

AMANDMANI UPBIH NA ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

GENERALNA PRIMJEDBA:

Nacrtom Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu definisana su zakonska rješenja koja se imaju primijeniti za vrijeme proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u FBiH.

Udruženja poslodavaca u FBiH cijeni napore Vlade i aktivnosti koje je poduzela u cilju donošenja izmjena i dopuna ZOR-a, međutim moramo upozoriti, i istovremeno izražavamo bojazan da je primjena predloženih zakonskih rješenja vrlo upitna po pitanju njihove provedbe i po pitanju mogućih tužbi radnika. Naime, navedene izmjene ne mogu derogirati odredbe Zakona o vijeću uposlenika (Sl. novine FBiH br.38/04), konkretno član 23., 24., 25. i 26.

Budući da se istovremeno nije pristupilo izmjenama Zakona o vijeću uposlenika, postavlja se pitanje da li se ijedna odredba u predloženim izmjenama i dopunama ZOR-a uopće može primijeniti, bez provođenja procedura propisanih Zakonom o vijeću uposlenika. Da li će sve odluke poslodavca u tom slučaju biti ništavne i po podizanju tužbe od strane radnika, da li će sve odluke poslodavaca pasti na sudu? U konkretnoj situaciji odgovor je DA.

Zakon o vijeću uposlenika i dalje je na snazi i na način kako je to definirano, bez izmjena određenih odredbi ovog zakona u vrijeme neposredne opasnosti, ili njegovog izuzeća, svaka odluka, donesena po izmjenama i dopunama Zakona o radu je ništavna. Dodatan problem predstavlja primjena mjera predviđenim izmjenama i dopunama ZOR-a u slučajevima kada se radi o „zaštićenim“ kategorijama radnika.

Dakle, da bi izmjene i dopuna ZOR-a bile primjenljive, u uslovima prirodne nesreće istovremeno u setu moraju biti usvojene izmjene i dopune Zakona o vijeću zaposlenika kojim se u vrijeme prirodne nesreće suspenduju odredbe članova 23., 24., 25. i 26.

Shodno navedem smatramo da je obavezno poduzeti sve aktivnosti u cilju izmjena i dopuna Zakona o vijeću uposlenika, koji će biti usvojen u setu sa izmjenama i dopunama Zakona o radu, u suprotnom predložene izmjene ZOR-a će poslodavce izložiti dodatnim problemima i ogromnim troškovima a neke čak i dovesti do propadanja.

AMANDMAN I

U Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona u članu 1. u stavu 2. iza riječi „**na osnovu**“ dodaju se riječi „ **internog akta kojima se definišu međusobna prava i obaveza između radnika i poslodavca**“ stavlja se tačka i ostali dio teksta se briše.

Obrazloženje

Predlažemo da se u članu **jedan umjesto posebne odluke poslodavca** definiše **na osnovu internog akta** kojim će se definisati sva međusobna prava i obaveze.

Prema Zakonu o radu svi drugi instituti rješavaju se internim aktima poslodavca, pravilnikom ili odlukom. S tim u vezi mišljenja smo da bi puno efikasnije, sigurnije i puno bolje rješenje da se rad od kuće definiše „internim aktom poslodavca“. Dakle, radno pravni odnosi za poslodavce koji su obavezni donositi Pravilnik o radu se definiše Pravilnikom o radu, a oni koji nisu obavezni donosi Pravilnik o radu radno pravne odnose definišu odlukom. Također Prema Zakonu o radu rad izvan prostorija poslodavca reguliše se Ugovorom o radu. U tom smislu mišljenja smo da nije dovoljno definisati da se rad od kuće reguliše jednostranom Odlukom poslodavca. Potrebno je ostaviti mogućnost da se ovaj institut definiše na osnovu internog akta poslodavca. Ovaj pojam je puno širi i pruža veći stepen sigurnosti i za radnika i poslodavca. Također, definisanje rada od kuće internim aktom poslodavca postigao bi se veći stepen pravne zaštite.

AMANDMAN II

U članu 4. riječi „**jednostranom odlukom**“ se briše.

Obrazloženje

Napominjemo izmjena ovog člana kao i uvođenje svih **drugih mjera ima za cilj da se smanji potreba masovnog otpuštanja radnika i da se sačuvaju radna mjesta**. Izmjena ove odredbe ne znači da se radnici bespotrebno šalju na godišnje odmone, nego naprotiv ima za cilj da se umjesto otkaza pošalje na godišnji odmor ili plaćeno i neplaćeno odsustvo. Poslodavac trenutno u stanju krize mora hitno djelovati, te nije u mogućnosti da provodi procedure kao što su utvrđivanje plana godišnjih odmora, da najavljuje radniku odmor 7 dana ranije, a u nekim slučajevima i obavezu konsultacija sa vijećem zaposlenika 30 dana ranije. Ukoliko poslodavca sve te procedure mora provesti doći će u situaciju da bude primoran da radniku da otkaz jer dok se provede procedura prođe pandemija.

