

PRIMJEDBE UPFBIH NA NACRT ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI

ZAKON O MINIMALNOJ PLAĆI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

Udruženje poslodavaca u FBiH pozdravlja donošenje Zakona o minimalnoj plaći. Međutim, smatramo Zakona o minimalnoj plaći u parlamentarnu proceduru treba uputiti u paketu sa Zakonom o porezu na dohodak i Zakonom o doprinosima. Imajući u vidu da se predloženim zakonima namjerava proširiti porezna osnovica nije dobro da Zakon o minimalnoj plaći bude usvojen prije nego što budu usvojeni navedeni Zakoni.

Tekst Zakona o minimalnoj plaći treba biti usaglašen sa odredbama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18) odnosno odredbama koje definišu minimalnu plaću. Također, ovaj zakon mora biti u skladu i sa drugim propisima kao što je Zakon o prekršajima FBiH i dr.

Zakonom o minimalnoj plaći potrebno je precizno definisati:

- da minimalnu plaću utvrđuje Vlada FBiH nakon konsultacija sa ESV-om;
- da se minimalna plaća utvrđuje na osnovu metodologije o utvrđivanju minimalne plate koju donosi vlada;
- način utvrđivanja;
- definisati izuzetke od primjene odredbi o minimalnoj plaći;
- definisati da minimalna plata mora biti utvrđena u adekvatnom iznosu koji će zadovoljiti socijalne potrebe radnika, te da će se obezbijediti da se visina minimalne plate na osnovu objektivnih kriterija vrši svake godine.

Imajući u vidu odredbe Zakona o radu metodologiju za utvrđivanje i usklađivanje minimalne plaće donosi Vlada FBiH nakon obavljenih konsultacija sa Ekonomsko socijalnim vijećem. S tim u vezi utvrđivanje minimalne plaće potrebno je vezati za propis koji donosi Vlada FBiH.

Shodno navedenom Zakon o minimalnoj plaći je potrebno još jednom razmotriti i uskladiti sa zakonom o radu, drugim zakonima i međunarodnim Konvencijama koje su sastavni dio BiH zakonodavstva.

U nastavku dajemo konkretne primjedbe na prijedlog Zakona.

PRIMJEDBE UPFBIH

Član 1. u prijedlogu glasi:

Ovim Zakonom propisuje se način utvrđivanja iznosa minimalne plaće, rokovi njezinog utvrđivanja, kao i provedba nadzora nad primjenom odredbi Zakona.

Primjedba na član 1.

U članu 1. iza riječi „rokovi njezinog utvrđivanja“ dodaju se riječi:

„izuzeci od primjene minimalne plaće“ i ostali dio teksta se nastavlja.

Objasnenje

Član 1. mora da sadrži sve što zakon propisuje tako da su izvršene korekcije u pogledu člana 1. Radi se o čisto tehničkoj intervenciji.

Član 2. u prijedlogu glasi:

(1) Minimalna plaća, u smislu ovog zakona, je najniži mjesečni iznos bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom vremenu.

(2) Minimalna plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje srazmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Primjedba na član 2.

U članu 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi: Minimalna plaća je zaštitna, a ne ekonomska i obračunska kategorija..

Objasnenje

Definiranje minimalne plaće na način kako predlažemo u skladu je sa Konvencijom 131. MOR-a i sa Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

Naime, Prema Konvenciji 131. minimalna plaća je minimalna suma plativa radniku za izvršeni rad ili obavljenju uslugu, unutar zadanog razdoblja, izračunata bilo na temelju vremena ili učinka, što se garantira zakonom i koja treba biti definirana tako da pokriva minimalne potrebe radnika i njegove porodice, u svjetlu ekonomskih i socijalnih uvjeta zemalja.

Član 3. u prijedlogu glasi:

(1) Pravo na minimalnu plaću, utvrđenu prema odredbama ovoga Zakona, imaju svi radnici koji rade u Federaciji Bosne i Hercegovine, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.

(2) Odredba stava 1. ne primjenjuje se na radnike koji imaju pravo na bruto plaće u većoj visini utvrđenoj prema kolektivnom ugovoru čija primjena je proširena sukladno odluci ministra nadležnog za rad.

Primjedba na član 3.

U stavu 1. briše se tačka i dodaju riječi: „ osim izuzetaka predviđenih u članu 8. ovog zakona.“

Stav 2. člana 3. se briše.

