

Sulejman Hrle

PRIRUČNIK
ZA FORMIRANJE I RAD
VIJEĆA ZAPOSLENIKA
U FEDERACIJI
BOSNE I HERCEGOVINE

Sarajevo, oktobar 2008. godine

Autor:
Sulejman Hrle, pravni savjetnik - SSSBiH

Izdavač:
Friedrich-Ebert-Stiftung

Objavljivanje priručnika finansirala je Friedrich-Ebert-Stiftung

Recenzenti:
Arijana Gutić, dipl. pravnica
Alma Avdić, dipl. pravnica

Tehnički urednik:
Bojan Đukić, informatičar

Štampa: Kaligraf

Tiraž: 500 primjeraka

FORMIRANJE I RAD VIJEĆA ZAPOSLENIKA

1. ZAKONSKI KONCEPT VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju putem vijeća zaposlenika utemeljeno je Zakonom o radu. Odredbom člana 108. ovog zakona utvrđeno je da “zaposlenici kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa”. Vijeća zaposlenika bliže su uređena Zakonom o vijeću zaposlenika. Odredbom člana 2. ovog zakona utvrđeno je da “zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika, osim zaposlenika u Vojsci Federacije Bosne i Hercegovine, policiji, organima uprave i službama za upravu, imaju pravo da učestvuju u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom”. Znači, zaposlenici ne učestvuju u odlučivanju neposredno, već isključivo putem svojih izabranih predstavnika. To je oblik predstavničke demokratije. Inače, učestvovanje zaposlenika u odlučivanju kao oblik saodlučivanja, participacije i industrijske demokratije uvodi se i afirmiše u uvjetima tržišne ekonomije, u kojoj je privatna svojina osnovni oblik svojine nad sredstvima za proizvodnju.

Prema tome, vijeća zaposlenika su izabrana predstavnička tijela putem kojih zaposlenici učestvuju u odlučivanju. Ona su oblici participacije i industrijske demokratije, kao u svim savremenim demokratskim zemljama tržišne ekonomije.

2. FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

U tumačenju i primjeni zakonskih odredbi o formiranju vijeća zaposlenika, u praksi se mogu postaviti slijedeća pitanja:

Da li zaposlenici imaju obavezu da formiraju vijeće zaposlenika?

Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika utvrđeno je pravo, a ne obaveza zaposlenika da formiraju vijeće zaposlenika. U primjeni ovog prava u praksi, na prijedlog ovlaštenih predlagača zaposlenici u slobodi izbora neposredno i slobodno odlučuju na skupu zaposlenika da li će formirati vijeće zaposlenika.

Koji su uvjeti za formiranje vijeća zaposlenika?

Ovim zakonima utvrđena su dva uvjeta da bi zaposlenici imali pravo formirati vijeće zaposlenika: prvi uvjet je da poslodavac ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika, i drugi da poslodavac obavlja djelatnost u kojoj zaposlenici mogu formirati vijeće zaposlenika.

Znači, zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu manje od 15 zaposlenika nemaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika. Zaposlenici u radnom odnosu u smislu ove odredbe su zaposlenici koji su zaključili ugovor o radu sa poslodavcem. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme.

Da li se lica koja rade kod poslodavca, a nisu zaključila ugovor o radu (rad “na crno”) u smislu ovog člana podrazumjevaju u broj od “najmanje 15 zaposlenika” koji su u radnom odnosu kod poslodavca?

Član 2. ovog zakona u odnosu na odgovarajuću odredbu Zakona o radu preciznije utvrđuje potreban broj zaposlenika kod poslodavca da bi zaposlenici imali pravo da učestvuju u odlučivanju i da formiraju vijeće zaposlenika. Naime, Zakonom o radu utvrđeno je da zaposlenici imaju pravo formirati vijeće zaposlenika kod poslodavca koji “redovno zapošljava” najmanje 15 zaposlenika, a članom 2. ovog zakona navedeno je: “koji ima u radnom odnosu” najmanje 15 zaposlenika. Izraz “redovno zapošljava” nije precizan i jasan, jer ne podrazumijeva zaključivanje ugovora o radu kojim se zasniva radni odnos. Ova nepreciznost je velika omaška navedene odredbe Zakona o radu.

