
AMANDMANI UDRUŽENJA POSLODAVACA U FBiH
NA RADNI TEKST ZAKONA O RADU FBiH IZ JUNA 2015

Primjedba na član 4.

Član 4. u novom Nacrt ZoR-a glasi:

(1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

(2) Radnik može stupiti na rad nakon izvršene prijave na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

AMANDMAN I

U članu 4. stav 2. mijenja se i glasi:

„(2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.“¹

U članu 4. dodaju se novi stavovi: 3. 4. i 5. koji glase:

„ Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.“

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.“

¹ Crvena boja u nastavku teksta su izmjene u odnosu na amandmane na tekst Nacrta Zakona o radu iz novembra 2012.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.“

O b r a z l o ž e n j e

Predloženo rješenje u stavu 2. je potpuno neprecizno i nejasno definisano. Naime u stavu 1. je definisano da se zasnivanje radnog odnosa vezuje za momenat stupanja na rad. Dakle, stupanjem na rad na osnovu zaključenog ugovora radnik zasniva radni odnos. Zasnivanjem radnog odnosa stiču se prava i obaveze kao i odgovornosti radnika. Stav dva je u potpunosti u suprotnosti sa stavom 1. jer kaže da radnik ne može stupiti na rad prije nego što bude prijavljen na penzijsko-invalidsko osiguranje. Dakle, s pravom se postavlja pitanje kako će radnik steći neko pravo prije nego što zasnuje radni odnos? Shodno navedenom smatramo da treba ostati rješenje kao što je bilo u Nacrtu Zakona o radu iz novembra 2012.

Vezano za naš prijedlog da se dodaju novi stavovi smatramo da je ovo je fer rješenje koje štiti poslodavca od strane onih radnika koji su neodgovorni i manipulacijama žele da steknu određene benefite. Osim toga predloženi amandman je i u funkciji zaštite radnika, jer se bitno smanjuje mogućnost povrede ili oboljenja na poslu. Najbolji primjer, koliko ovaj amandman ima smisao, je slučaj pilota „German Wings-a“ koji nije prijavio bolesti poslodavcu i ubio 149 ljudi.

Ovakvo rješenje je poznato u zakonima zemalja u regionu te drugih zemalja EU. Npr. Hrvatska, Crna Gora, Srbija, RS, Njemačka i još na desetine zemalja i potpuno je usklađeno sa Ekonomsko - socijalnom poveljom i Konvencijama MOR-a.

Član 4. sada glasi:

(1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

(2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u

izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(5) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Primjedba na član 7

Član 7. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

(2) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

AMANDMAN II

U članu 7. u stavu 2. riječ: „ pravičnu“ zamjenjuju se sa rječju „ adekvatnu“.

O b r a z l o ž e n j e

Radi se o potpuno nepotrebnom uvođenju pravnog standarda čije će tumačenje izazvati velike probleme u praksi, a time i pravnu nesigurnost. Ovo tim više što u sistemu kolektivnog pregovaranja radnici i poslodavci sporazumno utvrđuju plate, tako da se uvođenjem novog pravnog standarda ništa kvalitativno, u pogledu prava radnika, ne dobija, nego se samo stvara mogućnost multipliciranja problema.

Pored toga ni u jednom zakonu u zemljama okruženja i zemljama EU nismo našli takvu odrednicu. Zakoni o radu u RS, Hrvatskoj, Crnoj gori i zemljama okruženja, kao i zemljama EU ili ne sadrže takvu odredbu ili koriste termin „odgovarajuća plata“ ili „adekvatna plata“. Ovo je mnogo precizniji termin, i neće stvarati probleme u tumačenju i implementaciji, kao što je to slučaj sa terminom „pravična plata“

Član 7. sada glasi:

(1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

(2) Radnik ima pravo na adekvatnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Primjedba na član 11.

Član 11. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(2) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

(3) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 1. ovog članka osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

AMANDMAN III

U članu 11. stav 1. mijenja se i glasi:

„U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtjevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.“

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

„Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.“

Dosadašnji stavovi 2. i 3. postaju stavovi 3. i 4.

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način obezbijediće se efikasnija i brža zaštita radnika i lica koja traže posao od moguće diskriminacije uz uštedu troškova. Sudovi su pretrpani, ne samo radnim sporovima, tako da radnik teško da može da očekuje pravovremenu reakciju sudova, bez obzira što je ovaj postupak hitan. Prema podacima VSTV radni spor do pravosnažnosti traje u prosjeku više od pet (5) godina. Takođe činjenica je da u, pogotovo većim kompanijama sa više organizacionih dijelova, geografskom disperzijom podružnica, Uprava i ne zna za vršenje diskriminacije pa je tako ne može ni spriječiti. Predloženi amandman, sigurni smo, mnogo efikasnije će reducirati mogućnost vršenja diskriminacije i efikasniju zaštitu radnika i lica koja traže posao.

Ukoliko bi se usvojio ovaj amandman, sindikat bi dobio priliku da intervencijom kod uprave privrednog društva u kojem se dogodila diskriminacija, bolje i efikasnije zaštiti pravo radnika. S druge strane na ovaj način se ne sprječava radnik da ostvaruje zaštitu svojih prava na sudu, jer član 113. ovog zakona, izričito navodi da: „ni jedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka“.

Uostalom isto rješenje je predviđeno u prijedlogu ovog zakona koje se odnose na postupak sudske zaštite radnika u slučaju kada poslodavaca krši njihova radna prava (vidi član 113. Prijedloga ZOR-a).

Član 11. sada glasi:

(1)U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju,.

(2)Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

(3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

(4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog članka osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Primjedba na član 12.

Član 12. U novom Nacrtu ZoR -a glasi:

(1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

(6) Lice koje smatra da se nad njim vrši uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola i mobing ima pravo tražiti zaštitu svojih prava kod poslodavca.

(7) Ukoliko poslodavac ne udovolji zahtjevu za zaštitu prava, radnik ima pravo tražiti zaštitu svojih prava kod nadležnog suda na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom za zaštitu prava iz radnog odnosa.

AMANDMAN IV

U članu 12. stav. 6. mijenja se i glasi:

„ Lice koje smatra da se nad njim vrši uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola i mobing ima pravo zahtijevati od poslodavca zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za mobing.“

Iza stava 6. dodaje se novi stav 7. koji glasi:

„ Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.“

Dosadašnji stav 7. postaje stav 8.

O b r a z l o ž e n j e

Isto kao i kod prethodnog člana.

Član 12. sada glasi:

(1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

(6) Lice koje smatra da se nad njim vrši uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola i mobing ima pravo zahtijevati od poslodavca zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za mobing.

(7) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

(8) Ukoliko poslodavac ne udovolji zahtjevu za zaštitu prava, radnik ima pravo tražiti zaštitu svojih prava kod nadležnog suda na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom za zaštitu prava iz radnog odnosa.

Primjedba na član 19.

Član 19. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

AMANDMAN V

U članu 19. u stavovima 1., 2. i 3. riječi „Kolektivnim ugovorom“ se brišu.

O b r a z l o ž e n j e

Ovako rješenje je jedino svrsishodno za tržište rada u FBiH budući da sistem kolektivnog ugovaranja i pregovaranja još uvijek nije dovoljno razvijen.

Član 19. sada glasi:

(1)Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(2)Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(3)Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Primjedba na član 21.

Član 21. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2)Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

(3)Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

AMANDMAN VI

U članu 21. Stav 3. mijenja se i glasi:

„Ako se probni rad raskida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 dana“.

Dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu“.

O b r a z l o ž e n j e

Potrebno je, u stavu 3. precizirati da se otkazni rok odnosi samo na slučajeve otkazivanja ugovora o probnom radu prije njegovog isteka.

Takođe mislimo da se uvođenjem novog stava 4. precizira moguća situacija u kojoj zaposlenik na probnom radu ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada. U tom slučaju ugovor prestaje da važi danom njegovog isteka. Ovakvo rješenje usklađeno je sa rješenjem iz člana 93.tačka f) ovog zakona, koji reguliše prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.

Član 21. sada glasi:

(1)Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2)Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

(3)Ako se probni rad raskida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 dana.

(4)Radnik koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu.

Primjedba na član 22.

Član 22. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Ugovor o radu zaključuje se:

- a. na neodređeno vrijeme;
- b. na određeno vrijeme.

(2)Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.

(3)Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

AMANDMAN VII

U članu 22. u stavovima 2. i 3. riječ „ tri “ zamjenjuje se sa riječju „ pet“.

U istom članu u stavu 3. umjesto zarezavice stavlja se tačka i ostatak teksta „ ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno“ se briše.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakvo rješenje potpuno je primjereno našim ekonomskim prilikama i trenutnim uslovima na tržištu rada i omogućilo bi poslodavcima da brže djeluju na promjene na tržištu rada. Prava radnika na određeno i neodređeno vrijeme su identična, tako da nema smanjenja prava radnika, čak šta više poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radni odnos na neodređeno vrijeme koje mi u BiH baštujemo iz vremena socijalizma, pokazalo se kao neodgovarajuća kategorija, jer ko nekome danas može garantovati da će preduzeće ili radnik raditi za tri godine.

Predloženi amandman je i u skladu sa praksom najvećeg broja zemalja. Vršeći uporednu analizu odredbi koje regulišu rad na određeno vrijeme u zakonima drugih zemalja, može se utvrditi da je praksa u ¾ zemalja da ne postoji ograničenje u trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme. Prema podacima iz izvještaja Svjetske banke “Doing Business”, u 107 zemalja nema ograničenja na trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme dok ostalih 36 zemalja ograničava ovakve ugovore.