Omogućiti poslodavcu da može bez komplikovanih procedura upititi radnika na godišnji odmor u vremenu krize ima za cilj da radnik sačuva radno mjesto i da se smanji potreba otpuštanja radnika.

Prema trenutnom rješenju poslodavci ne mogu uputiti radnika bez obavezne najave i u određenim slučajevima bez konsultacija sa vijećem zaposlenika. Ta procedura traje između 40 i 60 dana i potpuno je neprimjenjiva u vanrednim okolnostima.

Napominjemo da radnik, za vrijeme korištenja GO prima naknadu kao da radi. Znači nije mu smanjena plata.

Međutim, smatramo da ova odredba neće biti primjenljiva ukoliko se istovremeno ne pristupi izmjenama i dopunama Zakona o vijeću uposlenika konkretno član 23. i član 24. Zakona o vijeću uposlenika. S tim u vezi ističemo da se istovremeno obavezno mora pristupiti izmjenama i dopunama Zakona o vijeću uposlenika

AMANDMAN III

U članu 5. riječi „**jednostranom odlukom**“ se brišu, a riječi „**20 radnih dana**“ se zamjenjuju sa riječima „**tri mjeseca**.“

Obrazloženje:

Kao što smo obrazložili i za amandman II napominjemo da je i ovdje cilj smanjenja potrebe za otpuštanjem radnika da se omogući upućivanja radnika na plaćeno odsustvo. Postoje brojne kompanije kojima je zabranjen rad koji već više od 30 dana ne mogu poslovati. Da li je bolje u ovom slučaju kad kompanija ne radi da radnika uputi na plaćeno odsustvo ili da ga pošalje na zavod za zapošljavanje. Mišljenja smo da je u interesu svih i radnika i poslodavaca i Vlade da se radnik uputi na plaćeno odsustvo. U tom smislu predlažemo da se 20 dana poveća na tri mjeseca imajući u vidu činjenicu da pandemija već traje četiri mjeseca u zemljama koje su prve pogođene. Prema dostupnim podacima ovakvo stanje u Njemačkoj i Austriji traje već 2 mjeseca a trajaće vjerovatno još 2-4 sedmice. U Španiji, Italiji, Belgiji, traje 2,5 mjeseci a trajaće još najmanje 4-6 sedmica. U Kini više od 4 mjeseca.

AMANDMAN IV

U članu 6. riječi „**jednostranom odlukom**“ se brišu, a riječi „**20 radnih dana**“ zamjenjuju se sa riječima „**dva mjeseca**“.

Obrazloženje:

Kao za amandman II i III ova mjera ima za cilj da se smanji potreba za otpuštanjem radnika.

AMANDMAN V

U članu 7. u dodatom članu 54a. u stavu (1) **procenat „35%“ se zamjenjuje sa procentom „20%“.**

Obrazloženje:

Predlažemo da se kao uslov za donošenje ovakvih mjera uzima 20% pada prometa i smatramo da je to najbolje moguće rješenje. Najveći broj zemalja nije primjenio ovaj kriterij a one koje jesu primjenile su procenat od 20% ili manje. Pad prometa **od 20% je preovlađujući procenat** koje su u poduzimanju mjera, ukoliko su definisale pad prometa, uzimale većina **država u regionu i u svijetu**. Također Prijedlog Zakona o ublažavanju negativnih efekata kao osnovicu uzima pad prometa 20%. Pad prometa od 20% je definisano je i aktima drugih nivoa vlasti.

Ovdje je bitno napomenuti da pad prometa od 10-15% za jednu kompaniju predstavlja katastrofu bez masovnijeg otpuštanja. S druge strane i u slučaju pada prometa 35% postavlja se pitanje da li će ta firma uopšte preživjeti i da li će uspjeti očuvati radna mjesta i likvidnosti.

Imajući u vidu da predloženo rješenje ima za cilj očuvanja radnih mjesta i smanjenja masovnih otpuštanja onda **uslov od 20% je sasvim pravedan i realan.**

Dakle, napominjemo ove mjere imaju za cilj da se sačuvaju radna mjesta, likvidnost kompanija te smanjenje potrebe za masovna otpuštanja.

Također bitno je napomenuti da je uvođenje instituta čekanje na rad u interesu i države i radnika i poslodavca. Radnik neće dobiti otkaz, a poslodavcu je interesu da zadrži svakog radnika.

Zadržati svakog radnika može poslodavca koji ima 20% pada prometa i za takve poslodavce su je realno očekivati da se nakon prestanka stanja nesreće svi radnici i vrata na posao.