Objasnenje

Prema članu 19. stav 3. Zakona o radu definisano je da ukoliko je neka materija iz radnog odnosa definisana na različite načine za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo. Na taj način je u potpunosti definisana zaštita radnika a što je u skladu sa međunarodnim konvencijama. S tim u vezi predlažemo da se stav 2. briše posebno imajući u vidu da se i kolektivnim ugovorom propisuje primjena kolektivnog ugovora.

Član 4. u prijedlogu glasi:

Visina minimalne plaće utvrđuje se jednom godišnje za narednu kalendarsku godinu, a najkasnije do donošenja budžeta FBiH za narednu godinu.

Primjedba na član 4.

Član 4. mijenja se i glasi:

„(1) Visinu minimalne plaće Uredbom utvrđuje Vlada Federacije nakon provedenih konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, a na osnovu metodologije izračuna i usklađivanja najniže plaće koju donosi Vlada.“

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana minimalna plaća za 2020. godinu utvrđuje se u iznosu od _____ KM.

Objasnenje

Odredbom člana 78. stav 1. Zakona o radu (“Službene novine Federacije BiH”, br. 26/16 i 89/18), propisano je da Vlada Federacije Bosne i Hercegovine utvrđuje najnižu plaću **nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.** U stavu 3. iste odredbe propisano je da će Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na prijedlog Federalnog ministarstva finansija u saradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati **metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće.** Shodno navedenom, Zakon o minimalnoj plaći ne može biti u susrotnosti sa Zakonom o radu i predloženo rješenje je pravno neprihvatljivo i nije u skladu sa ustavom.

Sasvim je nelogično da se visina minimalne plaće veže za usvajanje budžeta za narednu godinu, obzirom da u praksi imamo slučajeve redovnog kašnjenja usvajanja budžeta, a teoretski može

se desiti da budžet ne bude ni usvojen. Zbog toga usvajanje najniže plaće ni u kom slučaju ne treba vezati za usvajanje budžeta.

Također, predlažemo da se zakonom utvrdi minimalna plaća za 2020. godinu. Procedura donošenja zakona je duga, neizvjesno je u kom periodu će se zakon usvojiti. Također, postoji opasnost da metodologija po kojoj se utvrđuje minimalna plaća neće biti usvojena u predloženom roku.

Kako bi se izbjegla navedena situacija potrebno je ovim zakonom izuzetno utvrditi plaću za 2020. Na ovaj način radnici će biti sasvim zaštićeni.

Član 5. u prijedlogu glasi:

- (1) Minimalna plaća za 2019. godinu utvrđuje se u iznosu od 55% od prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Federacije Bosne i Hercegovine za razdoblje januar - septembar 2018. godine, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Minimalna plaća za 2020. godinu utvrđuje se u iznosu od 60% od prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Federacije Bosne i Hercegovine za razdoblje januar-septembar 2019. godine, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Primjedba na član 5.

Član 5. mijenja se i glasi:

„(1) Visina minimalne plaće usklađuje se jednom godišnje za narednu kalendarsku godinu, a najkasnije do 31. decembra tekuće za narednu kalendarsku godinu, a na osnovu metodologije izračuna i usklađivanja najniže plaće.

(2) Ukoliko minimalna plaća ne bude usklađena u roku iz stava 1. do usklađivanja minimalne plaće primjenjuje se minimalna plaća koja je usklađena za prethodnu kalendarsku godinu.“

Obrazloženje

Predlažemo da se najniža plaća nakon što je jedanput utvrđena, usklađuje jednom godišnje, a najkasnije do 31. decembra tekuće za narednu godinu. To će omogućiti i poslodavcima i radnicima koji rade u kompanijama sa ekonomskim teškoćama da mogu bolje planirati proizvodnju, a radnici kakvu takvu sigurnost.

Također, potrebno je definisati situaciju ukoliko se ne donose odluka. Predlažemo da se definiše da bi ukoliko vlada ne uskladi minimalnu plaću do 31. decembra da će se tom slučaju do usklađivanja minimalne plaće primjenivati minimalna plaća usklađena za prethodnu godinu.

Član 6. u prijedlogu glasi:

Član 6.

(1) Minimalna plaća se 2021. i svaku sljedeću kalendarsku godinu usklađuje na temelju:

- porasta cijena dobara i usluga koje se koriste za ličnu potrošnju, mjerene indeksom potrošačkih cijena,
- porastu prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama Federacije Bosne i Hercegovine;

(2) Minimalna plaća iz stava 1. ovog člana ne može se odrediti u iznosu manjem od 60% prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama u Federaciji Bosne i Hercegovine u prethodnoj godini.

