

PRIMJEDBE UDRUŽENJA POSLODAVCA FBiH NA PREDNACRT ZAKONA O VIJEĆU ZAPOSLENIKA

Udruženje poslodavaca u FBiH je pažljivo razmotrilo primjedbe Prednacrtu Zakona o vijeću zaposlenika i iznenađeno sa obrazloženjem u prednacrtu koje ističe da donošenje ovog propisa predstavlja dio reforme radnog zakonodavstva imajući u vidu da je u Prednacrtu Zakona u više od 70% rješenja zadržano rješenje već postojećeg Zakona o vijeću zaposlenika.

Ponuđeno zakonsko rješenje se fokusira samo na zaštitu radnika i uključivanje interesa zaposlenika. Učešće radnika u upravljanju ne znači samo zaštitu i uključivanje interesa zaposlenika, već i rad za dobrobit kompanije ili poslodavca i mnogo fleksibilniju organizaciju rada. Kada su u pitanju implemantacije Direktive 2002/14 EZ, Direktiva 2001/23 EZ i Direktiva 98/59 EZ osnovni cilj kod usklađivanja direktiva ne smije biti samo zaštita interesa radnika, već i zaštita interesa organizacije. Učešće zaposlenika u procesu donošenja odluka direktive ne navode kao obvezu za kompaniju, već kao model za bolje upravljanje. Prema odredbama direktive „Okvir Zajednice za savjetovanje s radnicima i obavješćivanje radnika treba minimalno opterećivati poduzeća ili pogone, osiguravajući učinkovito izvršavanje zajamčenih prava.“ Dakle, kada su u pitanja savjetovanja zakonodavac mora voditi računa da ta savjetovanja ne smiju opterećivati poslodavce.

Iz dosadašnje prakse Zakon o vijeću zaposlenika je u brojnim slučajevima opterećivao poslodavce imajući u vidu da su rokovi za davanje suglasnosti od strane Vijeća zaposlenika bili predugi te da su poslodavci imali ogromne štete kako bi ispoštovali rokove. Kada su u pitanju rokovi i ovdje moramo napomenuti da direktive izričito ne navode rokove već samo navode termin „ pravovremeno izvještavanje“.

UPFBiH **pozdravlja prijedlog Vlade da se rokovi smanje u određenim slučajevima, međutim smatramo da uzimajući u obzir direktive i rješenja velikog broja zemalja u EU uključujući i Hrvatsku, da pojednine rokove treba smanjiti a što smo naveli u konkretnim primjedbama u nastavku teksta.**

Direktiva također navodi da nacionalna zakonodavstva „poslodavcu trebaju omogućiti neprovođenje obavješćivanja i konsultacija u slučajevima kada bi to nanijelo ozbiljnu štetu kompaniji ili pogonu, te kada mora bez odlaganja udovoljiti zahtjevu regulatornog ili nadzornog tijela.“

Shodno navedenom smatramo da predloženi tekst može biti dobra osnova za donošenje Zakona ali da ni u kom slučaju ne treba imati osnovni cilj zaštite zaposlenika niti opterećenja poslodavca.

Prednacrt Zakona o vijeću zaposlenika zadržava pojam „zaposlenik“. Prijedlažemo da se terminologija uskladi sa važećim zakonskim pojmovima. Zakon o radu iz 2016 je definirao pojam „radnik“ u odnosu na ranije zakonsko rješenje „zaposlenika“. S obzirom na navedeno, novo zakonsko rješenje bi trebalo pratiti istu terminologiju (Zakon o vijeću radnika).

KONKRETNE PRIMJEDBE:

Primjedba na član 6.

Član 6. mijenja se i glasi:

„Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljavaju najmanje 30 radnika imaju pravo da formiraju vijeće radnika“.

