

Sarajevo, 14.12.2020.godine

EKONOMSKO SOCIJALNO VIJEĆE
N/R PREDSEDavajući

Predmet: PRIMJEDBE UDRUŽENJA POSLODAVCA FBiH NA PREDNACRT ZAKONA O VIJEĆU ZAPOSLENIKA

Udruženje poslodavaca u FBiH je pažljivo razmotrilo Prednacrt Zakona o vijeću zaposlenika i imajući u vidu obrazloženje da donošenje ovog propisa predstavlja dio reforme radnog zakonodavstva smatramo da ovaj Zakon treba biti u skladu sa Direktivama EU i po uzoru na prakse zemalja EU.

Pema standardima i Direktivama EU 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 implementacije 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 pitanju 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 pojedine rokove treba smanjiti a što smo naveli u konkretnim primjedbama u nastavku teksta.

Direktiva također navodi da nacionalna zakonodavstva „poslodavcu trebaju omogućiti neprovođenje obavještanja 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. U tom smislu u nastavku dajemo primjedbe na tekst Zakona.

GENERALNA PRIMJEDBA

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 dovodila 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 prednaccrtu.

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.

U članu 8 u stav 1. u tačkama a), b), c), d) i e) iza crtice stavlja se rječica „ do“ i ostali dio teksta se nastavlja.

Obrazloženje

Predlažemo da zakon ne utvrđuje tačan broj predstavnika zaposlenika već samo da utvrdi maksimalan broj predstavnika zaposlenika prema veličini preduzeća. S tim u vezi predlažemo da se utvrdi „do tri predstavnika“ „do pet predstavnika“ iid, odnosno da se ubaci „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.**

Smatramo 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.

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 26

U članu 26 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

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. 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.

Stavovi 2. 3 i 4. postaju stavovi 3. 4. i 5.

Objašnjenje

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.

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

Objasnenje

Intencija je cjelokupnog društva da svako odgovara za štetu koju je namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao drugom licu. U ovom slučaju prijedlog ima za cilj da se definiše naknada štete u vezi sa radom Vijeća zaposlenika, odnosno da svi članovi Vijeća zaposlenika odgovaraju za štetu koju namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuju poslodavcu

Postavlja se pitanje, a i u praksi se često dešavaju slučajevi da je Vijeće zaposlenika 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.

Ova odredba je u skladu i sa članom 154. Zakona o obligacionim odnosima koji definiše osnovne principe odgovornosti za štetu „Ko drugome prouzrokuje štetu dužan je naknaditi je, ukoliko ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivice.” Dakle prema navedenoj odredbi šteta ukoliko je učinjena mora se nadoknaditi.

Dakle, bitno je napomenuti da se **propisuje odgovornost za štetu koju** je predsjednik ili član Vijeća uposlenika prouzrokovao **namjerno ili iz krajnje nepažnje**. Također, napominjemo da je **teret dokazivanja na poslodavcu** da je šteta nastala.

Mišljenja smo da u cilju pojačane odgovornosti predložena odredba treba da bude uvrštena u tekst zakona te da je to intresu svih socijalnih partnera.

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

Primjedba na član 37.

U članu 37. koji sada postaje član 38.

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 urede 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 oda poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja tokom trajanja mandata kao i nakon isteka mandata, član 33. stav 1.i 2.**

Obrazloženje



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.