uvijek ima prostora za nadogradnju jer sve što je ostalo nedefinisano uvodi nesigurnost u svakodnevni rad i realnog i javnog sektora. Generalni problem cijele BiH jeste mnoštvo propisa u jednoj oblasti – jedan zakon započne neku priču, drugi nastavi

pa upućuje na treći, itd. Dakle, imamo problem prenormiranosti iz čega je jasno da je obaveza poslodavca da usvoji pravilnik o radu neopravdana jer unosi još više raznolikosti i onemogućuje sud u određenoj mjeri jer svaki poslodavac bi trebao sudu dostaviti svoj pravilnik o radu koji bi sudija trebao dobro da prouči prije određenog ročišta. Poseban problem predstavlja obraćanje institucijama vezano za tumačenje zakona – poslodavac se obrati recimo nadležnom ministarstvu, dobije mišljenje ministarstva i smatra da bi sud trebao biti vezan tim mišljenjem. U skladu sa zakonima koji uređuju rad sudova u BiH sudije su dužne da donose odluke na osnovu materijalnih zakonskih odredaba i izvedenih dokaza vezanih za određeni slučaj i pri tome mišljenje nadležnog ministarstva eventualno uvažiti kao validan dokaz u procesu koj iće ocjenjivati prije donošenja odluke. Takođe, sudije su svjesne činjenice da se ponekad donose odluke koje su ekonomski jako loše, ali bez obzira na to sudije moraju da sude u skladu sa procesnim zakonima, tako ako je određeni zakon propisao obavezu pribavljanja određene saglasnosti, sudija nema diskreciono pravo da odluči da poslodavac nije morao da pribavi tu saglasnost.

Iz ovih diskusija nametnuo se i zaključak da u određenoj mjeri postoji i nerazumijevanje između realnog i javnog sektora koje se ogleda kako u nerazumijevanju potreba realnog sektora od strane javnog tako i u nerazumijevanju mogućnosti djelovanja javnog sektora od strane realnog sektora. U mnogim situacijama poslodavac je stavljen u vrlo težak položaj i ne pruža mu se skoro nikakva zaštita ali se s druge strane, od poslodavca očekuje da pruži apsolutnu zaštitu i radniku a i društvu generalno. Sve to nas je navelo i na zaključak da je na tržištu BiH nedovoljno servisa koji bi radili na uspostavljanju bolje komunikacije između realnog i javnog sektora. Iz tog razloga smo svi i prepoznali Vijeće stranih investitora i Bijelu Knjigu kao jedinstven, jednostavan i objektivan kanal za komuniciranje između realnog i javnog sektora koji bi čak mogao biti i poboljšan, što se može učiniti organizovanjem upravo ovakvih događaja kao što je bio ovaj panel.

Ministarstvo rada FBiH dostavilo je Vijeću stranih investitora i komentare na preporuke iz Bijele knjige 2012/13 – *ANEKS B Izvještaja*, dok nas je Ministarstvo rada RS-a, usmenim putem obavijestilo koje su to aktivnosti iz Bijele knjige poduzete, te se obavezalo na narednoj sjednici Vijeća stranih investitora i Vlade RS-a i zvanično prezentirati komentare.

A N E K S A

Panel diskusija

„OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA“

27. i 28. Mart 2014. godine, Teslić, BiH

LISTA PANELISTA

Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske

- *Mira Vasić, pomoćnica ministra*
- *Rajko Kličković, načelnik odjeljenja za rad i zapošljavanje*

Ministarstvo rada i socijalne politike Federacije Bosne i Hercegovine

- *Džana Kadribegović, pomoćnica ministra*

Inspektorat inspekcije rada Republike Srpske

- *Čedo Risović, glavni inspektor rada*

Inspektorat inspekcije rada Federacije Bosne i Hercegovine

- *Muhamed Pašukanović, glavni inspektor rada*

Okružni sud u Banja Luci

- *Biljana Majkić-Marinković, sudija – predsjednica građanskog odjeljenja*

Kantonalni sud u Sarajevu

- *Snježana Malešević, sudija - predsjednica građanskog odjeljenja*

Osnovni sud u Banja Luci

- *Stela Kovačević, sudija parničnog odjeljenja*

Općinski sud u Sarajevu

- *Mirsada Čaušević-Dučić, sudija odjeljenja za radne sporove*
- *Gordana Mičović, sudija odjeljenja za radne sporove*