(3) Ministar nadležan za rad će, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, Vladi Federacije predložiti visinu minimalne plaće iz stava 1. ovog člana.

Primjedba na član 6.

Član 6. stav 1. mijenja i glasi:

- (1) Metodologija iz stava 4. ovog zakona na osnovu koje se utvrđuje i usklađuje minimalna plaća obavezno propisuje kriterije za izračun minimalne plaće u skladu sa međunarodnim propisima koji su sastavni dio domaćeg zakonodavstva.
- (2) Metodologiju iz stava 1. ovoga člana Vlada je obavezna donijeti u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Obrazloženje:

Odredbom člana 78. stav 3. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), propisano je da će Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na prijedlog Federalnog ministarstva finansija u saradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće. S tim u vezi, predlažemo da se zakonom definiše šta je obavezno definisati metodologijom. U tom smislu predlažemo da propis o metodologiji mora da sadrži elemente i pokazatelje za utvrđivanje minimalne plaće u skladu sa konvencijama MOR-a.

BiH je ratificirala Konvenciju 131. MOR-a koja je postala sastavni dio nacionalnog zakonodavstva. Prema navedenoj konvenciji sve države članice se obvezuju da će uspostaviti sistem minimalnih plaća koji obuhvaća sve grupe radnika čiji uslovi zaposlenja zahtijevaju njihovu zaštitu. Nadležni organ u svakoj zemlji u suglasnosti i poslije iscrpnih konsultacija sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika uspostaviti će sistem minimalnih plaća.

Prema Konvenciji br. 131. čl. 3. elementi koji se moraju uzeti u obzir prilikom određivanja minimalne plaće su: potrebe radnika i njihove porodice, vodeći računa o općem nivou plaća u zemlji, troškovima života, davanjima iz socijalnog osiguranja, životni standardi različitih društvenih grupa, te je svakako potrebno uključiti i ekonomske faktore koji sadrže zahtjeve za ekonomskim razvojem, nivo produktivnosti, kao i potrebu postizanja i održavanja visokog nivoa zaposlenosti.

Bitno je napomenuti da nema jedinstvenog sistema niti „čarobne formule“ za utvrđivanje minimalne plate. Različiti su sistemi određivanja odnosno povećanja minimalne plaće bez obzira na sistem uređenja minimalne plaće. Učestalost usklađivanja je različita, te se usklađuje jednom godišnje kao npr. u Belgiji, Bugarskoj, Češkoj, itd. U Hrvatskoj, visinu minimalne plaće za svaku godinu utvrđuje Vlada nakon konsultacija sa socijalnim partnerima.

Također, različiti su kriteriji usklađivanja i izračuna minimalne plaće u državama članicama, npr. u Španjolskoj Vlada usklađuje nacionalnu minimalnu plaću na temelju konzultacija sa socijalnim partnerima prema predviđanjima za inflaciju, produktivnost i opću ekonomsku situaciju, u Malti su povećanja minimalne plaće povezana s promjenama u visini troškova života, a što je utemeljeno na inflaciji u prethodnih 12 mjeseci, u Češkoj, Poljskoj i Sloveniji, odluka je uglavnom povezana s očekivanim porastom potrošačkih cijena; dok u Litvi nema posebnih kriterija za određenje. U državama članicama koje minimalnu plaću utvrđuju kolektivnim ugovorima, minimalna plaća se usklađuje godišnje u Austriji, Danskoj i Finskoj te svake dvije godine u Italiji. Kriteriji usklađivanja su različiti od produktivnosti, stope inflacije i profita u Njemačkoj, dok u Danskoj nema posebnih kriterija.

Također, pri definisanju roka vodilo se računa da se metodologija usvoji u što je moguće kraćem roku.

Član 7. u prijedlogu glasi:

(1) Visinu minimalne plaće za 2021. godinu svaku sljedeću kalendarsku godinu, uredbom će utvrditi Vlada Federacije na osnovu odredbe člana 5. i 6. ovog Zakona nakon konsultacija sa socijalnim partnerima“.

(2) Minimalna plaća utvrđena na način iz stava 1. ovog člana primjenjuje se od 1. januara kalendarske godine za koju je utvrđena.

Primjedba na član 7:

Član 7. briše se.

Obrazloženje

Obzirom da je članovima 4. i 5. već definiran način utvrđivanja, odnosno usklađivanja minimalne plaće predložemo brisanje člana 7.