Radnici iz stava 1. ovog člana imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu:vijeće radnika) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.“

Obrazloženje

Ova izmjena je više gramatičke prirode jer je član 6. kako je bio definisan malo nejasan u smislu da „zaposlenici imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 zaposlenika“. Ovakva odredba bi dovođila do nejasnoća u primjeni jer nije definisano koji zaposlenici. Moglo bi se tumačiti da zaposlenici iz druge kompanije mogu osnivati vijeće zaposlenika u kompaniji koja ima 30 zaposlenika. Sigurno to nije bila ni namjera predlagača i u tom smislu i predlažemo da se precizno definiše **zaposlenici koji su zaposleni kod poslodavca. Ovdje je bitno i napomenuti da Direktiva EU predviđa osnivanje vijeća u kompanijama koje imaju najmanje 50 zaposlenika ili 20 zaposlenika u pogonima a u cilju da se izbjegnu bilo kakva ograničenja koja bi otežavala osnivanje i razvoj malog i srednjeg biznisa.** Takvo rješenje je u Srbiji. Također analiza zemalja u okruženju i EU pokazuje da zemlje imaju rješenja ili jedno ili drugo (formiranje u kompaniji ili po pogonima). Jedino Hrvatska ima isto rješenje kao što je predloženo u prednacrtnu.

Stav 2. ima za cilj da se precizno definiše da radnici imaju pravo da formiraju jedno glavno vijeće zaposlenika koje će predstavljati sve radnike. U praksi postoje slučajevi gdje je formirano više glavnih vijeća zaposlenika.

Primjedba na član 8.

Član 8 stav 1. mijenja se i glasi:

- a) Od 30 do 50 – jedan predstavnik
- b) Od 51- 100- do tri predstavnika
- c) Od 101- 200- do pet predstavnika
- d) Od 201-500- do sedam predstavnika
- e) Od 501- 1000- do devet predstavnika
- f) Preko 1000 zaposlenika- do jedanaest predstavnika

Obrazloženje

Predloženim Prednacrtom tačka a) kojom se definiše da do 30 zaposlenika može biti jedan predstavnik nije u skladu sa članom 6. imajući u vidu da član 6. određuje minimalnu granicu zaposlenih za formiranje vijeća zaposlenika. Ukoliko ostane tačka a) to znači da se Vijeće zaposlenika može formirati i u kompaniji koja ima i manje od 30 zaposlenih. S tim u vezi predlažemo da se tačka a predefiniše kako smo predložili. Također za ostali broj članova vijeća zaposlenika mišljenja smo da je naš prijedlog realan jer broj članova zaposlenika ne treba da bude opterećenje za poslodavce. Ovdje je bitno napomenuti da i Direktiva ističe da svrha donošenja zakona treba da ima za cilj da se izbjegne bilo kakva administrativna, finansijska ili pravna ograničenja koja bi otežavala osnivanje i razvoj malog i srednjeg poduzetništva.

Broj članova vijeća kako smo predložili imaju slična rješenja u zemljama u regionu i EU. Neka rješenja definišu po jedan predstavnik za 70 zaposlenika pa čak i više.

Također predlažemo da se u ostalim klasifikacijama definiše „DO“ na ovaj način daje se mogućnost da se u skladu sa brojem radnika obezbijedi ravnomjeran broj predstavnika odnosno članova vijeća zaposlenika jer nije isto da je devet predstavnika u kompanijama koje imaju 201 zaposlenik i kompanijama koja ima 500 zaposlenika kako je predloženo, ili u kompanijama koje imaju 200 sedam predstavnika a 201 mora imati devet. U tom smislu vijeće će donijeti Odluku koliko će predstavnika biti npr. sedam ili devet.

Primjedba na član 9.

U članu 9. u stavu 1. iza riječi „ ili organizacione jedinice“ dodaju se riječi „ koji zapošljavaju najmanje 20 zaposlenika“ a ostali dio teksta se nastavlja.

Obrazloženje

Obrazloženje za prethodni član. Direktiva navodi da se ograničava na pogone sa najmanje 20 radnika.

Primjedba na član 22.

U članu 22. riječi iza zareza se brišu a dodaju se nove riječi „ broj članova vijeća zaposlenika neće se povećavati u periodu do isteka mandata“.

