

**Konzum d.o.o. Sarajevo**

Rajlovačka bb, 71000 Sarajevo

Tel / Fax: +387 33 754 000

Identifikacijski broj: 4200918600004

Registarski broj: 1-24542 Kantonalni Sud Sarajevo

PDV broj: 200918600004

Banke:

TRN:

UniCredit Zagrebačka Banka dd 3383202200438995

Hypo-Alpe-Adria Bank dd 3060510000028414

Raiffeisen Bank dd 1610000046190053

Volksbank BH dd 1401010009250535

**KONZUM**Broj protokola: 4129 /14**UDRUŽENJE POSLODAVACA FBiH****Ul. M.M. Bašeskije broj 12****71 000 S A R A J E V O****PREDMET:** Inicijativa za izmjenu Zakona o vijeću zaposlenika.

Poštovani,

Obraćamo Vam se u vezi sa problemima sa kojima se „KONZUM“ d.o.o. Sarajevo a sigurni smo i svi drugi poslodavci na teritoriji Federacije BiH susreću u pogledu primjene Zakona o radu i Zakona o vijeću zaposlenika u radnim sudskim postupcima, i to u dijelu koji se odnosi na otkaz ugovora o radu, odnosno u vezi nedorečenosti i kontradiktornosti navedenih propisa te nastaloj potrebi da se isti izmijene i preciziraju kako ne bi dolazilo do različitih tumačenja i primjene istih na štetu poslodavaca.

Kao što vam je sigurno poznato, u praksi su neizbježne situacije da je poslodavac prinuđen da nekom zaposleniku izrekne mjeru otkaza ugovora o radu zbog teže povrede radne dužnosti jer je povreda takve prirode da ne bi bilo osnovano od poslodavca da nastavi radni odnos.

Ukoliko taj zaposlenik nadležnom sudu podnese tužbu za poništenje odluke o otkazu, teret dokazivanja za opravdanost takve odluke je na poslodavcu, što samo po sebi nije sporno, ali često poslodavac pred nadležnim sudom i ne dobije mogućnost da dokazuje postojanje opravdanih razloga za davanje otkaza nekom zaposleniku nego se njegova odluka poništava iz formalnih razloga.

Naime, sudska praksa odnosno sudovi na području Federacije BiH su u slučaju sporova povodom odluka o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne dužnosti zauzeli stav da je prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu zbog tže povrede radne dužnosti zaposleniku poslodavac dužan u svakom pojedinačnom slučaju konsultirati vijeće zaposlenika u skladu sa odredbom člana 23. stav 1. alineja 3. Zakona o vijeću zaposlenika (Službene novine FBiH broj 32/03 i 33/06) te sudovi redovno poništavaju odluke o otkazu i zaposlenike vraćaju na posao ako se utvrdi da poslodavac nije konsultirao vijeće zaposlenika o namjeravanoj odluci, dakle isključivo iz formalnih razloga i bez upuštanja u postojanje opravdanosti odluke o otkazu tj. bez obzira što je zaposlenik počinio takvu povredu radne dužnosti koja ne opravdava nastavak radnog odnosa i bez obzira što je poslodavac ispoštovao sve zakonske odredbe u pogledu davanja otkaza ugovora o radu, počev od postupka utvrđivanja povrede radne dužnosti, provođenja disciplinskog postupka i davanja zaposleniku prava na odbranu do pribavljanja mišljenja sindikatau za to zakonom predviđenim slučajevima.

Pri tome sudovi svjesno zanemaruju da je naprijed citiranom odredbom Zakona o vijeću zaposlenika utvrđeno da „**prije donošenja odluke značajne za prava i**

**interese uposlenika poslodavac se obvezno konzultira sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi, između ostalog, o planu zapošljavanja, premještaju i otkazu”, ali da istom nije precizirano o kojoj vrsti otkaza se radi.**

Ako ovu odredbu dovedemo u vezi sa odredbom člana 24. istog zakona, kojom je utvrđeno da „Podaci o namjeravanoj odluci iz članka 23. ovog Zakona dostavljaju se vijeću uposlenika najmanje 30 dana prije donošenja odluke.”, kao i članom 89. Zakona o radu (Službene novine Federacije BiH br. 43/99, 32/00 i 29/03), kojim je propisano da „Ugovor o radu, u slučaju iz čl. 88. i 88a. ovog Zakona može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenice zbog kojih se daje otkaz” jasno je da se takvim tumačenjem citirane odredbe poslodavac dovodi u podređen i neravnopravan položaj jer se odluka o otkazu u skladu sa članom 89. Zakona o radu donosi u prekluzivnom roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu povrede radne dužnosti a Zakonom o vijeću zaposlenika je propisano da se podaci o namjeravanoj odluci dostavljaju najmanje 30 dana prije donošenja odluke, što je u koliziji i neprovedivo u praksi.