U slučaju spora između zaposlenika i poslodavca o ispunjavanju ovog uvjeta, potrebno je da zaposlenici i njihov sindikat utvrde da li poslodavac ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika, s obzirom da znatan broj poslodavaca zapošljava veći ili manji broj zaposlenika “na

crno”, jer nije sa njima zaključio ugovor o radu, čime, između ostalog, izbjegava plaćanje doprinosa na plaće za penziono, invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti. Iako faktički rade, takva lica pravno nisu u radnom odnosu kod poslodavca i ne ulaze u zakonski uvjet od “najmanje 15 zaposlenika” da bi zaposlenici imali pravo da formiraju vijeće zaposlenika. U tom slučaju, na osnovu Zakona o radu, zaposlenici i sindikat mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora,¹ koji vrši nadzor nad primjenom propisa o radu,² a na osnovu ovog zakona vrši nadzor nad provođenjem i ovog zakona.³ U provođenju nadzora, nadležni inspektor rada utvrdit će koliko poslodavac stvarno ima u radnom odnosu zaposlenika. Izbjegavanjem da zaključi ugovor o radu sa licima koja kod njega rade, poslodavac, također, onemogućava zaposlenike da ispune najmanji potreban broj za formiranje vijeća zaposlenika i na taj način ih “onemogućava u formiranju vijeća zaposlenika”, čime vrši prekršaj utvrđen ovim zakonom.⁴

U kojim se djelatnostima mogu formirati vijeća zaposlenika?

Zakonom o vijeću zaposlenika nisu izričito navedene djelatnosti u kojima zaposlenici kod poslodavca imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika. Putem tzv. negativne enumeracije izričito je navedeno u kojim djelatnostima zaposlenici nemaju to pravo. Članom 2. Ovog zakona utvrđeno je da zaposlenici nemaju pravo formirati vijeće zaposlenika u: prvo, Vojsci Federacije BiH, drugo, policiji, treće, organima uprave, i četvrto, službama za upravu. Na osnovu razloga suprotnosti može se zaključiti da u skladu sa ovim članom zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika u svim djelatnostima, osim u navedenim.

Da li vijeća zaposlenika mogu učestvovati u upravljanju, rukovođenju i donošenju odluka u vezi sa poslovanjem poslodavca?

Ovim zakonom nije izričito utvrđeno da li vijeća zaposlenika mogu učestvovati u upravljanju, rukovođenju i donošenju odluka u vezi sa

¹ čl. 132. st. 2. Zakona o radu;

² čl. 131. istog zakona;

³ čl. 38. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁴ čl. 39. st. 1. Zakona o vijeću zaposlenika;

poslovanjem poslodavca. Iz zakonskog koncepta vijeća zaposlenika, njihovih obaveza i ovlaštenja, obaveza poslodavca prema vijećima zaposlenika utvrđenih ovim zakonom može se zaključiti da je namjera ovog zakona da vijeća zaposlenika ne mogu učestvovati u upravljanju, rukovođenju i donošenju odluka u vezi sa poslovanjem poslodavca. To ne znači da ih poslodavac ne može redovno ili povremeno pozivati na sjednice nadzornog odbora, ili konsultovati o tim pitanjima. To se može utvrditi sporazumom između poslodavca i vijeća zaposlenika. Znači, iako ovim zakonom nije utvrđeno ovo pravo vijeća zaposlenika, niti poslodavac ima zakonsku obavezu na to, poslodavac može da im to omogućiti, s obzirom da ovim zakonom nije izričito navedeno da ne mogu u tome učestvovati.

2.1 PREDLAGANJE FORMIRANJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

2.1.1. Ovlašteni predlagači za formiranje vijeća zaposlenika

Kao ovlašteni predlagači za formiranje vijeća zaposlenika Zakonom su utvrđeni “sindikata ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca”. Podnošenjem prijedloga za formiranje vijeća zaposlenika od strane ovlaštenih subjekata započinje postupak formiranja vijeća zaposlenika.