Obrazloženje

Rješenje za član 22. potrebno je definisati po istom principu kao i član 8. Činjenica da je članom 8. definisano da se u slučaju smanjenja broja zaposlenih ne smanjuje broj vijeća zaposlenika do isteka mandata pokazuje da je sasvim realno i pravedno, da u slučaju povećanja broja zaposlenih kod poslodavca ne treba povećavati broj vijeća zaposlenika do isteka mandata. Slučajevi u praksi pokazuju da u periodu od dvije godine kompanija može izgubiti 300 radnika a zaposliti novih 200. Navedene činjenice pokazuju da u tim situacijama odnosno i u slučaju „smanjenja“ i u slučaju „povećanja“ broja zaposlenih broj vijeća zaposlenika treba ostati isti.

Primjedba na član 23.

U članu 23. u stavu 2. iza „zareza“ riječi „ ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju kod poslodavca.“ se zamjenjuju riječima „ poslodavac mu na zahtjev može dostaviti dokaz o izvršenim obavezama.“

Obrazloženje

Sasvim je neopravdano da Vijeće zaposlenika ima uvid u dokumentaciju poslodavca po pitanju uplate doprinosa a samim tim i plaća. Ovakvo rješenje je u potpunosti u suprotnosti sa stavom 4. člana 79 Zakona o radu („Sl. novine FBiH“ broj 26/16 i 89/18) koji definiše da pojedinačne isplate plaća nisu javne. Na ovaj način ukoliko bi Vijeće zaposlenika imalo uvid u svu dokumentaciju poslodavca onda bi došlo do povrede Zakona o radu odnosno principa „tajnosti plaće“ a sa druge strane povreda Zakona o zaštiti ličnih podataka BiH. Takvo rješenje nije u skladu sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka. BiH.

Također ovdje je bitno napomenuti da već od 2016. godine Porezna uprava FBiH ima novu uslugu za sve građane FBiH a samim tim i radnike „ on line provjera uplate doprinosa“. Dakle na stranici Porezne uprave FBiH svaki uposlenik ima mogućnost da izvrši provjeru uplaćenih doprinosa i da na taj način blagovremeno poduzmu aktivnosti u slučaju da im doprinosi nisu plaćene od strane poslodavca. Dakle, imajući u vidu da postoji navedena usluga ne cijenimo opravdanim da vijeće zaposlenika to radi za zaposlenike kod poslodavca i da ima uvid u dokumentaciju kod poslodavca.

Uporedno pravnom analizom ustanovili smo da takvo rješenje postoji samo u Hrvatskom zakonodavstvu dok u drugim zakonima ne postoji.

Primjedba na član 26

U članu 26 stav 1. tačka u tački a) riječi „odnosno drugih internih akata poslodavca ukoliko su njima uređena prava i obaveze zaposlenika, sistematizacija radnih mjesta i plaće zaposlenika“ se brišu.

U tački c) riječi „ili uvođenja nove tehnologije“ se brišu.

Tačka h) mijenja se i glasi:

„ drugim odlukama od značaja za zaposlenike i poslodavce za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje sa vijećem zaposlenika“

U stavu 2) broj „15“ se zamjenjuje sa riječima „osam“ , a riječi „dostavlja“ se zamjenjuju sa riječima „ je dužno da dostavi“ ostali dio teksta se briše.

Obrazloženje

Predloženim rješenjem će se značajno otežati rad kompanija i poslodavaca. Ni jedno rješenje u regionu kao ni u velikom broju zemalja EU pa čak ni Republika Srpska ne poznaje ovakva rješenja definisana u tački a) riječi „odnosno drugih internih akata poslodavca ukoliko su njima uređena prava i obaveze zaposlenika“ imaju veoma široko značenje i ostavlja se mogućnost različitog tumačenja. U tom smislu mišljenja smo da je navedene rječi potrebno brisati, te da je naš prijedlog sasvim opravdan i u skladu sa međunarodnim instrumentima.