S obzirom da je odluka koja je donesena bez konsultacija sa vijećem zaposlenika na osnovu člana 25. Zakona o vijeću zaposlenika ništava, iz ovog bi proizlazilo da je i svaka odluka koja nije dostavljena vijeću zaposlenika najmanje 30 dana prije njenog donošenja, također ništava, jer nedostavljanje odluke i nedostavljanje odluke u propisanom roku proizvodi isto pravno dejstvo, pa se s pravom postavlja pitanje na koji način poslodavac može spriječiti da njegova odluka o otkazu bude ništava, bilo zbog nedostavljanja ili zbog neblagovremenog dostavljanja podataka o namjeri donošenja ste na konsultacije vijeću zaposlenika najmanje 30 dana prije njenog donošenja.

Imajući u vidu da je tumačenje citirane odredbe po kojem poslodavac koji namjerava otkazati ugovor o radu iz razloga utvrđenih članom 88. Zakona o radu mora obaviti konsultacije sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci prije isteka roka od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz neusklađeno sa rokom od 30 dana, koliko je propisano Zakonom o vijeću zaposlenika, „KONZUM“ d.o.o. Sarajevo je podnio upit nadležnom Ministarstvu rada i socijalne politike te tražio zvaničnu informaciju i pojašnjenje o tome da li se odredba člana 23. Zakona o vijeću zaposlenika odnosi i na odluke o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne dužnosti ili je ista predviđena isključivo za slučajeve kod kojih ne postoji krivica zaposlenika za otkaz od strane poslodavca i kod kojih poslodavac može blagovremeno konzultirati vijeće sindikata o svom planu zapošljavanja, premještaju i otkazu, kao što je slučaj sa obavezom konsultiranja vijeća zaposlenika u skladu sa odredbom člana 99. stav 1. Zakona o radu, kojom je predviđeno da ta obaveza započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu zaposlenicima na koje se obavijest odnosi.

„KONZUM“ d.o.o. Sarajevo je istovremeno podnio Parlamentu Federacije BiH i inicijativu za autentično tumačenje odredbi Zakona o vijeću zaposlenika te je u toku postupak pred Parlamentom FBiH po tom pitanju.

U međuvremenu je i Federalno ministarstvo rada i socijalne politike Parlamentu Federacije BiH dostavilo svoje mišljenje o našoj inicijativi te vam isto dostavljamo u prilogu ovog dopisa.

Kao što možete vidjeti iz priloženog mišljenja, Federalno ministarstvo smatra da se citirana odredba člana 23. Zakona o vijeću zaposlenika ne odnosi na otkaz ugovora o radu zbog teže povrede radne dužnosti te je podržalo inicijativu „KONZUM“ d.o.o. Sarajevo za donošenje autentičnog tumačenja od strane Parlamenta Federacije BiH.

Sigurni smo da da su i drugi poslodavci u jednakoj mjeri pogođeni ovom kontradiktornošću i neusklađenošću važećih propisa pa je jasno je da bi od promjene

Zakona o vijeću zaposlenika u dijelu koji se odnosi na obavezu konsultiranja istog prije svake odluke o otkazu veliki broj privrednih subjekata imao neposredne koristi jer ne bi dolazili u situacije da moraju vratiti na posao nekog zaposlenika koji je svojim ponašanjem i odnosom prema poslu, poslodavcu, poslovnim partnerima i radnim kolegama uništio svaki osnov za nastavka radnog odnosa.

Stoga Vas molimo da zajedno učinimo sve što je u Našoj moći da podržimo inicijativu „KONZUM“ d.o.o. Sarajevo kao i da pokrenete inicijativu na Ekonomsko-socijalnom vijeću prema Vladi Federacije BiH i Parlamentu Federacije BiH u cilju izmjene odnosno preciziranja sporne odredbe Zakona o vijeću zaposlenika, /ili ishodovanje autentičnog tumačenje Predstavničkog doma.

Mislimo da je ovo pitanje jako interesantno i značajano za sve poslodavce, i u našem interesu je da se ovo pitanje povoljno riješi po sve poslodavce, te Vas molimo da nas obavijestite o mjerama i radnjama koje ste poduzeli.

U slučaju potrebe za dodatnim pojašnjenjima ili zbog drugih razloga povodom ovog pitanja molimo Vas da kontaktirate našeg zaposlenika Hodžić Kenana na broj: 063/284 – 189 i 033/754 – 218.

S poštovanjem,

Sarajevo, 01.07.2014. godine

Za „KONZUM“ d.o.o. Sarajevo:

trgovina na veliko i malo d.o.o.  
Banovačka bb

Prilog:

- Dopis Predstavničkog doma Federalnog parlamenta broj: 01/c – 02 – 587/14 od 10.06.2014.g.