Pogledati primjere zemalja koje imaju pravni sistem na kojem se zasniva naše zakonodavstvo (Njemačka, Austrija) zatim zemlje okruženja (Hrvatska, Mađarska, Makedonija, Grčka), zemlje anglosaksonskog pravnog sistema (V Britanija i Irska), ostrvske zemlje (Kipar i Malta), zatim Francuska, baltičke zemlje (Estonija i Litvanija) i na kraju zemlje sa visokim standardima zaštite radnika (Švedska, Finska, Danska, Norveška).

Član 22. sada glasi:

1)Ugovor o radu zaključuje se:

a. na neodređeno vrijeme;

b. na određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od pet godina.

(3) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od pet godina bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Primjedba na član 26.

Član 26. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o:

- a. trajanju radnog vremena,
- b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
- c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- d. visini plaće za obavljene rad i rokovima isplate,
- e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
- f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
- g. drugim pravima i obavezama.

(3) O svakom zaključenom ugovoru iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu inspekciju rada kantona u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora.

(4) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

AMANDMAN VIII

U članu 26. stav 3. brisati.

Dosadašnji stav 4. postaje stav 3.

O b r a z l o ž e n j e

Smatramo da se poslodavcu ne treba stavljati u obavezu da obaviještava inspekciju rada, obzirom da će svakako Ugovor o radu u skladu sa Zakonima dostaviti nadležnim institucijama. Zakon o radu RS također ne predviđa ovu obavezu.

Član 26. glasi:

(1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o:

a. trajanju radnog vremena,

b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,

c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,

d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,

e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,

f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,

g. drugim pravima i obavezama.

(3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

Primjedba na član 27.

Član 27. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Direktor pravnog lica, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor), može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa pravilnikom o radu.

(2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

(3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.

(4) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa posebnim propisom.

AMANDMAN IX

U članu 27. riječi „direktor“ zamjenjuje se riječima „ Predsjednik i članovi uprave“.

Stav 4. Briše se.

Iza postojećeg stava 3. dodaju se novi stavovi 4. i 5. koji glase:

„Na Predsjednika i članove uprave ne primjenjuju se odredbe Glave IV- VII i XI zakona.

Radnopravni status, te prava i obaveze osoba iz prethodnog stava, uređuju se menadžerskim ugovorom, koji potpisuju sa Predsjednikom Nadzornog odbora u skladu sa odredbama opšteg akta privrednog društva“.

O b r a z l o ž e n j e

Prema principima korporativnog upravljanja ni na koji način nije poželjno ograničavati slobodu poduzetništva. Vlasnici kapitala trebaju slobodno u dogovoru sa menadžerima, odlučivati o tome koga će i kada će postaviti u organe upravljanja, odnosno kada ih i na koji način mogu promijeniti. Menadžeri s druge strane imaju pravo da slobodno ugovaraju svoja prava u menadžerskom ugovoru.

Da bi se izbjegao eventualni voluntarizam članova NO privrednog društva, zato se osnove za ovu oblast regulišu, autonomno, većinskom voljom vlasnika prilikom usvajanja Statuta ili osnivačkog akta društva.

Član 27. sada glasi:

(1) Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor), može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa pravilnikom o radu.

(2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

(3)Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.

(4)Na Predsjednika i članove uprave ne primjenjuju se odredbe Glave IV- VII i XI zakona.

(5)Radnopravni status, te prava i obaveze osoba iz prethodnog stava, uređuju se menadžerskim ugovorom, koji potpisuju sa Predsjednikom Nadzornog odbora u skladu sa odredbama opšteg akta privrednog društva.

Primjedba na član 32.

Član 32. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

(2)Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

(3)Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(4)Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 80% osnovne plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava, s tim da ne može biti manja od najniže plaće utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

(5) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava 4. ovog člana.“

AMANDMAN X

U članu 32. U stavu 4. Broj „80“ mijenja se brojem „60“, a iza riječi „osposobljava“ stavlja se tačka, a ostatak tekste se briše.

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način stimulisat će se poslodavci na veće zapošljavanje pripravnika, čime će im se omogućiti sticanje radnog iskustva neophodnog za njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, kod istog ili drugog poslodavca.

Radni učinak ovih osoba tokom obavljanja pripravničkog staža, ili bar najvećeg njegovog djela je vrlo upitan. Uz to treba napomenuti da je poslodavaca izložen dodatnim troškovima, kroz edukaciju, obezbjeđivanje mentora, te neracionalnu upotrebu sirovina i sredstava rad od strane pripravnika.

Ovakav stav je podržao i MMF ukazujući na potrebu diversifikacije najniže plate.

Član 32. sada glasi:

(1)Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

(2)Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

(3)Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(4)Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 60% osnovne plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

(5) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava 4. ovog člana.

Primjedba na član 38.

Član 38. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)U slučaju više sile (požar, potres, poplava) ili iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.

(2)O uvođenju prekovremenog rada iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju više sile, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku, koju dostavlja radniku.

(3)Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obaviještava nadležanu inspekciju rada.

(4)Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

(5)Izuzetno, radnici iz stava 4. ovog člana mogu raditi prekovremeno ako daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6)Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno ovom članu ili ako prekovremeni rad štetno utiče na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika.

AMANDMAN XI

Član 38. mijenja se i glasi:

„U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno, niti u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, smije trajati duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“

Obrazloženje

Predloženo rješenje u skladu je sa najvećim brojem zakonodavstava. Uglavnom prekovremeni rad traje između 10-16 sati sedmično, tako da je naš prijedlog potpuno u skladu sa rješenjima iz uporednog prava. U Njemačkoj prekovremeni rad može trajati do 60 sati, Hrvatskoj 56 sati, Grčkoj 56 sati, C. Gori 50 sati, Austriji 50 sati, Rumuniji 50 a izuzetno 56 sati itd.

Društveno odgovorni poslodavci ne trebaju da trpe štetne posljedice zbog onih poslodavaca koji ne poštuju propise. Takvi poslodavci će nastaviti sa takvim ponašanjem šta god da se propiše zakonom. Poštenim poslodavcima treba omogućiti da obave posao u ugovorenim rokovima, a zaštita radnika ogleda se u ograničenju prekovremenog rada na mjesečnom i godišnjem nivou. Prekovremeni rad od 16 sati sedmično je iznimka i faktički se radi o preraspodjeli prekovremenog rada u jednoj ili najviše dvije sedmice.

U vrijeme katastrofalnih posljedica ekonomske krize, padu produktivnosti, broju zaposlenih i slično ovakva odredba će samo dodatno rasteretiti poslodavce i sigurni smo uticati na smanjenje potrebe za otpuštanjem radnika.

Član 38. sada glasi:

(1)U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2)Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3)Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno, niti u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, smije trajati duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno.

(4)Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvijesto pedeset sati godišnje.

(5)Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6)Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Primjedba na član 41.

Član 41. u novom Nacrt ZoR-a glasi:

(1)Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2)Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljebarske preglede najmanje jednom u dvije godine.

(4)Ako se na ljebarskom pregledu iz stava 3. ovog člana utvrdi da radniku prijete nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada.

(5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

AMANDMAN XII

U članu 41. u stavu 4. iza riječi „noćnog rada“ briše se tačka stavljajući zarez i dodaju riječi „ ukoliko takvi poslovi postoje.“

O b r a z l o ž e n j e

Slično rješenje je bilo u Nacrtu Zakona o radu iz novembra 2012. godine u kojem je čak precizno bilo definisano da ukoliko takvih poslova nema poslodavac može dati otkaz. Postavlja se pitanje zašto je predlagač teksta Nacrta promijenio ovakvo rješenje. Ovakvo rješenje je potpuno nametanje obaveze poslodavcu da mora da „ izmisli“ radno mjesto za osobu za koju se smatra da mu rad noću smeta. Konkretno možemo navesti slučaj portira koji radi noću. Ukoliko nadležna inspekcija utvrdi da portitu šteti rad noću ukoliko portir nije potreban po danu, na koje poslove ga može rasporediti poslodavac. Ovakva rješenja ne postoje u zakonodavstvima zemalja EU.

Član 47. sada glasi:

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljebarske preglede najmanje jednom u dvije godine.

(4) Ako se na ljebarskom pregledu iz stava 3. ovog člana utvrdi da radniku prijete nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje.

(5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Primjedba na član 47.

Član 47. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

AMANDMAN XIII

U članu 47. riječi „najmanje 20 radnih dana“ zamjenjuju se riječima „tri (3) sedmice“.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakvo rješenje u potpunosti je u skladu sa Konvencijom MOR-a br. 132 koja je dio našeg pravnog sistema. Konvencija propisuje da minimalno trajanje godišnjeg odmora ne može biti ispod tri sedmice. Obzirom da se zakonom utvrđuju minimalna prava smatramo da je predloženo rješenje prihvatljivo te da se treba ostaviti da se putem kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu utvrdi duže trajanje od minimalnog (član 49. Nacrta isto propisuje) a što je slučaj u većini država EU kao i u regionu.

U Austriji subota se smatra radnim danom, u Njemačkoj se odmor računa u sedmicama, Hrvatskoj takođe. Mada ima zemalja koje minimum utvrđuju brojem dana većinsko rješenje je u sedmicama jer o tome govori Konvencija MOR-a. Koliko dana traje radna sedmica utvrđuje se kolektivnim ugovorima.