S druge strane ukoliko se prijedlog od 20% ne prihvati veoma je upitno da li će ova mjera imati za cilj sprječavanje masovnog otpuštanja i očuvanje radnih mjesta a što je generalno cilj izmjena ovog zakona. Procenat od 20% je jedva prihvatljiv i mišljenja smo da će svako drugo rješenje koje je iznad 20% biti pogubno za privredu te da neće imati efekta.

AMANDMAN VI

U članu 8. u stavu 2. odnosno u stavu (5) koji se dodaje iza riječi „umanjenja plaće“ riječi „po osnovu broja radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se plaća može umanjiti najviše do 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca“ se zamjenjuju sa riječima „srazmjerno skraćanju broja radnih sati, ali ne manje od najniže plaće utvrđene ovim Zakonom, kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca.“

U istom članu u stavu 3. odnosno stavu (6) koji se dodaje **procenat „35%“ se zamjenjuje sa procentom „20%“.**

Obrazloženje:

Predlažemo da se kod skraćivanja radnog vremena plaća može umanjiti srazmjerno broju radnih sati koji se umanjuju. Ovo **rješenje je sasvim pravedno**. Na ovaj način će se obezbijediti očuvanje radnih mjesta i sprječavanje masovnog otpuštanja radnika. Smatramo da je sasvim realno da u vremenu prirodne nesreće, radnik bude plaćen srazmjerno satima za koje je radio. Npr. ako je radnik radio pola radnog vremena za očekivati je da u uslovima prirodne nesreće bude plaćen i pola od ugovorene plaće. Napominjemo da je nekad bolje rasporediti teret krize na sve te obezbijediti minimum prava svima. Bolje je zadržati sve radnike na pola radnog vremena uz smanjenje plaće nego sačuvati jedan dio radnika a druge ostaviti bez egzistencije. Dakle, cilj nije oštetiti radnika i oduzeti mu pravo, nego naprotiv spriječiti otpuštanje jednog broja radnika.

Također predlažemo zaštitni mehanizam da ipak umanjenje ne može biti niže od najniže plaće, a uzimajući u obzir činjenicu da određeni broj radnika ima ugovorenu najnižu plaću.

Vezano za primjedbu u stavu 6. obrazloženje kao prethodni amandman, odnosno smatramo da **pad prometa od 20% treba biti definisan u svim mjerama.**

AMANDMAN VII

U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu iza člana 8. daje se novi član 9. koji glasi:

U članu 109. dodaje se novi stav (2) koji glasi:

Izuzetno od stava 1. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH, poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, zbog ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga, može otkazati ugovor o radu više od 5 radnika bez obaveze konsultacija sa Vijećem zaposlenika i sindikatom.

Obrazloženje:

Okolnosti prirodne nesreće i vanrednog stanja su okolnosti koje ne zavise ni na koji način od poslodavca i poslodavac na njih ni na koji način ne može djelovati. U cilju spašavanja kompanije, spašavanja određenog broja radnih mjesta velike kompanije dolaze u situaciju da u roku od 24 sata mora otpustiti više od 5 radnika zbog ekonomskih razloga. Recimo Krizni štab je zabranio obavljanje javnog prevoza putnika od sutra. Privredno društvo ne ostvaruje nikakav prihod a mora provoditi proceduru od najmanje 60 dana, mada će neminovno propasti zbog toga i svi radnici će ostati bez posla. Dakle, poslodavac u ovim situacijama za koje nije kriv ne može provoditi proceduru, praviti program zbrinjavanja viška radnika, čekati rok od 35 dana. S druge strane taj određeni broj radnika će biti zbrinut na birou za zapošljavanje, a brzom reakcijom će se spriječiti masovne otpuštanje, u suprotnom provođenje procedura i čekanje će imati za posljedicu otpuštanja mnogo većeg broja radnika.

Sodno navedenom, predlažemo da se za period stanja prirodne nesreće poslodavcu koji zapošljava više od 30 radnika, treba obezbijediti mogućnost otpuštanja bez konsultacija sa

vijećem uposlenika i sindikatom, pogotovo što se ovo primjenjuje samo za vrijeme vanrednih okolnosti, a ne i normalnim uslovima poslovanja.

Ovdje je bitno napomenuti da se većina kompanija u FBiH suočilo sa brojnim problemima i otežanim uslovima poslovanja koji su izazvani koronavirusom. Brojni problemi kao što su nemogućnost poslovanja zbog ne postojanja repromaterijala, prekidi u lancima dostave, ne mogućnost izvoza i uvoza zbog brojnih problema sa međunarodnim transportom roba i usluga, blokada inostranih uplata, zabrana rada određenih kompanija i mnogi drugi problemi su svakako doveli do nelikvidnosti firmi, a što će za posljedicu imati ogromne gubitke, a neke kompanije su čak bile primorane i obustaviti rad.