2.1.2. SINDIKAT KAO OVLAŠTENI PREDLAGAČ ZA FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Ovim članom sindikat je utvrđen kao jedan od zakonskih predlagača za formiranje vijeća zaposlenika. Pod pojmom “sindikata” u smislu ovog zakona podrazumijeva se sindikat ili više sindikata koji imaju svoje članove u radnom odnosu kod poslodavca kod koga zaposlenici imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom. Kod jednog broja članova sindikata i njihovog rukovodstva postoje određene dileme i otvorena pitanja u opredjeljivanju za i protiv formiranja vijeća zaposlenika. Svrha ovog priručnika i jeste da te dileme i pitanja naznači i putem uporedne analize zakonskog koncepta vijeća zaposlenika i sindikata na osnovu argumenata izvede zaključke koji će pomoći otklanjanju tih dilema i davanju realnih odgovora na postavljena pitanja.

Da li su vijeća zaposlenika u interesu zaposlenika i sindikata ili “servis” i “produžena ruka” poslodavca?

Da bi mogli odgovoriti na ovo pitanje, neophodno je predhodno dobro proučiti ovaj zakon, upoznati se sa njegovim sadržajem, razlozima i ciljem donošenja, zakonskim konceptom vijeća zaposlenika, a naročito sa odredbama u kojima je utvrđeno mjesto i uloga sindikata u formiranju i radu vijeća zaposlenika, zatim sagledati teoriju i praksu u drugim evropskim zemljama.

U skladu sa zakonskim konceptom, vijeća zaposlenika su zastupnička tijela zaposlenika putem kojih zaposlenici učestvuju u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima. Razlozi donošenja ovog zakona (ratio legis) upravo imaju cilj, kojim se želi postići da vijeća zaposlenika rade i obavljaju poslove u interesu zaposlenika i sindikata, a ne da se otuđe od njih i njihovih interesa i pretvore u “servis” i “produženu ruku” poslodavca. Ona će to biti u mjeri u kojoj se dosljedno primjenjuje ovaj zakon. A njegova primjena zavisi od volje i interesa subjekata koji su dužni da ga primjenjuju, a naročito zaposlenika, vijeća zaposlenika, sindikata i poslodavca.

Da li se vijeća zaposlenika, ipak, mogu otuđiti od zaposlenika i sindikata i pretvoriti u “produženu ruku” poslodavca?

Nažalost, mogu. Isto kao što se može otuđiti od svojih birača svako predstavničko tijelo birano na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem, počev od parlamenata i drugih organa vlasti na svim razinama, čije članove na demokratskim izborima biraju građani neposrednim i tajnim glasanjem, do organa sindikata, koje neposredno bira sindikalno članstvo, mogu se i vijeća zaposlenika otuđiti od zaposlenika, koji su ih birali “na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem”. Ovim zakonom uređen je način i postupak njihovog izbora i rada, kao i obaveza da ostvaruju odnose sa svojim biračima radi spoznaje i artikulisanja njihovih prava i interesa. Ako se taj koncept ne ostvaruje u praksi, ili se nedovoljno ostvaruje, to ne znači da treba dovesti u pitanje potrebu njihovog postojanja.

Da li su ovim zakonom data dovoljna ovlaštenja sindikatu u formiranju i radu vijeća zaposlenika?