U realnom sektoru radna sedmica traje 6 radnih dana i mi ne možemo ili ne bi trebali biti žrtve prohtjeva administracije i budžetskih korisnika. Mi nemamo ništa protiv da oni svojim KU ugovore sa Vladom šta hoće, ali realnom sektoru treba omogućiti da svoje odnose dogovori sa sindikatima iz realnog sektora.

Član 47. sada glasi:

(1)Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od tri sedmice.

Primjedba na član 49.

Član 49. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog ovim ili drugim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2)U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(3)Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.

AMANDMAN XIV

U članu 49. stav 3. briše se.

Dodaju se novi stavovi 3., 4. i 5. koji glase:

„Godišnji odmor iz članka 77. i 78. ovoga Zakona, radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Praznici i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se i ti dani“.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakav prijedlog eliminisao je neravnopravan položaj između onih čiji je radni dan podjeljen na 5 ili 6 radnih dana. Budući da je radno vrijeme u sedmici 40 sati, svi radnici bili bi u istom položaju. Napominjemo da se ovakva rješenja nalaze u zakonima svih zemalja iz regiona. Ostali dio obrazloženja kao kod prethodnog amandmana.

Član 49. sada glasi:

(1)Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog ovim ili drugim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2)U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(3) Godišnji odmor iz članka 77. i 78. ovoga Zakona, radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(4) Praznici i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(5) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se i ti dani.

Primjedba na član 53.

Član 53. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva.

(2)Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

(3)Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(4)Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

(5)U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

(6)Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

AMANDMAN XV

U članu 53. u stavu 1. briše se tačka stavlja zarez i dodaju riječi „ u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.“

U članu 53. Stav 2. mijenja se i glasi:

„Ko se smatra članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, utvrdiće se kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti.“

O b r a z l o ž e n j e

Utvrđivanje tačnog broja dana, kao i razlozi za korištenje plaćenog odsustva treba biti regulisano kolektivnim ugovorima. Također smatramo da bi i pitanje ko se smatra članom uže obitelji trebalo biti predmet kolektivnog pregovaranja. Najbolja rješenja su da poslodavci i sindikat nađu kompromis po ovim pitanjima. Uostalom treba afirmisati kolektivno pregovaranje, a ovo je nesumnjivo stvar o kojoj poslodavci i sindikat trebaju da postignu saglasnost.

Član 53. sada glasi:

(1)Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(2) Ko se smatra članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, utvrdiće se kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti.

(3)Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(4)Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

(5)U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

(6)Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Primjedba na član 67.

Član 67. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa propisima iz oblasti socijalne zaštite i zaštite porodice sa djecom.

(2) Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.

(3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 62. i 63. ovog zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

AMANDMAN XVI

U članu 67. stav 2. brisati.

Dosadašnji stav 3. postaje stav 2.

U istom članu u bivšem stavu 3. iza riječi zakonom, briše se tačka i dodaju riječi „na teret nadležnog fonda“

O b r a z l o ž e n j e

Klasičan vid uvođenja parafisklanog nameta. Određenoj kategoriji se uvodi određeno pravo a onda se poslodavcu, za to, nameće finasijska obaveza. Prema Ekonomsko socijalnoj povelji UN-a i konvencijama MOR-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, zaštita trudnica i porodilja je obaveza države, bilo kroz opšti bilo kroz posebni fond za tu namjenu. U većini zemalja EU i regionu kao i u entitetu RS naknada za porodilje ostvaruje se na teret posebnih fondova za zaštitu djece i materinstva. Smatramo da porodilje u vrijeme porođajnog odsustva svakako trebaju da imaju naknadu ali da ta naknada nikako ne treba da ide na teret poslodavca a što je u zakonodavstvima i praksi svih zemalja EU i regiona.

Ukoliko bi se podržao prijedlog Vlade FBiH to bi veoma destimulativno djelovalo na zapošljavanje trudnica i porodilja.

Član 67. sada glasi:

(1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa propisima iz oblasti socijalne zaštite i zaštite porodice sa djecom.

(2) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 62. i 63. ovog zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom na teret nadležnog fonda.

Primjedba na član 70.

Član 70. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Član 70.

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u periodu privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu koji je zaključen u skladu sa ovim zakonom i na određeno vrijeme, niti će taj ugovor prestati istekom vremena na koji je zaključen.

(3) U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 3. ovog zakona.

AMANDMAN XVII

U članu 70 u stavu 2. iza riječi „ i na određeno vrijeme“ briše se zarez i stavlja tačka, a ostatak teksta iza zarez se briše.

U istom članu dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„ Radniku u slučaju iz stava 1. i 2. može otkazati ugovor o radu samo u slučaju ukoliko je došlo do povrede radnih obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.“

O b r a z l o ž e n j e

zmjena u stavu 2. u odnosu na Nacrt Zakona o radu iz novembra 2012. godine su veoma nepovoljne i opasne za poslodavca. Predloženim rješenjem se direktno omogućuje radnicima da zloupotrebjavaju bolovanje i da budu na bolovanju do beskonačnosti.

Vezano za stav 4. moramo istaknuti da Zakon treba da štiti radnike a ne neradnike. Šta ako takav radnik fizički napadne svog kolegu i sl. Smisao ovog člana trebao bi biti da štiti radnika od neopravdanog a ne opravdanog otkaza.

Član 70. sada glasi:

(1)Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u periodu privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

(2)U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu koji je zaključen u skladu sa ovim zakonom i na određeno vrijeme.

(3)U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 3. ovog zakona.

(4)Radniku u slučaju iz stava 1. i 2. može otkazati ugovor o radu samo u slučaju ukoliko je došlo do povrede radnih obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Primjedba na član 71.

Član 71. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(2)Radnik koji je privremeno bio spriječen za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3)Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova iz stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4)Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

AMANDMAN XVIII

U članu 71. stav 2. mijenja se i glasi:

„ Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili druge odgovarajuće poslove ukoliko mogućnost rasporeda za rad na drugim odgovarajućim poslovima postoji.“

U istom članu stav 3. mijenja se i glasi:

„ Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove poslodavac može da ga, rasporedi na bilo koje druge poslove shodno radnoj sposobnosti koju ima.“

U istom članu dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„ Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja na drugo radno mjesto iz stava 3., sa ili bez prekvalifikacije odnosno dokvalifikacije u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa Vijećem zaposlenika, otkazati ugovor o radu zaposleniku.

Dosadašnji stav 4. postaje stav 5.

U novom stavu 5. iza riječi spriječenosti za rad, dodaje se „ pismenim putem.“

O b r a z l o ž e n j e

Ovakvo rješenje više odgovara stvarnim uslovima poslovanja i ekonomskog i pravnog okruženja. Naime, poslodavac za vrijeme trajanja bolovanja zaposlenika mora naći adekvatnu zamjenu kako se ne bi prekinuo kontinuitet u poslovanju. U tom slučaju, poslodavac je izložen duplom trošku, obzirom da isplaćuje platu novom radniku kojeg zapošljava, a radniku koji je na bolovanju isplaćuje naknadu plate do 42 dana. Radnik može biti na bolovanju duži period, stoga mislimo da je adekvatno rješenje, kojim se nakon bolovanja radnika, osim vraćanja na isto radno mjesto, daje mogućnost i za raspored radnika na druge odgovarajuće poslove u skladu sa potrebama poslodavca.

U Zakonima o radu država regiona osigurana je mogućnost rasporeda radnika na druge poslove u skladu sa njegovom radnom sposobnošću, ukoliko ne postoji potreba za radom na radnom mjestu na kojem je radnik radio prije početka bolovanja. U državama EU je to regulisano na nešto drugačiji način, pa tako npr. u Austriji poslodavac uopšte nema obavezu

da osigura radniku novo radno mjesto. U Njemačkoj radnik ima pravo na prekvalifikaciju na drugo radno mjesto ukoliko je to moguće, ili pravo na otpremninu ukoliko to nije moguće ili radnik to ne želi.

Izmjene u stavu 4. bi doprinjele lakšem dokazivanju obavijesti o spriječenosti za rad, te imale pozitivne efekte kako za poslodavca tako i za radnika. Naime, na ovaj način bi se preciznije odredio način obavijesti, bez mogućnosti zloupotrebe i nesuglasica koje se dosadašnjim rješenjem mogu javiti, obzirom da nije precizno propisan način obavijesti.

Član 71. sada glasi:

(1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili druge odgovarajuće poslove ukoliko mogućnost rasporeda za rad na drugim odgovarajućim poslovima postoji.

(3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove poslodavac može da ga, rasporedi na bilo koje druge poslove shodno radnoj sposobnosti koju ima.“

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja na drugo radno mjesto iz stava 3., sa ili bez prekvalifikacije odnosno dokvalifikacije u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa Vijećem zaposlenika, otkazati ugovor o radu zaposleniku.

(5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pismenim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Primjedba na član 72.

Član 72. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban.

(2) Radnik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.

AMANDMAN XIX

U članu 72. Stav 1. Iza riječi sposoban , briše se tačka i dodaju riječi: „ ako takvo radno mjesto postoji.“

O b r a z l o ž e n j e

Ako ne postoji mogućnost sklapanja novog Ugovora o radu (nema u tvornici takvih izmišljenih radnih mjesta) s obzirom da se mora tržišno poslovati, a ne ugovorenom ekonomijom kao u socijalizmu, potrebno je naći kvalitetnije rješenje koje će zaštititi takvog radnika, ali ne dovodeći u pitanje sposobnost privrednog subjekta da uopšte preživi. Postoje kompanije koje u ovom trenutku zapošljavaju invalide čiji broj iznosi više od 10% ukupno zaposlenih.