Dalje u tački c) je definisano da je obavezna konsultacija sa vijećem zaposlenika u slučaju uvođenja nove tehnologije. Ovo u praksi znači da poslodavac ne može preći na novi vid tehnologije bez da se prethodno ne konsultuje sa vijećem zaposlenika, te da odluku ne može donijeti prije nego što prođe predloženi rok od 15 dana u kojem se vijeće zaposlenika treba konsultovati. S druge strane Zakon o radu u članu 31. definiše da je poslodavac obavezan u slučaju promjene ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada obezbijediti radniku obrazovanje i osposobljavanje, te da je radnik obavezan obrazovati se i osposobljavati za nove tehnologije. U tom smislu ne vidimo potrebu za konsultacijama za uvođenje nove tehnologije.

Također predlažemo da se rokovi za izjašnjavanje skrate na osam dana po uzoru na sve zemlje u regionu a posebno imajući u vidu da ni Direktive EU ne definišu rok već samo govore o blagovremenom izvještavanju. Rok od 8 dana je definisan i u RS i mišljenja smo da u cilju uspostavljanja jedinstvenog tržišta rada treba raditi na izjednačavanju uslova.

Još jednom moramo napomenuti da su prethodna rješenja predstavljala velika opterećenja za poslodavce a što nije cilj svrhe donošenja zakona odnosno u suprotnosti je sa Direktivama EU

i principom „ učešća zaposlenika u odlučivanju“ Direktiva navodi da to učešće ne treba predstavljati prepreku za dalje poslovanje.

Primjedba na član 27.

U članu 27. u stavu 1. tačka e) se briše.

Iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Poslodavac može bez prethodne saglasnosti donijeti odluku iz tačke a), b) c) i d) ukoliko je radnik iz tačke a), b) c) i d) počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze.

U stavu 2. koji postaje stav 3. broj „15“ se zamjenjuje sa brojem „8“.

U stavu 3. koji postaje stav 4. iza riječi „uskrti saglasnost“ dodaju se riječi „ uz pisano obrazloženje“ a broj „30 „ se zamjenjuje sa brojem „15“

Postojeći stav 4 se briše.

Iza stava 3. koji postaje stav 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi

„5. O tužbi poslodavca u slučaju iz stava 4. ovoga člana nadležni sud je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.“

Obrazloženje

Obvezna saglasnost vijeća zaposlenika kod prikupljanja, obrađivanja, korištenja i dostavljanja trećim licima podataka o zaposleniku je sasvim neopravdana donošenjem Zakona o zaštiti ličnih podataka. Ova odredba je preuzeta iz trenutno važećeg Zakona o vijeću zaposlenika iz 2004. godine u vrijeme čijeg donošenja nije postojao Zakon o zaštiti ličnih podataka. Donošenjem Zakona o zaštiti ličnih podataka BiH 2006. godine lični podaci se ne mogu dostavljati trećoj osobi bez saglasnosti zaposlenika. Ista odredba je sadržana i u članu 30. Zakona o radu kojim je definisano da se lični podaci ne mogu prikupljati, obrađivati ili dostavljati trećim licima. **Shodno navedenom tačka e) je u potpunosti u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka BiH i sasvim je neopravdana i neutemeljena. U suprotnom ako ostane ovakva odredba da li to znači da Vijeće uposlenika umjesto radnika daje saglasnost za dijeljenje njegovih ličnih podataka???**

Također, smatramo da Zakon mora definisati mogućnost da ukoliko je radnik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze da u takvim slučajevima ne treba saglasnost vijeća uposlenika.

Ovdje je bitno napomenuti da samo Zakon Republike Hrvatske poznaje slična rješenja po pitanju obavezne saglasnosti Vijeća uposlenika u slučaju otkaza za radnike iz a,b, c i d. dok u drugim zakonima u EU nismo našli slična rješenja.