Sindikatu u skladu sa ovim zakonom ima slijedeća ovlaštenja:

1.) sindikat može predložiti formiranje vijeća zaposlenika.⁵ Na osnovu ove odredbe, pored sindikata, formiranje vijeća zaposlenika može predložiti i najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenika koji su u radnom odnosu kod poslodavca;

2.) sindikat saziva skup zaposlenika, ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, na kome svi zaposlenici imenuju izbornu komisiju⁶ i odlučuju o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika;

3.) sindikat može predložiti listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika.⁷ Pored sindikata, na osnovu ove odredbe, listu kandidata može predložiti i jedna ili više grupa zaposlenika, a svaku grupu zaposlenika mora podržati najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih;⁸

4.) sindikat može zatražiti isključenje člana vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom.⁹ Ovom odredbom utvrđeno je da, pored sindikata, isključenje može zatražiti i najmanje 25% zaposlenika ili poslodavac;

5.) sindikat kao strana kolektivnog ugovora može ovlastiti vijeće zaposlenika i poslodavca da pisanim sporazumom o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa mogu urediti i pitanja koja se, inače, ne mogu uređivati ovim sporazumom, a to su pitanja plaća, trajanje radnog vremena i druga pitanja koja se obavezno uređuju ili su uređena kolektivnim ugovorom.¹⁰ U ovoj odredbi sindikat se izričito ne navodi, već “strane kolektivnog ugovora”, iz čega jasno proizilazi da su to sindikat i poslodavac, jer oni zaključuju kolektivne ugovore.

6.) sindikat zajedno sa vijećem zaposlenika izrađuje izvještaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaj o radu vijeća zaposlenika.¹¹ Ovi izvještaji podnose se skupu zaposlenika, koga saziva predsjednik vijeća zaposlenika najmanje dva puta godišnje radi informisanja zaposlenika o

⁵ čl. 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁶ čl. 10. st. 3. istog zakona;

⁷ čl. 13. st. 1. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁸ čl. 13. st. 1. i 2. istog zakona;

⁹ čl. 20. st. 2. istog zakona;

¹⁰ čl. 27. st. 1. i 2. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹¹ čl. 30. st. 3. istog zakona;

istim pitanjima o kojima je poslodavac obavezan da informiše vijeće zaposlenika;¹²

7.) vijeće zaposlenika, u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika, saraduje sa sindikatom;¹³

8.) član vijeća zaposlenika može istovremeno biti i član sindikata.¹⁴ U skladu sa ovom odredbom, član sindikata, znači i glavni povjerenik i članovi sindikalnog povjereništva istovremeno mogu biti i članovi vijeća zaposlenika, što znači da mogu biti predloženi i izabrani za članove vijeća zaposlenika;

9.) predstavnici sindikata mogu biti prisutni sjednicama vijeća zaposlenika, bez prava sudjelovanja u odlučivanju;¹⁵

10.) sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog zakona, odnose na vijeća zaposlenika, ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika.¹⁶

Iz navedenih odredbi može se zaključiti da je sindikatu sasvim dovoljno dato ovlaštenja u formiranju i radu vijeća zaposlenika.

Da li je potrebno da zaposlenici kod poslodavca, pored sindikata, formiraju i vijeće zaposlenika? Da li je to nepotreban paralelizam?

Da bi odgovorili na ovo pitanje metodološki moramo poći od zakonskog određenja vijeća zaposlenika i sindikata, sagledati razloge i cilj njihovog formiranja i organizovanja, i nakon toga, izvesti zaključak da li su istovremeno potrebni i jedan i drugi, kao i da li je to nepotreban paralelizam.

Zakonsko određenje sindikata

Sindikat u ovom zakonu uređen je samo u mjeri u kojoj je neophodno urediti odnose vijeća zaposlenika i sindikata. To je normalno, jer sindikat nije predmet uređivanja ovog zakona, već vijeće zaposlenika. Potpuno zakonsko određenje sindikata utvrđeno je Zakonom o radu, koje se shodno podrazumjeva i ovim zakonom. Ustavom Federacije BiH utvrđena je “sloboda osnivanja i pripadanja sindikatima” kao jedna od

¹² čl. 22. istog zakona;

¹³ čl. 31. st. 1. istog zakona;

¹⁴ čl. 31. st. 2. istog zakona;

¹⁵ čl. 32. st. 2. istog zakona;