Član 72. sada glasi:

(1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban ako takvo radno mjesto postoji.

(2) Radnik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.

Primjedba na član 73.

Član 73. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.

(2) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 110. ovog zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

AMANDMAN XX

U članu 73. u stavu 1. Iza riječi „ugovora o radu“, dodaju se riječi „ po osnovu iz člana 95.“ stavlja zarez i ostali dio teksta se nastavlja.

U istom članu u stavu 3. riječi „50%“ se zamjenjuju riječima „30%“.

O b r a z l o ž e n j e

Sudska praksa pokazala je da se takvoj kategoriji radnika ne može raskinuti ugovor o radu, čak i ako su načinili grube povrede ugovora o radu, mada to nije bila namjera poslodavca. Zbog toga je neophodno izvršiti pojašnjenje člana. **Također smatramo da je povećanje otpremnine za 50% za ovu kategoriju radnika u odnosu na ionako prevelike otpremnine veoma neprihvatljivo za trenutne uslove poslovanja te predlažemo da se otpremnina smanji. Slična rješenja su u zemljama u regionu i zemljama EU. Detaljnije obrazloženje u amandmanu na članu 110.**

Član 73. sada glasi:

(1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu po osnovu iz člana 95., radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.

(2) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku 28 od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 110. ovog zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Primjedba na član 74.

Član 74 u Novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće uz člana 79. ovog zakona, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(3) Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti radniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti i normalne uslove rada.

(4) Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa radnika prema radnim obavezama .

(5) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.

AMANDMANI XXI

U članu 74. stavovi 2., 3., 4. i 5. se brišu.

O b r a z l o ž e n j e

Izmjene u članu 74. u odnosu na postojeći tekst su potpuno neprihvatljive za poslodavce. Svakako ako uzmemo u obzir činjenicu da je prema važećim propisima radnog zakonodavstva pitanje određivanja opće plate bilo definisano kolektivnim ugovorima, nije nam jasan cilj zakonodavca zašto ovo pitanje želi definisati Zakonom. Praksa svih zemlja EU uključujući i zemlje u regionu pokazuje da je pitanje plaća definisano kolektivnim ugovorima. Predloženo rješenje je još jedan dokaz da država ne promovira kolektivno pregovaranje a što je u suprotnosti sa svim standardima i konvencijama MOR-a koje se odnose na kolektivno pregovaranje (Konvencija br. 98., 144., 154).

Uporedno-pravna analiza država Evrope i regije pokazala je da se plate utvrđuju kolektivnim ugovorima odnosno ugovorima o radu te da nema određenih pravila prilikom utvrđivanja osnovne plate koje države moraju poštovati. Potoje razni parametri prilikom procesa određivanja plata kolektivnim ugovorima među kojima su stručna kvalifikacija radnika, veličina koeficijenta, ekonomske prilike u zemlji itd. Međutim ni u jednoj zemlji minimalna plata ne predstavlja osnov za utvrđivanje osnovne plate. U najvećem broju zemalja utvrđivanje osnovne plate uveliko ovisi o ekonomskoj situaciji države. Također velikom broju država kao ključni elemenat se pojavljuje stručna kvalifikacija radnika, koja podrazumijeva rad koji obavlja, u smislu složenosti poslova i rezultata rada, kao i vještine i znanja radnika. U određenim djelatnostima varira visina osnovne plate, zavisno od regiona, pokrajine u kojoj se nalaze, obzirom da se pored granskih zaključuju i kolektivni ugovori na nivou kompanije.

Primjedba na Član 75.

Član 75. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8. stav 1. ovog zakona.

(2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

AMANDMAN XX – OVAJ AMANDMAN JE SADRŽAN U NOVOM NACRT

U stavu 2. iza riječi „stručne spreme“ dodati riječi „iste vještine“ staviti zarez i ostali dio teksta se nastavlja.

O b r a z l o ž e n j e

Smatramo da pored stepena obrazovanja u današnjem modernom društvu vještine su također jedan od kriterija koji se trebaju uzimati u obzir kod utvrđivanja plate za rad jednakih vrijednosti. Ovakva i slična rješenja imaju sve države u okruženju.

Član 75 sada glasi:

(1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8. stav 1. ovog zakona.

(2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, iste vještine, istu radnu sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Primjedba na član 77.

Član 77. u Novom Nacrtu glasi:

(1) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.

(2) Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(3) Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Federacije Bosne i Hercegovine u skladu sa povećanjem troškova života i ukupnim privrednim napretkom na temelju zvaničnih podataka Federalnog zavoda za statistiku, najmanje jednom godišnje.

(4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Amandman XXII

U članu 77 stav 3. brisati.

Obrazloženje

Predloženi stav 3. je u potpunosti u suprotnosti sa Konvencijom MOR-a br.131 - O utvrđivanju minimalnih plaća a koju je ratificirala BIH. Prema članu 4. Konvencije svaka članica je dužna stvoriti mehanizam prilagođen nacionalnim uslovima i potrebama pomoću kojeg se mogu utvrđivati i povremeno usklađivati minimalne plate. U istom članu u stavu 2. Konvencije je definisano da u vezi sa stvaranjem, funkcioniranjem i izmjenom takvog mehanizma, treba predvidjeti iscrpne konzultacije s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, ili, ako takve organizacije ne postoje, sa predstavnicima zainteresiranih poslodavaca i radnika. Kad god to odgovara prirodni mehanizma za utvrđivanje minimalnih plaća, treba omogućiti da u njegovoj primjeni neposredno učestvuju

predstavnicima zainteresiranih organizacija poslodavaca i radnika. Dakle predloženim rješenjem u stavu 3. se u potpunosti isključuju konsultacije poslodavaca i sindikata kada je u pitanju usklađivanje minimalnih plata i zato predlažemo da se navedeni stav briše te da se to pitanje definiše kolektivnim ugovorom.

Ne postoji zemlja u Evropi u kojoj se minimalna plata kao i njeno usklađivanje utvrđuje Zakonom o radu. Praksa svih zemalja EU, uključujući i zemlje u regionu pokazuje da je pitanje plata regulisano kolektivnim ugovorima. Posebno moramo naglasiti da je naročito opasno i neprihvatljivo u našim tržišnim uslovima privređivanja, minimalnu platu regulisati bilo kojim načinom osim socijalnog dijaloga, posebno ako uzmemo u obzir da je minimalna plata osnov za utvrđivanje svih drugih plata.

Primjedba na član 79.

Član 79. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 78. stav 1. ovog zakona ili je ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

(2) Obračun iz stava 1. ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

AMANDMAN XXIII

U članu 79. stav 2. briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način utvrđeno je usklađivanje ovog člana sa Zakonom o izvršnom postupku.

Član 78. sada glasi:

Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 77. stav 1. ovog zakona ili je ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

Primjedba na član 79

Član 79. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom i praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

AMANDMAN XXIV

U članu 79. u stavu 1. riječi „nedjeljom“ zamjenjuju se sa riječima „neradnim danima“.

Obrazloženje

Naša primjedba je u smislu usklađivanja sa odredbama ovog Zakona obzirom da se i kod svih ostalih prava zagantovanih ovim zakonom govori o neradnim danima određenim zakonom (npr. godišnji odmor) a ne nedjeljom. Ukoliko se prihvati naš amandman Zakon će biti tačan, precizan i jasan u slučajevima kada radnici rade nedjelju (radnici u smjenama i dr.).

Član 79. sada glasi:

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad neradnim danima i praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Primjedba na član 81.

Član 81. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

AMANDMAN XXV

U članu 81. stav 2. Briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Ukoliko ostane predloženo rješenje, u praksi je nemoguće naplatiti namjerno pričinjenu štetu od strane radnika. Osim toga radi se o klasičnoj diskriminaciji i nejednakosti u postupanju. Neisplaćena plata je izvršna isprava a poslodavac treba da se tuži više od 7 godina da bi naplatio namjernu štetu od radnika.

Zamislite situaciju da neki radnik namjerno ispusti ulje ili vodu iz motora i zapali se auto nekog privrednog društva, nakon toga da otkaz i šta onda može poslodavac da uradi.

Član 81. sada glasi:

Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Primjedba na član 84.

Član 84. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Radnik ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

AMANDMAN XXVI

U članu 84. iza riječi „ tuđi račun“ dodati riječi „obavljati i“ i ostali dio teksta se nastavlja.

O b r a z l o ž e n j e

Predloženim članom Nacrta Zakona predviđena je zakonska zabrana utakmice u smislu da radnik ne može sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, naš amandman ide u smislu da se pojača zabrana konkurencije te da radnik pored sklapanja ne može ni obavljati poslove za račun trećeg lica. Na ovaj način se isključuje mogućnost da radnik koji je u radnom odnosu s poslodavcem temeljem ugovora o radu na poslovima koje inače u djelatnosti obavlja poslodavac radi „na crno“ isto što i poslodavac. Kao prilog činjenici navodimo primjer gdje radnik koji radi u nekoj tekstilnoj industriji može za svoj ili tuđi račun bez sklapanja ugovora „na crno“ radiiti iste poslove kojim se bavi i poslodavac.

Član 84. sada glasi:

Radnik ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun obavljati i sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Primjedba na član 85.

Član 85. u Novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

(2) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

AMANDMAN XXVII

U članu 85. u stavu 1. iza riječi „ za račun trećeg lica“ iza zareza dodaju se riječi „obavljati i“ a ostali dio teksta se nastavlja.

