

Broj:03-34/12-1309/14
Sarajevo, 03.06.2014. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
PARLAMENT FEDERACIJE
PREDSTAVNIČKI ZASTUPNIČKI DOM
Odbor za rad i socijalnu zaštitu/skrb
n/r Besima Borčić, predsjednica odbora

Босна и Херцеговина
ФЕДЕРАЦИЈА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
ПАРЛАМЕНТ ФЕДЕРАЦИЈЕ
ПРЕДСТАВНИЧКИ ЗАСТУПНИЧКИ ДОМ
С А Р А ЈЕВО

ПРИЈЕМА: 09-06-2014

УПИСНО: 011-09-228/14

587/14

Predmet: Mišljenje o inicijativi za autentično tumačenje
Zakona o vijeću uposlenika, dostavila se

Poštovana,

Člankom 23. Zakona o vijeću uposlenika („Službene novine Federacije BiH“ broj:38/04), propisana je obaveza poslodavca da prije donošenja odluke od značaja za prava i interese uposlenika, konsultira vijeće uposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o pitanjima izričito navedenim u deset alineja tog članka. Tako je, između ostalih, alinejom 3. navedenog članka utvrđena obaveza konsultiranja prije donošenja odluke o „planu upošljavanja, premještanja i otkazu“.

Primjena ovog zakona ukazala je na nepreciznost navedene odredbe posebno kada se radi o otkazu, koja ostavlja mogućnost slobodnih tumačenja i interpretacija te s tim u vezi i različitog postupanja poslodavca, a u nekim slučajevima i različitog shvaćanja i mišljenja sudova u radnim sporovima radi utvrđivanja zakonitosti otkaza ugovora o radu.

Nalme, Zakonom o radu („Službene novine Federacije BiH“ br.43/99, 32/00 i 29/03), utvrđene su dvije vrste otkaza ugovora o radu od strane poslodavca. Prema članu 87. Zakona o radu poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku uz propisani otkazni rok ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, organizacijskih i tehničkih razloga ili ako uposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

Druga vrsta otkaza ugovora o radu je regulirana člankom 88. Zakona o radu, prema kojem je razlog za otkazivanje ugovora odgovornost uposlenika za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, kao i višestruko činjenje lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza uz obavezno prethodno pisano upozorenje uposlenika. Kod ove vrste otkaza poslodavac nije obavezan poštivati otkazni rok, ali se ugovor o radu može otkazati u prekluzivnom roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Obzirom da u članku 23. stav 1. alineja 3 Zakona o vijeću uposlenika stoji samo riječ „otkazu“, bez razlike o vrsti otkaza u smislu Zakona o radu, ova odredba se pogrešno tumači i primjenjuje na način da se obavezne konsultacije sa vijećem uposlenika moraju obaviti i u slučaju kada se ugovor o radu otkazuje temeljem članka 88. Zakona o radu.

Pravilan smisao odredbe članka 23. Zakona o vijeću uposlenika jeste da se ona ne odnosi na otkaz ugovora o radu temeljem članka 88. Zakona o radu a na što, ukazuje i rok od najmanje 30 dana predviđen tim člankom u kojem poslodavac mora dostaviti podatke o namjeravanoj odluci vijeću uposlenika, a koji rok je u direktnoj koliziji sa rokom iz članka 89. Zakona o radu u kojem se ugovor o radu mora otkazati.

Kako je odluka poslodavca donesena protivno odredbama o obaveznom konsultiranju, sukladno članku 25. Zakona o vijeću uposlenika ništava, ta okolnost, ukoliko se ne utvrdi pravilan smisao odredbe, može imati negativan uticaj u sudskom postupku o utvrđivanju zakonitosti otkaza ugovora o radu, a što se u konačnici odražava na pravnu sigurnost i uposlenika i poslodavca. Temeljem navedenog, mišljenja smo da je odredba članka 23. Zakona o vijeću uposlenika u dijelu koji se odnosi na otkaz prima facie neprecizna, te podržavamo inicijativu i smatramo opravdanim donošenje autentičnog tumačenja navedene odredbe.

U tom smislu, prijedlog autentičnog tumačenja trebalo bi da glasi:

1. Odredba članka 23. stav 1. alineja 3 ne primjenjuje se kod otkaza ugovora o radu iz članka 88. Zakona o radu.

S poštovanjem,