Član 8. u prijedlogu glasi:

(1) Iznimno se kolektivnim ugovorom može ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom iz člana 7. ovoga Zakona.

(2) Iznos minimalne plaće iz stava 1. ovoga člana ne može biti manji od 90% iznosa propisanog uredbom iz člana 5. i 7. ovoga Zakona.

Član 8. mijenja se i glasi:

(1) Izuzetno od člana 4. ovoga Zakona može se ugovoriti i isplatiiti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog Uredbom Vlade Federacije, odnosno ovim zakonom u slučajevima propisanim ovim članom.

(2) Pravo na isplatu minimalne plaće iz stava 1. ovog člana ostvaruju:

a) poslodavci u slučajevima :

- kada isplata najniže plaće može dovesti do gubitka u poslovanju i smanjenja broja radnika najduže 12 mjeseci, a što se dokazuje izvještajem vanjskog revizora;
- kada isplata najniže plaće može utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda, najduže 12 mjeseci, a što se dokazuje izvještajem vanjskog revizora;
- kad u slučaju elementarne nepogode poslodavci ne rade ili rade smanjenim kapacitetom najduže 12 mjeseci što se dokazuje nalazom nadležnog organa.

b) poslodavac za određene grupe radnika:

- za vrijeme kada radnici obavljaju stažiranje koje je obavezno u skladu sa propisima;
- za novozaposlene radnike koji obavljaju probni rad kao period profesionalnog osposobljavanja i usavršavanja za rad koji nije duže od šest mjeseci,
- za radnike koji su na stručnom osposobljavaju za samostalan rad koji nije duže od šest mjeseci;
- za radnike koji su dugotrajno nezaposleni prema kriterijima zavoda za zapošljavanje neposredno prije početka njihovog zapošljavanja najduže 12 mjeseci;

c) Za određene djelatnosti:

- sezonske poslove u djelatnostima poljoprivrede i šumarstvo najduže 6 mjeseci;

d) samozaposlene osobe, obrtnike, srodne djelatnosti i tradicionalne zanate u skladu sa Zakonom;

e) U slučaju kada je kolektivnim ugovorom ugovorena minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog iz člana 4. ovoga Zakona.

- (3) Iznos minimalne plaće iz ovog člana ne može biti manji od 80% iznosa propisanog uredbom iz člana 4. ovoga zakona.
- (4) Ministarstvo finansija je u roku 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, dužno donijeti pravilnik kojim će urediti način ostvarivanja prava iz stava 2. ovog člana.

Obrazloženje

Zakonom o minimalnoj plaći je potrebno definisati izuzetke od primjene minimalne plaće a što nije u suprotnosti sa međunarodnim propisima i standardima koje primjenjuju zemlje EU. Izuzetke od primjene minimalne plaće utvrđene Zakonom u određenim slučajevima poznaju i najrazvijenije zemlje u Evropi uključujući i Njemačku. Ukoliko ovakve izuzetke poznaju najrazvijenije zemlje EU sasvim je opravdano da se zakonom o minimalnoj plaći i u FBiH definiše izuzetak od primjene minimalne plaće u određenim slučajevima.

S tim u vezi, predlažemo da se od primjene minimalne plaće izuzmu poslodavci u otežanim uslovima poslovanja, ukoliko će isplata minimalne plaće dovesti do nelikvidnosti firme i smanjenja radnih mjesta. Mišljenja smo da je u interesu cjelokupne društvene zajednice uključujući i radnike i poslodavce da sačuvaju radna mjesta i da sačuvaju firme. Ovdje je bitno napomenuti da su ovi izuzeci ograničeni na period kada okolnosti traju odnosno najduže na 12 mjeseci. Ovakva rješenja postoje i u trenutnim važećim kolektivnim ugovorima i pokazalo se da su zaista bila primjenjiva u praksi.

Također, predložen je izuzetak za vrijeme stažiranja, probnog rada, osposobljavanja radnika za samostalan rad, te novozaposlene radnike koji su prema klasifikacijama zavoda za zapošljavanje bili dugotrajno nezaposleni. Ovakvo rješenje ima za cilj povećanje zaposlenosti i zapošljavanje mladih osoba kao i osoba koji su već dugo vremena nezaposleni. Ovo je jedna vrsta podsticaja za zapošljavanje ove kategorije radnika i ovakva rješenja postoje u praksama EU zemalja a posebno bi istakli Njemačku. Također svi navedeni izuzeci su samo za period kada traje stažiranje, probni rad, osposobljavanje a što ne može biti duže od 12 mjeseci za novozaposlene osobe koji su prema evidencijama zavoda za zapošljavanje dugotrajno nezaposleni.