U istom članu u stavu 2. briše se tačka i dodaju riječi „ ili sporazuma o prestanku radnog odnosa“.

O b r a z l o ž e n j e

Obrazloženje kao za prethodni stav.

Član 85. sada glasi:

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, obavljati i sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

(2) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu ili sporazuma o prestanku radnog odnosa.

Primjedba na član 93.

Član 93. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ili kada navrší 40 godina staža osiguranja ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- e. otkazom;
- f. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- g. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- h. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- i. pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

AMANDMAN XXVIII

U članu 93. u tački c riječi „ staža osiguranja“ na dva mjesta se zamjenjuju riječima „ radnog staža upisanog u radnu knjižicu“ a ostali dio teksta ostaje isti.

U istom članu u tački g. riječi „od tri mjeseca“ zamijenjuju se riječima „pet dana i zbog toga mora da bude odsutan sa rada,, a ostali dio teksta se nastavlja.

U istom članu tačka h. mijenja se i glasi: „ako je radniku izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od pet dana i zbog toga mora da bude odsutan sa rada- danom početka primjenjivanja te mjere;“

O b r a z l o ž e n j e

Važeće rješenje, da ugovor o radu prestaje kada radnik ima 65 godina života ili navrší 20 godina staža osiguranja ili 40 godina staža osiguranja pokazalo je da ova odredba u praksi dovodi poslodavce u veoma nepovoljan položaj. Naime, radnik koji radi kod poslodavca koji mu redovno uplaćuje doprinose ne može otići u penziju ukoliko i navrší godine radnog staža zato što mu prethodni poslodavac nije uplatio doprinose. Dakle, smatramo da ovo pitanje treba riješiti na način da poslodavca koji poštuje zakone ne treba kaznjavati.

Radnik koji je počinio krivično djelo i otišao u zatvor na izdržavanje kazne 3 mjeseca, ne može dobiti otkaz a neko ko nije došao 5 dana iz bilo kojeg razloga, može dobiti otkaz.

Član 93. sada glasi:

Ugovor o radu prestaje:

a. smrću radnika;

b. sporazumom poslodavca i radnika;

c. kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina radnog staža upisanog u radnu knjižicu, ili kada navršši 40 godina radnog staža upisanog u radnu knjižicu, u skladu sa propisima iz penzijskog i invalidskog osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;

d. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;

e. otkazom;

f. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;

g. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od pet dana i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom stupanja na izdržavanje kazne;

h. ako je radniku izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od pet dana i zbog toga mora da bude odsutan sa rada- danom početka primjenjivanja te mjere;

i. pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Primjedba na član 95.

Član 95. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

- (1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
- a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili

b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti koje su lične prirode i utiču na kvalitetu i uspješnost obavljanja poslova i radnih zadataka.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti radnika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.

(3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

AMANDMAN XXIX

U članu 95., stav 2 brisati.

Dosadašnji stav 3. postaje stav 2.

Obrazloženje

Ovakvo zakonsko rješenje oduzima pravo poslodavcu da sam utvrđuje svoje potrebe za radnom snagom, što se kosi sa tržišnim privređivanjem. Rezultira da u praksi veliki poslodavci (misli se na poslodavce koji zapošljavaju veći broj radnika ili pozitivno posluju) radnicima za kojim je iz razloga definisanih stavom 1. istog člana prestala poslovna potreba ne mogu otkazati ugovor o radu jer se „s obzirom na veličinu, i ekonomsko stanje poslodavca“ očekuje da iste zaposle ili obrazuju ili osposobe za rad na drugim poslovima. Pri tome, ocjenu da li se moglo ili nije „očekivati od poslodavca.....“ donose tijela koja nemaju dodira sa realnim sektorom, *a priori* su naklonjeni radnicima i ne sude nepristrasno. Da ne govorimo dalje o proizvoljnom i nepreciznom terminu „osnovano“ koji je u ovom kontesktu upotrijebljen! Sporovi traju godinama, u prosjeku 3-4 godine, i u slučaju pozitivnog ishoda po poslodavca, nema mogućnosti da bude obeštećen.

Smatramo da se mora ograničiti prostor proizvoljnog tumačenja sudova kad je u pitanju ovaj stav, npr. kako smo predložili: preciziranje relevantnih dokumenata kada je u pitanju

odlučivanje o mogućnosti raspoređivanja ili osposobljavanja radnika za kojima je prestala potreba, ili na neki drugi način.

Prema predloženom rješenju poslodavci su u poziciji da ne mogu otkazati ugovore iz ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga, jer sudovima nikakvi dokazi poslodavaca nisu dovoljni da radnike, *obzirom na veličinu kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti radnika* nisu mogli zaposliti na drugim radnim mjestima ili ih osposobiti (za šta osposobiti ako nema drugog radnog mjesta?!).

Pojednostavljeno, usljed prostora koji je ostavljen ovim rješenjem, sudovi percipiraju poslodavce: „XY je veliki i može apsorbirati 5-6 radnika.“ I tako iz godine u godinu, pa neki poslodavci sada imaju i po 200 radnika viška.

Član 95 sada glasi:

(1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:

- a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili***
- b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti koje su lične prirode i utiču na kvalitetu i uspješnost obavljanja poslova i radnih zadataka.***

(2) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Primjedba na član 96.

Član 96. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđu

ju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana.

AMANDMAN XXX

U članu 96. u stavu 3 iza riječi: „da se prestup ponovi“ stavlja se tačka a ostatak teksta briše se.

U stavu 4. riječi „kolektivnim ugovorom ili“ brišu se.

O b r a z l o ž e n j e

Potpuno je nerazumno očekivati da će se poslodavci sa sindikatom dogovarati o tome šta predstavlja težu povredu radne obaveze. Ako se dogovor ne postigne neće se moći otpustiti ni neko ko je fizički nasrnuo na kolegu, nešto ukrao, vrijeđao radnika na nacionalnoj, vjerskoj, polnoj, rasnoj ili bilo kojoj drugoj osnovi itd.

Osim toga takva odredba ne postoji ni u jednom nama poznatom zakonu u evropskim državama.

Član 96. sada glasi:

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi.

(4)Pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana.

Primjedba na član 97.

Član 97. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b. podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

AMANDMAN XXXI

Član 97. brisati.

Dosadašnji članovi se pomjeraju za jedno mjesto unaprijed.

O b r a z l o ž e n j e

Smatramo da je potpuno nepotrebno definisati neopravdane razloge za otkaz budući da su članovima 95. i 96. definisani razlozi za otkaz od strane poslodavca. Posebno je potrebno naglasiti da bi u smislu stava 2. i 3. predloženog člana postojala velika mogućnost manipulacije. U tom smislu ukoliko se prihvati naš amandman izbjeći će se mogućnost manipulacije i lažnog prijavljivanja, jer se na taj način poslodavcu može nanijeti nesaglediva šteta. Teoretski je moguće da svaki dan neko od radnika javno iznosi neistine o svojoj kompaniji čime će joj uništiti ugled i dovesti do nesagledive finansijske štete, pa čak do gašenja kompanije. Na taj način i svi radnici bi ostali bez posla.

Primjedba na član 105.

Član 105. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:

a. vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik

ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili

b. isplati radniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
- naknadu štete za pretrpljenu štetu;³⁸
- otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete u visini plaće radnika koju bi ostvario da je radio do kraja otkaznog roka.

(4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

AMANDMAN XXXII

U članu 105. u stavu 3. iza riječi „naknadu“ dodaje se riječ „stvarne“ a i za riječi štete stavlja se tačka i ostatak teksta se briše.

Poslije tačke dodaje se nova rečenica koja glasi: „ Ako se iznos stvarne štete ne može utvrditi, poslodavac ima pravo na naknadu štete u visini plaće radnika koju bi ostvario da je radio do kraja otkaznog roka.“

U istom članu u stavu 4. briše se tačka i dodaju riječi „ u skladu sa Zakonom o parničnom postupku“. i stavlja tačka.

O b r a z l o ž e n j e

Treba se izjednačiti pozicija obje strane u slučaju prouzrokovane štete i njene naknade. Vezano za primjedbu u stavu 4. treba naglasiti da je predložena odredba neprecizna, ostavlja prostor za proizvoljno tumačenje sudova i odlučivanje po diskrecionoj ocjeni, što je u suprotnosti sa načelom pravne sigurnosti. Potrebno je precizirati uvjete i postupak kada sud može izreći predloženu privremenu mjeru. U tom smislu predlažemo obavezu suda da kod odlučivanja o prijedlogu mjere osiguranja primjeni odgovarajuće odredbe ZPP-a po pitanju uvjeta, postupka i procedure odlučivanja i donošenja sudske mjere osiguranja (član 269).