U tom smislu imajući sve navedeno poslodavac u ovakvim okolnostima mora imati mogućnost otkaza. S druge strane činjenica je da brojne kompanije dugo vremena nakon prestanka stanja nesreće neće moći obavljati svoje aktivnosti u punom kapacitetu i neće imati potrebu za velikim brojem radnika.

Međutim, i **ova mjera također neće biti provodiva ukoliko se istovremeno ne pristupi i izmjeni Zakona o vijeću uposlenika.**

AMANDMAN VIII

U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu iza člana 9. daje se novi član 10. koji glasi:

U članu 111. dodaje se novi stav (6) koji glasi:

Izuzetno od stava 1. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH, u slučaju otkaza o radu iz stava 1. radnik nema pravo na otpremninu u skladu sa stavom 1. i 2. , ukoliko u roku od dva mjeseca nakon prestanka stanja nesreće radnik ponovno bude zasnovao radni odnos.

Obrazloženje:

Predloženo rješenje ima za cilj očuvanje radnih mjesta i garanciju da se radnik vrati na posao. Činjenica je da će u trenutnoj krizi na koju poslodavac ne može uticati ili vrlo malo može uticati, brojni radnici protivno volji poslodavca ipak dobiti otkaze. Zajednički cilj sviju i vlade i poslodavca i radnika da nakon prestanka krize što manji broj osoba bude bez posla. Predloženim rješenjem obezbjeđuje se da prvom prilikom radnik bude vraćen na posao. Sigurni smo da je u interesu i radnika i poslodavca da se radnik nakon proglašenja stanja nesreće vrati na posao.

Ukoliko radniku ne bude isplaćena otpremnina u slučaju otkaza obezbjeđena je garancija da će taj radnik nakon prestanka krize biti vraćen na posao. S druge strane ukoliko radnik naplati

otpremninu onda poslodavac nema obavezu da ga vrati na posao. Na ovaj način sprječit će se masovna otpuštanja radnika a poslodavac će ipak imati obavezu vratiti radnika na posao.

Također, u ovom slučaju postavlja se pitanje za one poslodavce koje uopšte ne rade nemaju prihode, takvi poslodavci čak i pored svoje volje da isplate otpremninu nisu u mogućnosti isplatiti otpremninu. Dakle, cilj je da se smanji potreba otpuštanja radnika jer će se sa isplatom otpremnina načiniti ogromna šteta, kompanija propada a radnici se otpuštaju uz isplaćivanje otpremnine. Da li je u interesu cjelokupne društvene zajednice masovno zatvaranje kompanija i otpuštanje radnika?

Radnik je zaštićen jer će mu se omogućiti da se vrati na posao ili ako to nije moguće, će mu biti isplaćena otpremnina ali sa 2-3 mjeseca odgode.

Shodno navedenom smatramo da je predloženo rješenje u opštedruštvenom interesu, te da je u interesu i Vlade i radnika i poslodavca da radnik bude vraćen na posao umjesto da dobije otpremninu i ne zadrži radno mjesto.

Postojeći članovi 9., 10. i 11. posataju članovi 11., 12. i 13.

AMANDMAN IX

U članu 10. koji sada postaje član 12. u stavu 1. **briše se tačka stavlja zarez i dodaju riječi „ u suprotnom prestaje njihova primjena. “**

Obrazloženje:

Ova izmjena ima za cilj da se podstakne kolektivno pregovaranje i obavežu poslodavci i sindikat da u predloženom roku moraju pristupiti i uskladiti kolektivne Ugovore sa ovim zakonom. U suprotnom ostavlja se mogućnost da se važeći kolektivni ugovori ne usklade i na taj način ostavlja se prostor za tumačenje odredbi zakona i pokretanje tužbi, a što nije u interesu socijalnih partnera. Mišljenja smo da je u interesu socijalnih partnera da pristupe usklađivanju KU sa odredbama Zakona. Kao argument više navodimo činjenicu kada je 2016. godine donesen novi Zakon o radu pa čak i uz precizne odredbe da ukoliko se KU ne usklade u roku od 120 dana prestaje njihova primjena, ipak KU nisu usaglašeni ni u roku od 2.. godine.

Obzirom na navedeno, te na činjenicu da se izmjene Zakona o radu vežu isključivo za proglašenje stanja nesreće, mišljenja smo da se ne smije ostaviti mogućnost da se usaglašavanje KU vrši mjesecima ili čak da se nikako ne usklade, kao ni prostor za različita tumačenja da li se KU primjenjuju ili ne.