Bosna i Hercegovina
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE
POLITIKE

Босна и Херцеговина
ФЕДЕРАЦИЈА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
ФЕДЕРАЛНО МИНИСТАРСТВО РАДА И СОЦИЈАЛНЕ
ПОЛИТИКЕ

Broj: 03-34/12-316/14
Sarajevo, 28.02.2014.godine

BOSNA I HERCEGOVINA
Vijeće stranih investitora BiH
Sarajevo
Fra Andela Zvizdovića 1/11

U svezi sa Preporukama iz Bijele knjige 2012/2013, koje se odnose na radno zakonodavstvo, odnosno Načrt Zakona o radu, daje se sljedeće mišljenje:

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike u suradnji sa socijalnim partnerima (poslodavci i sindikat) pripremiло je novi tekst Zakona o radu, jer je nakon višegodišnje primjene važećeg Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br.43/09, 32/00 i 29/03) ocijenjeno da su određena rješenja prevaziđena, da neka treba doraditi ili preciznije definirati.

Načrt Zakona o radu u novembru mjesecu 2012. godine dostavljen je Vladi Federacije Bosne i Hercegovine, radi utvrđivanja Prijedloga Zakona. Nakon razmatranja, Vlada Federacije je 14.11. 2012. godine utvrdila Prijedlog navedenog zakona. Istovremeno, zaključeno je da se Prijedlog Zakona, prije upućivanja Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine, još jedanput razmotri na Ekonomsko-socijalnom vijeću Federacije BiH kako bi se pokušali usuglasiti stavovi u svezi nekih spornih rješenja.

Naime, za Savez sindikata Bosne i Hercegovine posebno je sporan član 182. Prijedloga Zakona o radu kojim se uređuje rok za usklađivanje kolektivnih ugovora sa novim Zakonom o radu, odnosno prestanak njihovog važenja.

Nažalost, socijalni partneri se još uvijek nisu uspjeli usuglasiti u svezi sa navedenom odredbom Zakona.

S obzirom da se Zakon o radu nalazi u formi Prijedloga nije moguće ponovo otvarati raspravu u svezi sa pojedinim rješenjima.

Međutim, smatramo da treba pojasniti određena rješenja na koja ste dali preporuke :

- Iako u tekstu važećeg Zakona o radu postoje odredbe kojima se zabranjuje svaka vrsta diskriminacije ocijenjeno je da to nije dovoljno pa je predložena njihova dopuna, sukladno Konvenciji MOR-a broj 111., Zakonu o ravnopravnosti spolova koji je usvojen 2003. i Zakonu o zabrani diskriminacije BiH iz 2009. godine, a koji imaju za cilj promoviranje i zaštitu ravnopravnosti spolova, kako u javnoj tako i u privatnoj sferi društva, te sprječavanje bilo koje vrste diskriminacije. (članak 8 – 12 Prijedloga).

Ove odredbe su, također, usuglašene sa svim socijalnim partnerima.

- U svezi sa preporukom za revidiranje člana 22. stav 3. Prijedloga, radi definiranja dužine trajanja radnog odnosa ravnatelja čiji je mandat duži od dvije godine, naglašavamo da se razdoblje najdužeg trajanja radnog odnosa na određeno vrijeme (dvije godine) ne odnosi na direktora čiji je rad ograničen trajanjem mandata,
- Odredba članka 44. stavak 3.(odmor u toku rada) je usuglašena sa evropskim radnim standardima i smatramo da članak 54. stavak 3. Zakona o radu RS-a treba usuglasiti sa pomenutom odredbom Zakona o radu FBiH.
- Preporuka koja se odnosi na usuglašavanje kolektivnih ugovora je već ugrađena u tekst Prijedloga Zakona o radu, kao i ograničenje njihovog trajanja.

Ostala otvorena pitanja (naknade za vrijeme bolovanja, porodijskog odsustva i sl.) predmet su zakona iz oblasti zdravstvenog osiguranja i socijalne zaštite.

S poštovanjem,





Improving the Business Environment in BiH

Foreign Investors Council BiH
Fra Anđela Zvizdovića 1/B11
71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina
Telefon/Fax: +387 33 295 880/889
E-mail: info@fic.ba
Web: www.fic.ba