U protivnom, imamo situaciju da štetu koja poslodavcu kao protivniku mjere osiguranja nastane kad se otkaz oglasi zakonitim u konačnici vrlo teško može namiriti-praktično, skoro nikako (šteta se ogleda u isplaćivanim plaćama i pripadajućim poreskim obavezama za period privremene mjere, a pravosnažnom presudom radnik ne bude vraćen na posao). Prema sadašnjem istom rješenju u Zakonu o radu sudska praksa je vrlo neujednačena. Čak je u obrazloženju jednog pravomoćnog rješenja kojim se potvrđuje rješenje prvostepenog suda, a kojim je određena mjera, naveo:

„Naime, tačna je tvrdnja da odredbe člana 96. Zakona o radu, samo u stavu 3. uređuju pitanja mogućnosti donošenja od strane suda mjere osiguranja u tzv. radnom sporu. Zbog čega je zakonodavac ovako postupio to je pitanje koje može eventualno biti upućeno zakonodavcu. Međutim, to nikako ne znači da u praksi, samo iz tog razloga, ne postoji mogućnost donošenja sudske mjere osiguranja-vraćanje zaposlenika na rad do okončanja sudskog spora u tzv. radnim sporovima.“

Pri određivanju mjere prvostepeni sud se rukovodio „okolnostima pod kojim je otkaz ugovorao o radu izrečen, trenutnom materijalnom situacijom u kojoj se nalazi predlagatelj mjere, te štetnim posljedicama koje mogu nastupiti za predlagatelja ukoliko se zahtjev ne prihvati, a koje bi se ogledale u gubitku potraživanja iz radnog odnosa.“-što nikako nisu uslovi predviđeni

ZPP-om. Obrazloženje u potpunosti odražava gore izneeni stav o proizvoljnosti, diskrecionoj ocjeni suda, a također i pristrasnosti.

Član 105. sada glasi:

(1)Ako radnik, na zahtijev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2)Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:

a) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili

b) isplati radniku:

-naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;

-naknadu štete za pretrpljenu štetu;

-otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;

-druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3)Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu stvarne štete. Ako se iznos stvarne štete ne može utvrditi, poslodavac ima pravo na naknadu štete u visini plaće radnika koju bi ostvario da je radio do kraja otkaznog roka.

(4)Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora u skladu sa Zakonom o praničnom postupku.

Primjedba na član 106.

Član 106. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2)Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

(3)O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

AMANDMAN XXXIII

U članu 106. Stav 2. Briše se.

Stav 3. postaje stav 2.

O b r a z l o ž e n j e

Predloženo rješenje može dovesti do pravne nesigurnosti. Radnik koji smatra da je oštećen, treba odbiti novi ugovor o radu i odmah pokrenuti postupak zaštite.

Član 106. sada glasi:

(1)Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2)O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Primjedba na član 108.

Član 108. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom.

AMANDMAN XXXIV

Član 108 mijenja se i glasi:

„Poslodavac koji zapošljava više od 50 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca do godinu dana, ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje 20% radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom.“

O b r a z l o ž e n j e

Potpuno je neracionalno da poslodavaca koji zapošljava 100 ili više zaposlenika, provodi konsultacije i radi elaborat da bi mogao otpustiti 5 zaposlenika, u vremenu krize, kada se ne zna da li će kompletna firma opstati ili će svi radnici ostati bez posla.

Cilj ove odredbe je ujedno da se mala preduzeća koja zapošljavaju do 50 radnika, oslobode procedura i programa za zbrinjavanje viška zaposlenika, obzirom da se radi o kompanijama koje se teško nose sa ekonomskom krizom i jedva opstaju na tržištu, te nemaju timove koji su zaduženi za programe zbrinjavanja viška zaposlenika. Neophodno je omogućiti malim preduzećima da se razvijaju i posluju, te osigurati njihov opstanak na tržištu.

U državama regiona je broj radnika koji se otpušta mnogo veći u odnosu na odredbu našeg zakona, a broj zaposlenih mnogo manji.

Npr. U Hrvatskoj se ovakva odredba ne odnosi na kompanije koje zapošljavaju manje od 20 radnika. Zatim, osnovni uslov je za kolektivno otpuštanje radnika je da se otpušta 20 radnika, te da poslodavac otkazuje ugovor o radu najmanje 5 radnika poslovno uvjetovanim otkazom (zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga). Nije naveden broj zaposlenih ali je broj radnika koji se otpuštaju 3 puta veći nego u odredbama našeg zakona.

U Srbiji je tačno određen omjer npr. 10% zaposlenih u kompaniji koja zapošljava 100 radnika, 30 zaposlenih u kompaniji koja zapošljava 300 radnika i sl.

U Crnoj Gori je slično regulisano kao u Srbiji. Naime, poslodavac može otkazati ugovor o radu 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme, 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Član 108. sada glasi:

Poslodavac koji zapošljava više od 50 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca do godinu dana, ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje 20% radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom.

Primjedba na član 110.

Član 110. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

(2)Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada za prvih 10 godina radnog staža kod tog poslodavca i jedne četvrtine plaće radnika za svaku narednu godinu rada preko 10 godina radnog staža kod tog poslodavca.

(3)Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4)Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(5)Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

AMANDMAN XXXV

U članu 110. u stavu 2. iza riječi „ugovora o radu“ iza tačke ostatak teksta briše se.

U istom članu stavovi 3. 4. i 5. se brišu.

ili alternativa

U članu 110. u stavu 2. iza riječi „ugovora o radu“ iza tačke ostatak teksta briše se.

U članu 110. u stavu 3. riječi „šest“ zamjenjuju se sa riječju „pet“

U istom članu stavovi 4. i 5. se brišu.

O b r a z l o ž e n j e

Pitanje visine otpremnine treba biti predmet socijalnog dijaloga socijalnih partnera i ona može direktno zavisiti od veličine i ekonomske snage poslodavca, privrednom ambijentu, godinama rada radnika kod tog poslodavca, razlozima zašto se raskida ugovor o radu, socijalnih i porodičnih prilika radnika itd. Zatim nije isto ako radnik stiže uslove za odlazak u penziju, da li i koliko dugo prima naknadu za nezaposlene na birou itd.

Zbog toga mislimo da je ovo važno pitanje koje zahtjeva širu razradu, i fleksibilan pristup, a to ne bi bilo dobro raditi u zakonskom tekstu. Budući da je kolektivni ugovor izraz saglasnih volja socijalnih partnera, ne postoji način da poslodavac prisili sindikat da pristane na rješenje koje im ne odgovara.

Ovakvo rješenje je u skladu sa praksom najvećeg broja zemalja. Npr. u Njemačkoj otpremnine nisu propisane i one su stvar dobre volje i dogovora poslodavca i radnika. Visina otpremnine rijetko je unaprijed određena, i najčešće se određuje individualno za svakog radnika, ali mogu biti određene i kolektivno u sklopu nekog socijalnog programa.

U državama regiona, također je otpremnina i njena visina regulisana kolektivnim ugovorima, kao izraz saglasnih volja radnika i poslodavaca. Npr. u Hrvatskoj za odlazak u penziju nema zakonske obaveze isplate otpremnine, ali se može dogovoriti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. U tom slučaju pravo na otpremninu se smatra pravom iz kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu. U Crnoj Gori otpremnina se isplaćuje radniku za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbjeđeno neko od prava koja zakon predviđa (raspored na drugeposlove kod poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog ili uz njegovu saglasnost kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija, dokvalifikacija za drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.).

Član 110. sada glasi:

(1)Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja

obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

(2)Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Primjedba na član 117.

Član 117. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2)O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom.

(3)Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

(4)Vijeće zaposlenika odnosno sindikat može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

AMANDMAN XXXVI

U članu 117. Stav 1. mijenja se i glasi:

„Poslodavac koji zapošljava više od 50 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom“.

O b r a z l o ž e n j e

Predlažemo da se briše obaveza poslodavca da putem Pravilnika o radu uređuje organizaciju rada, sistematizaciju radnih mjesta, jer je to isključiva nadležnost poslodavca i mora mu se omogućiti fleksibilan i brz pristup rješavanja ovih pitanja.

Normalno to ne znači da mi mislimo da se organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta ne trebaju donijeti. Svakako da trebaju ali ne u pravilniku o radu.

Član 117. sada glasi:

(1) Poslodavac koji zapošljava više od 50 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom.

(3) Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

(4) Vijeće zaposlenika odnosno sindikat može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

Primjedba na član 118.

Član 118. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

AMANDMAN XXXVII

U članu 118. u stavu 1. Broj „15“ mijenja se brojem „50“.

O b r a z l o ž e n j e

Mali poslodavci koji zapošljavaju mali broj radnika najizloženiji su gibanjima na tržištu te velikim fiksnim opterećenjima, tako da je vrlo teško očekivati da su ona u stanju da se previše posvete administrativnim pitanjima, jer nemaju ni dovoljno znanja ni dovoljno novca za to.

Drugi argument je da se kod poslodavaca sa malim brojem radnika može s pravom očekivati da nema problema ako u pregovorima učestvuje npr. svih 15 ili 18 radnika. Ne postavlja se problem njihove međusobne komunikacije jer su oni locirani na jednom mjestu, te se princip neposredne demokratije može lako primjeniti.

Član 118. sada glasi:

(1)Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 50 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2)Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Primjedba na član 119.

Član 119. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

AMANDMAN XXXVIII

U članu 119. iza riječi „prijedlog“ dodaje se riječ „reprezentativnog“.

O b r a z l o ž e n j e

Ovo je usklađivanje sa odredbama ovog zakona koje regulišu prava sindikata.

Član 119. sada glasi:

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Primjedba na član 127.

Član 127. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

- a. ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;
- b. ako ima potreban broj članova;
- c. ako se finansira iz članarina i drugih vlastitih izvora.

(2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno najmanje 20% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca koji djeluju na teritoriju FBiH, odnosno području kantona, pod uvjetom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

(3) Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stava 2. ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje u koje je učlanjen najveći broj poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

AMANDMAN XXXIX

Predlažemo brisanje cijelog poglavlja XV koje se odnosi reprezentativnosti Udruženja poslodavaca i Sindikata.