¹⁶ čl. 31. st. 3. istog zakona;

osnovnih sloboda.¹⁷ U ovoj ustavnoj odredbi utvrđena su dva temeljna principa o slobodi sindikata: sloboda organizovanja više sindikata i sloboda izbora pripadanja tim sindikatima, što predstavlja slobodu sindikalnog pluralizma. Ovo je ustavni osnov za bliže odredjenje sindikata Zakonom o radu. U tom smislu, ovim zakonom je utvrđeno da “zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizovati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata”.¹⁸ Sindikat se može “osnovati bez ikakvog predhodnog odobrenja”.¹⁹ Iz analize i tumačenja ovih dijelova, mogu se izvesti slijedeći bitni elementi pojma “sindikat”: prvo, samo zaposlenici imaju pravo organizovati sindikat i u njega se učlaniti, a ne vijeće zaposlenika i poslodavci, ili građani, političke stranke, vlada; drugo, svoje pravo da organizuju sindikat i učlanjuju se u njega zaposlenici ostvaruju po svom slobodnom izboru, znači u slobodi izbora zaposlenici slobodno odlučuju kakav žele sindikat, po svojoj “mjeri”, a ne “mjeri” poslodavca, političke stranke ili vlade. Radi toga, u samom imenu velikog broja sindikata u svijetu, od osnivanja do danas, ostao je naziv: “slobodni sindikat”, “nezavisni sindikat” ili “samostalni sindikat”.

Koji se sindikat u smislu Zakona o vijeću zaposlenika podrazumjeva pod izrazom sindikat ?

Pod izrazom “sindikat” u smislu Zakona o vijeću zaposlenika podrazumjeva se sindikat ili više sindikata kod poslodavca, odnosno osnovna organizacija sindikata (sindikalna podružnica), a ne ukupna organizacija i struktura sindikata. Sindikat kod poslodavca, u pravilu, je osnovni dio ukupne organizacije sindikata, koja je uređjena statutom ili pravilima tog sindikata. Iako je ovim zakonom pojam “sindikat” kod poslodavca izražen u singularu (jednini) podrazumijeva se plural (množina) ako je kod poslodavca organizovano više sindikata.

Sličnosti i različitosti između zakonskog određenja vijeća zaposlenika i sindikata

¹⁷ Ustav Federacije BiH, Glava II, Opće odredbe, član 2. stav 1. tačka 1., u kojoj su utvrđene osnovne slobode, među kojima je i sloboda udruživanja, koja uključuje slobodu osnivanja i pripadanja sindikatima i slobodu neudruživanja. Ovaj ustav objavljen je u “Službenim novinama Federacije BiH”, broj 1/94 od 21.07.1994.god.

¹⁸ čl. 9. st. 1. Zakona o radu,

¹⁹ čl. 9. st. 3. istog zakona

Nakon zakonskog odredjenja vijeća zaposlenika i sindikata, upoređivanjem ovih bitnih svojstava možemo utvrditi njihove zajedničke karakteristike i razlike. Njihove zajedničke bitne karakteristike su: prvo, njihovi članovi isključivo su zaposlenici; drugo, njihovi članovi su zaposlenici koji su u radnom odnosu kod istog poslodavca; treće, članovi vijeća zaposlenika mogu biti isti zaposlenici koji su isovremeno i članovi sindikata i njihovog rukovodstva; četvrto, predstavljaju istu stranu u zastupanju kod istog poslodavca u zaštiti prava i interesa istih zaposlenika; a stim u vezi razlika je što vijeće zaposlenika zastupa i štiti prava i interese svih zaposlenika, a sindikat svojih članova; peto, isti poslodavac im je zajednička strana u njihovom zastupanju prava i interesa zaposlenika; šesto, zaposlenici ih formiraju radi istog razloga u istom cilju da efikasno zaštite i ostvare ekonomska i socijalna prava i interesa zaposlenika, odnosno svojih članova; sedmo, izabrani predstavnici zaposlenika u vijeće zaposlenika i izabrani predstavnici sindikata u sindikalno rukovodstvo mogu se u praksi na isti način otuđiti od zaposlenika odnosno članova sindikata koji su ih birali i pretvoriti se u “servis” poslodavca.