Izuzeci koji se odnose na djelatnosti odnosno sezonske poslove šumarstvo i poljoprivredu imaju za cilj smanjenja sive ekonomije ta podsticaj poslodavaca iz ove djelatnosti, a što je ograničeno na 6 mjeseci.

Predloženo je također, da se samozaposlene osobe, obrti, srodne djelatnosti i tradicionalni zanati izuzmu od primjene minimalne plaće te da se može isplati niža od utvrđene u članu 4. ovog Zakona. Sa aspekta definicije minimalne plaće sasvim je prihvatljivo i u skladu sa međunarodnim propisima da se ove kategoriju mogu izuzeti od primjene minimalne plaće. Također kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i niža plaća a koje rješenje imaju sve zemlje u regionu.

Najbitnije je napomenuti da su svi predloženi izuzeci ograničeni na određeni period primjene koji ni u kom slučaju ne može biti duži od 6 odnosno 12 mjeseci, te da je definisan iznos koji ne može biti niži od 80% od već utvrđeni minimalne plaće. Također predloženo je da Ministarstvo finansija donosi akt kojim uređuje način ostavarivanja ovog prava.

Izuzeci od primjene utvrđene minimalne plaće imaju za cilj očuvanje radnih mjesta, smanjenje stope nezaposlenosti, očuvanje kompanija, povećanje zapošljivosti mladih i nestručnih osoba, teško zapošljivih kategorija te sezonskih radnika. Također imaju za cilj podsticaj pokretanja obrta i očuvanje tradicionalnih zanata. Sve navedeno ima za cilj poboljšanje poslovnog ambijenta, a što je u interesu cjelokupne društvene zajednice.

Član 9. u prijedlogu glasi:

U iznos minimalne plaće ne ulaze povećanja plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedeljom, praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Ako povećanja iz stava 1. ovog člana nisu regulisana kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- Prekovremeni rad minimalno 25%
- Noćni rad minimalno 30%
- Rad na dan sedmičnog odmora minimalno 20%
- Rad na dan praznika minimalno 40%
- Rad u otežnim uslovima rada minimalno 5%
- Rad u teškim uslovima rada minimalno 10%

Primjedba na član 9.

U članu 9. Stav 2. se briše.

Objasnenje

Prema međunarodnim standardima, propisima kojima se uspostavlja sistem minimalnih plaća, definiše se način i postupak utvrđivanja minimalnih plaća. Navedenim propisima se može utvrditi šta obuhvata minimalna plaća i sasvim je opravdano da je u stavu 1. definisano da u iznos minimalne plaće ne ulaze naknade po osnovu povećanja plaće. Međutim, u praksi nije uobičajeno da se zakonom o minimalnoj plaće definiše visina naknade po osnovu prekovremenog rada, noćnog rada, rada na dan sedmičnog odmora, rada na dan praznika, rada u otežnim uslovima rada, rada u teškim uslovima. Ova materija je predmet zakona o radu i kolektivnog pregovaranja. S tim u vezi, predlažemo da se stav 2. člana 9. briše.

Ovakvo rješenje je u suprotnosti sa članom 76. Zakona o radu („Sl. novine FBiH“ broj 26/16). Prema navedenom članu „Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu“. Dakle, prema odredbi ZOR-a navedena pitanja su predmet kolektivnog ugovora te ne mogu biti predmet Zakona o utvrđivanju minimalne plaće. Ni jedna zemlja EU pa čak i zemlje u regionu ne poznaju ovakvo rješenje. Prema svim međunarodnim i domaćim propisima pitanja naknade plaće definišu se ili zakonom o radu ili kolektivnim Ugovorom.

Intencija predlagača zakona je sigurno bila zaštita radnika, međutim imajući u vidu član 76. Zakona o radu, pravo radnika na povećanje plaće po osnovu navedenih uslova je u potpunosti obezbjeđeno.

Također ovdje je bitno napomenuti da je povećanje plaće po osnovu navedenih naknada uglavnom definisana u svim granskim KU koji pokrivaju 80 % zaposlenih u realnom sektoru i u svim KU Ugovorima koji pokrivaju javni sektor. Do sada je potpisano i na snazi je ukupno 17 kolektivnih Ugovora na teritoriji FBiH. Većina navedenih KU definiše znatno veće postotke od onih koji su predloženi ovim Zakonom.