Članove od 121. do 135. brisati.

Ili alternativno regulirati na slijedeći način:

U Članu 127. u tački c) iza riječi „se“ dodaju se riječi „pretežno“.

U istom članu stavovi 2. i 3. mijenjaju se i glase:

“(2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca, čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

(3) Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stava 2. ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih u privredi, na teritoriji Federacije ili Kantona.“

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

„Ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca FBiH smatra se da ispunjava uvjete iz Stava 1. Ovog člana.“

O b r a z l o ž e n j e

Mišljenja smo da se pitanje reprezentativnosti poslodavaca i sindikata treba definisati donošenjem posebnog Zakona za utvrđivanje reprezentativnosti. Obzirom da se radi o veoma opširnoj materiji mišljenja smo da je opterećivanje Zakona o radu možda nepotrebno. Posebno ako uzmemo u obzir da bi trebalo dodatno utvrditi kriterije za učešće u kolektivnom pregovaranju, na nivou poslodavca te u tripartitnim tijelima koji su svakako različiti, smatramo da bi ovo poglavlje trebalo imati puno više odredbi nego što je to sada. Trenutno rješenje u Zakonu će svakako djelimično polučiti određene učinke, ali svakako se u praksi mogu pojaviti problemi kada su u pitanju utvrđivanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i učešće u tripartitnim tijelima, zbog čega predlažemo da se to uradi posebnim Zakonom. Posebnim Zakonom o reprezentativnosti Udruga poslodavaca i sindikata trebali bi se preciznije propisati kriteriji i postupci za utvrđivanje reprezentativnosti tih udruga za učešće u tripartitnim tijelima na nivou entiteta odnosno nacionalnom nivou kao i učešće u kolektivnom pregovaranju. Novim Odredbama u Zakonu o radu je to pitanje definisano ali se ostavlja veliki prostor za proizvoljna tumačenja. U prilog našem zahtjevu možemo navesti i činjenice da se u većini zemalja EU kao i zemljama u regionu ovo pitanje regulisano posebnim Zakonom.

O b r a z l o ž e n j e / alternativno

Udruženje poslodavaca može se finasirati: iz projekata, vlastitih prihoda, donacija, kao i svako drugo udruženje građana. Takvo pravo dato je i sindikatu u članu 121. Prijedloga ovog zakona. Najpošteniji i najzastupljeniji princip u evropskim zemljama, je da se reprezentativnost poslodavačkih udruženja ocjenjuje po osnovu kriterija broja radnika koji zapošljavaju.

Ukoliko jedno udruženje ima 1000 privrednih subjekata koji zapošljavaju ukupno 10.000 radnika, sigurno nije reprezentativnije od udruženja koje ima 200 članica koje zapošljavaju 60.000 radnika. Reprezentativnost poslodavačkih udruženja, za razliku od sindikata, utvrđuje se u odnosu na ukupan broj zaposlenih u privredi.

Ovakvo rješenje je u skladu i sa praksom u državama regiona. Tako npr. U Crnoj Gori uslovi da je udruženje poslodavaca reprezentativno je da njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i da učestvuju u BDP Crne Gore sa najmanje 25%. U Hrvatskoj da bi udruženje poslodavaca bilo reprezentativno potrebno je, između ostalog, da je u njega učlanjeno najmanje 3.000 poslodavaca ili da u njega udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje 100.000 radnika, da je u udruženje udruženo najmanje 5 udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti, da ono ili u njega udružene udruge poslodavaca imaju područne urede u najmanje 4 županije te da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad. U Srbiji, reprezentativno je udruženje koje je upisano u registar u skladu sa zakonom i u koje je učlanjeno 10% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih, u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Što se tiče stava 4. Isto pravo je dato sindikatu u članu 125. ovog prijedloga, i mislimo da je sasvim opravdano i kada govorimo o sindikatu ali i kada govorimo o poslodavcima.

Član 127. sada glasi:

(1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

a. ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;

b. ako ima potreban broj članova;

c. ako se pretežno finansira iz članarina i drugih vlastitih izvora.

(2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca, čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

(3)Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stava 2. ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih u privredi, na teritoriji Federacije ili Kantona.“

(4)Ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca FBiH smatra se da ispunjava uvjete iz stava 1. ovog člana.

Primjedba na član 129.

Član 129. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Reprezentativnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije, odnosno području kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

(2)Ukupan broj radnika i poslodavaca na teritoriji Federacije, odnosno području kantona utvrđuje se na osnovu podataka Federalnog zavoda za statistiku.

(3)Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na osnovu potvrde poslodavca.

(4)Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izda potvrdu o broju zaposlenih.

(5)Federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1. ovog člana, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.

(6)Protiv rješenja iz stava 5. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

AMANDMAN XL

U članu 129. Stavovi 2. i 3. Brišu se.

Dodaje se novi stav 2. Koji glasi: „broj zaposlenih utvrđuje se na osnovu podataka nadležnih institucija, koje nadležno ministarstvo pribavlja službenim putem“.

Dosadašnji stavovi 4. 5 i 6. postaju stavovi 3. 4. i 5.

U novom stavu 5. broj „5“ se zamjenjuje sa brojem „4“.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakvo rješenje konsekventno slijedi prethodni amandman.

Potpuno je neracionalno da UP FBiH koje ima više od 3800 članica, mora prikupiti 3800 potvrda o broju zaposlenih, kada ti podaci postoje u AFIP- u Fondu PIO/MIO, zavodu za statistiku i sl. Smatramo da do potrebnih podataka nadležno ministarstvo može doći službenim putem.

Napominjemo da takva rješenja ne postoje ni u zakonodavstvima regiona i EU.

Član 129. sada glasi:

(1)Reprezentativnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije, odnosno području kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

(2) Broj zaposlenih utvrđuje se na osnovu podataka nadležnih institucija, koje nadležno ministarstvo pribavlja službenim putem

(3)Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izda potvrdu o broju zaposlenih.

(4)Federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1. ovog člana, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.

(5)Protiv rješenja iz stava 4. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

Primjedba na član 134.

Član 134. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

Na postupak u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.“

AMANDMAN XLI

Poslije člana 133. dodaje se novi član 134. koji glasi:

„Podnosioci zahtjeva za preispitivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca moraju dokazati da imaju pravni interes za pokretanje postupka preispitivanja reprezentativnosti, u protivnom njihov zahtjev će se odbaciti.

Podnosioci zahtjeva iz prethodnog stava, moraju podnijeti dokaze za postojanje osnovanih razloga kojim se dovodi u pitanje reprezentativnost, u protivnom njihov zahtjev će se odbaciti“.

Dosadašnji članovi od 134-183 postaju članovi od 135- 184.

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način će se onemogućiti manipulacija ovim postupkom i izbjeći da se nadležno ministarstvo koristi za realizaciju vlastitih neprincipijelnih interesa. Na taj način bi se otežalo kolektivno pregovaranje i tripartitni dijalog. Naime svako ko je nezadovoljan nekom odlukom imao bi mogućnost da blokira navedene procese. Ukoliko mora dokazati interes i podnijeti dokaze mogućnost manipulacije se bitno smanjuje.

Primjedba na član 137.

Član 137. u novom Nacrtu glasi:

(1)Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na teritoriji Federacije.

(2)Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije odnosno područje jednog ili više kantona.

(3)Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i privrednih društava sa većinskim državnim kapitalom, kao i budžetskih korisnika, zaključuju nadležna ministarstva, odnosno Vlada Federacije BiH i nadležna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika i javnih ustanova, privrednih društava i drugih budžetskih korisnika s druge strane.

(4)Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.

(5)U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. 1., 2. i 3. ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je da sarađuje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

AMANDMAN XLII

U članu 137. u stavu 3. riječi „i privrednih društava sa većinskim državnim kapitalom“ se brišu a ostali dio teksta se nastavlja.

Obrazloženje

Predloženo rješenje Nacrta Zakona je neprecizno definisano što ponovo može dovesti do situacije da kolektivne ugovore potpisuju strane koje nisu ovlaštene za njihovo potpisivanje. Dakle, potpisnik KU u društvima sa većinskim državnim kapitalom ne može biti nadležno ministarstvo. Međunarodni standardi u smislu kolektivnog pregovaranja ne prave razliku između društava sa većinskim državnim kapitalom i državnim kapitalom. Predloženo rješenje je u suprotnosti sa Konvencijom ILO-a. Konvencija ILO-a broj 98. u članu 4. definiše da „odgovarajuće mjere prema nacionalnim uslovima treba da budu preduzete ako je potrebno da se podstakne i unaprijedi razvoj i šire korišćenje procedura dobrovoljnih pregovora putem kolektivnih ugovora između poslodavaca i organizacija poslodavaca, s jedne strane i organizacije radnika s druge strane, kako bi se ovim putem odredili radni uslovi.“ Znači kolektivne ugovore moraju potpisivati predstavnici kapitala s jedne strane i predstavnici radnika odnosno sindikati s druge strane. U tom smislu UPFBiH predlaže amandman.

Ovakva rješenja su u svim zemljama regiona (Srbija, Crna Gora, Makedonija i Hrvatska) kao i u praksama zemljama EU.

Član 137. sada glasi:

(1)Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na teritoriji Federacije.

(2)Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije odnosno područje jednog ili više kantona.

(3)Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova, kao i budžetskih korisnika, zaključuju nadležna ministarstva, odnosno Vlada Federacije BiH i nadležna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika i javnih ustanova, privrednih društava i drugih budžetskih korisnika s druge strane.