Njihove razlike su: prvo, u broju članstva. Broj članova vijeća zaposlenika utvrđuje se na osnovu broja zaposlenika kod poslodavca s tim da vijeće zaposlenika ne može brojati manje od tri a više od devet članova; drugo, u načinu izbora odnosno učlanjivanja. Vijeće zaposlenika biraju zaposlenici na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem, nije organizacija zaposlenika i zaposlenici se ne učlanjuju u njega. Kod sindikata je obratno, on je interesna organizacija zaposlenika, koji se po svom slobodnom izboru učlanjuju u njega, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata; treće, u obliku organizovanja i pravnom statusu. Vijeće zaposlenika je predstavničko tijelo zaposlenika, koje ih zastupa kod poslodavca, s obzirom da nije organizacija zaposlenika nema status pravnog lica, nema svoj statut, ne registruje se, zaposlenici mu ne plaćaju članarinu, nema svoja izvorna sredstva, troškove njegovog rada snosi poslodavac. Za razliku od vijeća zaposlenika, sindikat kao organizacija zaposlenika, u koju su se po svom slobodnom izboru učlanili ima status pravnog lica, ima svoj statut, registruje se, članovi sindikata plaćaju mu članarinu, koja čini izvorna sredstva sindikata, troškove svog rada i djelovanja snosi sam iz članarine svojih članova; četvrto, u mogućnosti formiranja broja vijeća zaposlenika i sindikata kod istog poslodavca. U pravilu, zaposlenici kod istog poslodavca formiraju jedno vijeće zaposlenika, ali u skladu sa ovim

zakonom mogu organizovati više vijeća zaposlenika ako je poslovanje poslodavca organizovano u više organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca. U tom slučaju obavezno se formira i glavno vijeće zaposlenika koje se sastoji od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica; peto, u obimu zaposlenika čija prava i interese zastupaju i štite. Vijeće zaposlenika zastupa zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, a sindikat zastupa i štiti prava i interese svojih članova. Razlika je u tome što vijeće zaposlenika zastupa interese i prava svih zaposlenih kod poslodavca, a sindikat interese i prava svog članstva, znači ne svih zaposlenika, osim u slučaju kada su svi zaposlenici kod poslodavca članovi tog sindikata; šesto, u učestvovanju u zaključivanju kolektivnog ugovora, u pripremanju štrajka i u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka. Vijeće zaposlenika ne može učestvovati ni u jednoj od ovih aktivnosti, a sindikat je obavezna strana u zaključivanju kolektivnog ugovora sa poslodavcem, jedini on ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga, a obavezno učestvuje u rješavanju kolektivnog radnog spora; sedmo, u zaključivanju sa poslodavcem pismeni sporazum o nekim pitanjima iz radnog odnosa. Vijeće zaposlenika može zaključivati sa poslodavcem ovaj sporazum, a sindikat ne može; osmo, u obavezama poslodavca prema njima.

U skladu sa ovim zakonom, poslodavac je obavezan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika: prvo, informiše vijeće zaposlenika; drugo, konsultuje vijeće zaposlenika, i treće, pribavlja predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika, a prema sindikatu tih obaveza nema; deveto, u njihovim obavezama prema zaposlenicima. U skladu sa ovim zakonom, vijeće zaposlenika ima obavezu prema zaposlenicima da sazove skup zaposlenika radi informisanja o istim pitanjima o kojima je poslodavac obavezan da informiše vijeće zaposlenika, kao i o svom radu, i to najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim razmacima. Ovim zakonom nisu uređene obaveze sindikata prema svom članstvu, jer to nije predmet njegovog uređivanja. Sindikat svoje obaveze prema članstvu izvršava prvenstveno na sastancima sindikalne podružnice, koju čine svi članovi sindikata koji rade kod poslodavca i na drugi način, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Na osnovu navedene argumentacije, na pitanje da li je potrebno da zaposlenici kod poslodavca, pored sindikata, formiraju i vijeće

zaposlenika i da li je to nepotreban paralelizam, može se dati slijedeći odgovor: potrebno je da zaposlenici kod poslodavca, pored sindikata, formiraju i vijeće zaposlenika, jer je u interesu i zaposlenika i sindikata. Prema zakonskom konceptu nije uopće paralelizam, ali se pogrešnom primjenom u praksi može, metaforično rečeno, poput “piramide koja dubi na glavi” izvrnuti i pretvoriti u nepotreban paralelizam.