Također napominjemo da i u onim granama u kojima nisu zaključeni KU, uglavnom su tu djelatnosti u kojima su plaće znatno više u odnosu na ostale, a kao što su finansije, hemija i nemetali, operateri, IT sektor i sl., povećanje po osnovu naknada na plaću je definisano u intrenim aktima poslodavaca, obzirom da prema članu 76 zakona o radu radnik ima pravo na nevedena povećanja plaća u skladu sa KU, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Dakle poslodavac je obavezan definisati u svojim pravilnicima odnosno ugovorima o radu povećanje po navedenim osnovama.

Član 11. u prijedlogu glasi:

(1) Novčanom kaznom od 15.000,00 do 25.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba, ako u propisanim rokovima ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj prema odredbama ovoga Zakona ili ugovorenu plaću u visini utvrđenoj prema kolektivnom ugovoru iz člana 3. stav 2. ovog Zakona.

(2) Novčanom kaznom od 2.500,00 do 4.000,00 KM za prekršaj iz stava 1. ovoga člana kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ukupan iznos novčane kazne kojom će se kazniti poslodavac za prekršaj iz stava 1. ovoga člana, uvećava se prema broju radnika kojima poslodavac nije obračunao i isplatio minimalnu plaću u visini utvrđenoj prema odredbama ovoga Zakona, ili ugovorenu plaću u visini određenoj u kolektivnom ugovoru iz člana 3. stav 2. ovog Zakona po njezinom dospijeću, s tim da tako izrečena novčana kazna ne može biti viša od najviše novčane kazne propisane posebnim propisom.

Primjedba na član 11.

U članu 11. stav 1. riječi „15 000 do 25 000 KM“ se zamjenjuju sa riječima „od 1.000 do 5.000 KM“ a riječi „ili ugovorenu plaću u visini utvrđenoj prema kolektivnom ugovoru iz člana 3. stav 2. ovog Zakona.“ se brišu.

Stav 2. i 3. se briše.

Obrazloženje

Predlažemo da se visina kazne u stavu 1. smanji. Kazne koje su predložene u stavu 1. ovog člana su nesrazmjerno visoke u odnosu na kazne koje propisuje Zakon o radu. Tako npr. Zakon o radu propisuje da će se novčanom kaznom u iznosu od 1.000 do 3.000 KM, a u ponovljenom prekršaju do 5.000 KM kazniti poslodavac koji ne isplati utvrđenu minimalnu plaću (po osnovu člana 78. stav 4). S tim u vezi sasvim je neopravdano da se u zakonu o minimalnoj plaći propisuje kazna 5-10 puta veća u odnosu na Zakon o radu.

Također predlažemo brisanje riječi „ili ugovorenu plaću u visini utvrđenoj prema kolektivnom ugovoru iz člana 3. stav 2. ovog Zakona“ . Ova odredba je u suprotnosti sa zakonom o prekršajima. Zakonom se može propisati kazna samo za nepoštivanje odredbe toga zakona ali nikako za nepoštivanje odredbi drugih zakona. Prema Zakonu o prekršajima FBiH („Službene novine FBiH“ 63/14) član 12. organi ovlašteni za donošenje propisa mogu propisivati prekršajne kazne i zaštitne mjere samo za povrede propisa koje oni donose u okviru svoje nadležnosti utvrđene Ustavom i zakonom, pod uvjetima određenim ovim zakonom. Također ova odredba definisana je u kaznenim odredbama Zakona o radu Federacije BiH u članu 170. tačka 52. i u tom slučaju se primjenjuje Zakon o radu te se ne može propisivati ovom Zakonom.

Stav 3. treba brisati jer je u suprotnosti sa Zakonom o prekršajima, prema zakonu, za prekršaj se izriče pojedinačna kazna za svakog radnika te se ne mogu zbrajati kao što je to predloženo u stavu 3.

Član 12. u prijedlogu glasi:

„ Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u Službenim novinama Federacije BiH.“

PRIMJEDBA NA ČLAN 12.

U članu 12. iza tačke stavlja se zarez i dodaju riječi. „ a primjenjivat će se od 01.01.2020. godine.

Obrazloženje

Primjenu ovog Zakona potrebno je vezati za primjenu Zakona o porezu na dohodak i Zakona o doprinosima. Imajući u vidu da se primjena navedenih zakona vezuje za početak fiskalne godine predlažemo da se i ovaj zakon primjenjuje sa početkom fiskalne godine.