(4)Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.

(5)U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. 1., 2. i 3. ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je da sarađuje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Primjedba na član 139.

Član 139. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi

(2)Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti duže od tri godine.

(3)Kolektivni ugovor iz stava 2. ovog člana može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

AMANDMAN XL – OVAJ AMANDMAN JE USVOJEN U RADNOM TEKSTU

U članu 139. u stavu 2. riječi „neodređeno ili“ brišu se.

O b r a z l o ž e n j e

Uobičajeno je da se kolektivni ugovori zaključuju u skladu sa dostignutim stepenom razvoja društvenih a naročito socijanih i ekonomskih odnosa. Kako su društveni odnosi promjenljiva kategorija tako je potpuno neracionalno da se jednom dogovorena rješenja primjenjuju na drastično izmjenjene odnose koje regulišu. Uostalom takvo rješenje u zemljama regiona i Evrope je sasvim rijetko a ako već postoji onda priznaje pravo na jednostrani otkaz kolektivnog ugovora.

U Srbiji KU važi 3 godine, U Crnoj gori 2 godine u Hrvatskoj 3 godine u Makedoniji 5 godina u Finskoj i drugim zemljama takođe. Uglavnom nismo našli KU koji važi na neodređeno vrijeme i koji se ne može otkazati.

Uostalom Preporuka MOR-a 91 koja se odnosi na kolektivne ugovore kaže sljedeće:

„Nacionalno zakonodavstvo moći će predvidjeti određivanje jednog minimalnog perioda za vrijeme kojega bi kolektivni ugovori trebalo da budu , kad njihov tekst ne sadrži protivne odredbe, smatrani da su na snazi, osim ako ne budu prije njihovog isteka, izmijenjene ili poništene od strane stranaka“.

Član 139. sada glasi:

(1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi

(2) Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme.

(3) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od četiri godine.

(4) Ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, nakon isteka roka na koji je zaključen, kolektivni ugovor primjenjivaće se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci po isteku roka na koji je zaključen.

Primjedba na član 162.

Član 162. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

1) U obavljanju inspekcijskog nadzora inspektor rada može izuzetno, pored upravnih i drugih mjera, rješenjem, do otklanjanja nedostataka, odnosno do donošenja pravosnažnog rješenja, odnosno pravosnažne presude nadležnog suda, na osnovu podnesenog zahtjeva za pokretanje prekršajnog ili krivičnog postupka, privremeno zabraniti poslodavcu obavljanje djelatnosti ako :

- a) onemogući inspektora rada u provođenju nadzora;
- b) kod poslodavca radi radnik sa kojim poslodavac nije zaključio ugovor o radu, u skladu sa zakonom;
- c) kod poslodavca radi stranac bez radne dozvole, a koji mora imati radnu dozvolu u smislu propisa o kretanju i boravku stranaca i azilu;
- d) radnika ne prijavi na obavezno osiguranje;

(2) Žalba ne odlaže izvršenje rješenja iz stava 1. ovog člana.

(3) Rješenje iz stava 1. ovog člana izvršava se privremenim pečaćenjem radnih i pomoćnih prostorija, odnosno onemogućavanjem korištenja radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava rada.

(4) Poslodavac je odgovoran za čuvanje i osiguravanje radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava u slučaju iz stava 3. ovog člana.

AMANDMAN XLIII

Član 162. Briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Ova materija je predmet regulisanja drugim zakonom, Zakonom o inspekcijama FBiH, koji uzgred budu rečeno bitno drukčije reguliše ovo pitanje.

Primjedba na član 164.

Član 164. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

- (1)Radnik ima radnu knjižicu.
- (2)Radna knjižica je javna isprava.
- (3)Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

AMANDMAN XLII

U članu 164. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Zadužuje se Ministarstvo rada i socijalne politike, da u roku od 2 godine stvori uslove za uvođenje elektronske radne knjižice.“

O b r a z l o ž e n j e

Sadašnja radana knjižica je zastarjelo rješenje, koje čim prije treba napustiti, jer stvara velike praktične probleme i poslodvcima i radnicima.

Član 164 u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

- (1)Radnik ima radnu knjižicu.
- (2)Radna knjižica je javna isprava.
- (3)Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.
- (4)Zadužuje se Ministarstvo rada i socijalne politike, da u roku od 2 godine stvori uslove za uvođenje elektronske radne knjižice.

Primjedba na član 169.

Član 169. u novom Nacrtu ZoR-a glasi:

(1)Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

(2)Radnik koji nakon završetka izbornog mandata iz stava 1.ovog člana želi da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3)Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na javnu dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 95. ovog zakona.

(4)Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanje poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 110. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

AMANDMAN XLIV

Član 169. mijenja se i glasi:

„(1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

(2)Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organe kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do najviše dvadeset radnih dana.

(3) O korištenju odsustva iz stava 2. ovog člana, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana prije.

(4) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 2. ovoga člana, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasanja.

(5) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga odsustva iz stava 2. ovoga člana izjednačuju se s

vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.“

O b r a z l o ž e n j e

Smatramo da je izmjena ovog člana prihvatljiva obzirom da ne postoje međunarodni propisi koji javnim službenicima garantuju mirovanje radnog odnosa u kompaniji u kojoj je bio prije imenovanja za vršenje nekih od javnih funkcija. Predloženo rješenje je potpuno neracionalno u našim uslovima privređivanja. Zastupnici i drugi javni dužnosnici imaju drugim Zakonima zagarantovana mnogobrojna prava i beneficije. Smatramo da naš amandma ide u cilju rasterećenja privrede i svakako u cilju reforme javne uprave.

Potpuno je nerealno stavljati poslodavcu u obavezu da radniku koji je imanovan na neku od javnih funkcija „čuva“ radno mjesto. Pored drugih zakonskih obaveza da poslodavac mora vratiti na posao mnoge kategorije radnika (porodilje, bolesnike, radnike sa invaliditetom i dr.) sasvim je neopravdano zakonom propisivati i ovu dodatnu obavezu. Poslodavac ukoliko želi uvijek može sporazumom ili kolektivnim ugovorom na nivou kompanije ili drugim internim aktom omogućiti radniku da se vrati.

S druge strane smatramo da ukoliko se usvoji naš prijedlog, osiguralo bi se da se za obavljanje javnih funkcija kandiduju osobe sa visokim kvalitetima, znanjem i ugledom. Dakle, osobe koje će nakon što im prestane funkcija bez problema moći naći novo zaposlenje. Mišljenja smo da se poslodavcu ne treba nametati obaveza da čuva radno mjesto za osobu koja je izabrana za vršenje javne funkcije. Takva obaveza ne postoji ni u zemljama regiona. Također bitno je naglasiti da ni Zakon o radu Brčko distrikta ne propisuje ovu obavezu.

Član 169. sada glasi:

(1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organe kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do najviše dvadeset radnih dana.

(3) O korištenju odsustva iz stava 2. ovog člana, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana prije.

(4) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 2. ovoga člana, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasanja.

(5) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga odsustva iz stava 2. ovoga člana izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

AMANDMAN XLV

Iza člana 172. dodaje se novi član 172a. koji glasi:

„(1) Novčanom kaznom u iznosu od 3.000,00 KM do 13.000,00 KM kaznit će se za prekršaj organ nadležan za nadzor, provedbu i primjenu ovog Zakona, ukoliko:

- ne obavi inspekcijski nadzor ili ne poduzme upravne mjere kada je očito da je to morao obaviti, a naročito po pisanom zahtjevu fizičke ili pravne osobe, ili naredbe pretpostavljenog;
- pri obavljanju inspekcijskog nadzora prekorači ili zloupotrebi svoje ovlasti, namjerno ili iz grube nepažnje;
- namjerno ili iz grube nepažnje, u propisanom roku ne izvrši izvršno rješenje o određenoj upravnoj mjeri,
- namjerno ili iz grube nepažnje, neposrednim, nestručnim ili nezakunitim radom u obavljanju inspekcijskog nadzora nanese veću materijalnu štetu subjektu nadzora ili drugoj osobi.

(2) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorna osoba- inspektor, novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se rukovodilac nadležnog organa, novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 2.000,00 KM.“

O b r a z l o ž e n j e

Za prekršaje iz ovog zakona predviđena je kazna samo za: poslodavca- pravno lice, poslodavca- fizičko lice i odgovorno lice kod poslodavca, a ne i za odgovorno lice nadležnih organa, koji

namjerno ili iz grube nepažnje ne vrši posao u skladu sa propisima i nanosi štetu: poslodavcima, radnicima i institucijama države.

Napominjemo da je Ured za zakonodavstvo Vlade FBiH, svojim mišljenjem, potvrdio da ne postoje ustavne ili zakonske prepreke za uvođenje i ove vrste odgovornosti.

Disciplinska odgovornost, predviđena ovim zakonom, i odgovornost za nepoštovanje propisa i ugovora o radu, predviđena Zakonom o državnim službenicima, pokazalo se u praksi, nije dovoljna da bi smanjili mogućnost nezakonitog rada inspeksijskih organa i njihovu veću odgovornost.

Stoga predlažemo da se u Zakonu, u kaznenim odredbama, uvedu kazne za ovlaštena lica u nadležnim organima koja sprovode Zakon kako smo definisali u prijedlogu. Time će se direktno uticati na smanjenje mita i korupcije i doprinijeće se efikasnijem i pravednijem sprovođenju zakona.