Dosadašnja praksa je pokazala da su radnici iz ove skupine uživali sva prava bez obzira na teže povrede radne obaveze. U praksi se dešava da neko 30 dana ne dolazi na posao bez da se javi i njemu se ne može dati otkaz bez saglasnosti vijeća zaposlenika ili Vijeće zaposlenika može uskratiti otkaz. Radnik ubije radnog kolegu i sve dok mu se sudi do izricanja presude on ne može dobiti otkaz bez saglasnosti vijeća zaposlenika.

Član 71. Zakona o radu daje mogućnost otkaza za radnike u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja ukoliko su počinili teži prijestup ili težu povredu radne obaveze. Sasvim je logično da se i u Zakonu o vijeću uposlenika definiše ovakva mogućnost.

Ne vidimo razloga zašto bi se radnik štitio ukoliko je počinio težu povredu radne obaveze. O tome je u desetinama sudskih odluka već zauzet stav da poslodavac nije dužan obraćati se vijeću zaposlenika kada je riječ o težim povredama obaveza iz radnog odnosa. U suprotnom, ova odredba može biti zloupotrebljena, obzirom da se otkaz zbog teže povrede obaveza iz radnih odnosa može donijeti u roku od 60 dana od dana saznanja za povredu iz radnog odnosa. Ukoliko je poslodavac primoran obratiti se sudu za donošenje odluke koja mijenja saglasnost na prijedlog odluke o otkazu, sasvim je jasno da poslodavac ne može ispoštovati zakonski rok od 60 dana.

Stav 3. ranije rješenje o povjeravanju arbitraži se mijenja odlukom suda, dok se međusobni dogovor postavlja kao opcionalan. Navedeno smatramo nepovoljnim rješenjem u pogledu praktične situacije u sudskim postupcima. Svjesni činjenice koliko traju navedeni postupci, navedeno znači apsolutnu nesigurnost u pogledu trajanja postupka (pitanje prava žalbe na odluku suda?). Korisnije bi bilo da se pojam „povjeravanja arbitraži“ definisao i kroz maksimalno trajanje postupka arbitraže, kao povoljnog i ekspeditivnog postupka. Navedenom formulacijom nesigurnost i nedefinisanost arbitraže zamjenjena je nesigurnosti i nedefinisanosti sudskog postupka. S timu vezo predlažemo da se rok sa 30 smanji na 15 dana, te da se doda novi stav kojim će se definisati **rok od 30 dana u kojem je nadležni sud je dužan odlučiti o tužbi poslodavca u slučaju da je saglasnost potrebno da zamjeni sudska odluka.**

Stav 4. obavezno brisati. Propisivanje prethodne saglasnosti sindikata i za slučajeve ponuda novih ugovora o radu radnicima, koje se u praksi najčešće i daju pod posebnim okolnostima, uzrokovanim radnom sposobnošću radnika da obavlja određeni posao ili postojanjem upražnjene pozicije za preraspored i slično, dovodi u pitanje institut "Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu" propisan Zakonom o radu, i posredno mijenja suštinu ovog instituta. Naime, prema članu 107. stav (2) Zakona o radu FBiH ("Sl. novine FBiH", broj 26/16 i 89/18), ako radnik prihvatu ponudu izmijenjenog ugovora o radu, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora. Dakle, besmisleno je propisivanje obaveze davanja prethodne saglasnosti vijeća zaposlenika na ponude izmijenjenih ugovora o radu radnicima, kada vijeće zaposlenika nema nadležnosti da cijeni

uslove prerasporeda radnika, u pogledu plaće, opisa poslova i sl., jer o ovim pitanja direktno radnici odlučuju (tj. odlučuju da li žele prihvatiti ponudu poslodavca ili ne žele istu prihvatiti) i imaju mogućnost traženja sudske zaštite o izvršenoj ponudi poslodavca. **Dakle, o ovom pitanju odlučuje radnik, jer je riječ o njegovom radnopravnom statusu, a ne vijeće zaposlenika u kompaniji.**

Primjedba na član 30.

U članu 30 u stavu 3 iza riječi „representativni sindikat“ dodaju se riječi „kod poslodavca“.

Objasnenje

Pravo za sudjelovanje i odlučivanje mogu imati reprezentativni sindikati kod poslodavca a posebno imajući u vidu odredbe Zakona o radu o utvrđivanju reprezentativnog sindikata kao i donošenje novog Zakona o reprezentativnosti. Redloženo rješenje će dovesti do mnogih problema u praksi ukoliko se ne definiše da je to reprezentativni sindikat kod poslodavca. Dosadašnja iskustva u kompanijama su pokazala da su poslodavci imali brojne probleme ukoliko postoji više sindikata i koji sindikat je dužan da da saglasnost. U tom smislu mišljenja smo da ovo pitanje kako bi se izbjeglo otežavanje u poslovanju, treba precizno i detaljno definisati.

Primjedba na član 32.

U članu 32. stav 1. mijenja se i glasi:

„Vijeće zaposlenika ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća zaposlenika do 6 sati sedmično ukupno za sve članove vijeća zaposlenika koji broje od 1 do pet predstavnika odnosno jedanaest sati sedmično za sve članove vijeća zaposlenika koje broje preko pet članova. „

Objasnenje

Smatramo da je broj sati potrebno uskladiti srazmjerno broju članova Vijeća zaposlenika. Naime nije isto da Vijeće zaposlenika koji broji 1 ili tri predstavnika ima 11 sati rada sedmično kao i Vijeće zaposlenika koji broji 11 predstavnika. Dakle, ukoliko Vijeće zaposlenika broji jednog člana u slučaju 11 sati to znači da taj zaposlenik za vijeće zaposlenika može raditi u svakoj sedmici jedan dan i tri sata. To predstavlja veliku štetu za poslodavca u kompaniji kada svake sedmice po jedan dan ne može računati na jednog radnika.

NOVI ČLAN 36.

Iza člana 35. dodaje se novi član 36. koji glasi:

Član 36.

(Odgovornost za naknadu štete)

„ Predsjednik i svaki član vijeća uposlenika koji svojim radom u i vezi sa radom u Vijeću zaposlenika namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.“

Obrazloženje

U ovom članu predlažemo da se definiše nakanada štete u vezi sa radom u Vijeću uposlenika. Postavlja se pitanje, a i u praksi se dešavaju slučajevi da je Vijeće uposlenika uskratilo svoju saglasnost namjerno a da za to nije imalo osnova. U tom smislu mišljenja smo da je u cilju pojačane odgovornosti članova Vijeća uposlenika potrebno definisati odgovornost za štetu prouzrokovanu poslodavcu, a u vezi sa radom u vijeću uposlenika.

Članovi od 36-40 postaju članovi od 37-41.

Primjedba na član 37.

U članu 37. koji sada postaje član 38. tačka b) se briše.

Tačke c) do i) postaju tačke b) do h).

Iza stava 3. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

Novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj predsjednik i član Vijeća uposlenika ako:

- a) ne formiraju glavno vijeće zaposlenika i ne uredi međusobne odnose i nivo ovlašćenja, član 10 stav 1. i 3.**
- b) ako zloupotrebljava položaj i sate koje ima za obavljanje poslova iz nadležnosti vijeća uposlenika upotrebljava u druge svrhe, član 31. stav 1. i 2.**
- c) ako otkrije poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja tokom trajanja mandata kao i nakon isteka mandata, član 33. stav 1. i 2.**

Obrazloženje

Brisanje tačke b) je potrebno ukoliko se usvoji naša primjedba na član 23. stav. 2.

Također predlažemo uvođenje kaznenih odredbi za predsjednika i članove Vijeća zaposlenika ukoliko ne formiraju glavno vijeće u slučaju da je kod poslodavca formirano više Vijeća uposlenika, ako zloupotrebljava položaj i sate koje ima za obavljanje poslova iz nadležnosti vijeća uposlenika upotrebljava u druge svrhe, te ako otkriva poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja tokom trajanja mandata kao i nakon isteka mandata.