Da li bi sindikat trebao predložiti formiranje vijeća zaposlenika ili iskoristiti zakonsku mogućnost da ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeće zaposlenika?

U slobodi izbora između ovih alternativa, sindikat će se opredjeliti za rješenje koje je u interesu njegovog članstva. Koje rješenje je u interesu njegovog članstva? Članovi sindikata su zaposlenici kod poslodavca. Oni nemaju posebnih interesa van interesa zaposlenika. Ekonomska i socijalna prava i interesi članova sindikata ista su kao i ostalih zaposlenika kod poslodavca. Zaposlenici imaju interes i potrebu da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa. Putem analogije može se zaključiti da i članovi sindikata kao zaposlenici iz istih razloga imaju isti interes.

Prilikom opredjeljivanja sindikat mora imati u vidu i činjenicu da, pored njega, formiranje vijeća zaposlenika mogu predložiti i “najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca”. Teorijski i praktično teško je pretpostaviti da se ni jedna grupa zaposlenika neće pojaviti kao predlagač. Pitanje je samo njihovog saznanja o tom svom zakonskom pravu. Ako bi sindikat “prešutio” da predloži formiranje vijeća zaposlenika, a predloži ga jedna ili više ovlaštenih grupa zaposlenika, to će biti veliki neuspjeh sindikata radi čega njegov ugled među zaposlenicima i svojim članstvom može naglo opasti. Prilikom opredjeljivanja da li predložiti formiranje vijeća zaposlenika preuranjeno je navoditi argument da će se otuđiti od zaposlenika i sindikata i pretvoriti u “produženu ruku” poslodavca. Moguće je da se u praksi ovaj zakonski koncept kod jednog broja poslodavaca izrodi u svoju suprotnost i poslodavac zloupotrijebi vijeće zaposlenika ili pojedine njegove članove i suprostavi sindikatu, čime bi se stvarno desio nepotreban paralelizam u negativnom značenju. U tom slučaju, sindikat ili najmanje 25% zaposlenika treba da zatraže isključenje ovih članova vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom. Ovim članovima prestaje mandat isključenjem, ako je na skupu zaposlenika za isključenje

glasalo više od polovine zaposlenika.²⁰ Da li će se to desiti ili ne, isključivo zavisi od sindikata, zaposlenika, vijeća zaposlenika i poslodavca. Od volje i interesa ove kvadrature kruga zavisi i primjena ovog zakona, naročito formiranje i rad vijeća zaposlenika i uspješna saradnja sa sindikatom.

Iz navedene argumentacije na postavljeno pitanje može se dati odgovor: sindikat bi trebao predložiti zaposlenicima da formiraju vijeće zaposlenika. Ako zaposlenici na skupu zaposlenika, koga saziva sindikat, ne prihvate prijedlog sindikata ili ovlaštene grupe zaposlenika, sindikat u skladu sa ovim zakonom ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeće zaposlenika.

Koje bi razloge sindikat mogao navesti u prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika?

Sindikat bi mogao u prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika navesti slijedeće razloge:

Sindikat smatra da će se formiranjem vijeća zaposlenika:

1. dosljednije i efikasnije primjeniti svrha i cilj ovog zakona, a naročito pravo zaposlenika kod poslodavca da učestvuju u odlučivanju putem izabраних predstavnika u vijeće zaposlenika o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima koja proizilaze iz radnog odnosa kod poslodavca;²¹

2. vijeće zaposlenika će u saradnji sa sindikatом zastupati zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa iz rada i povodom rada;²²

3. u skladu sa obavezama poslodavca prema vijeću zaposlenika utvrđenim ovim zakonom, poslodavac će obavezno o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika informisati vijeće zaposlenika, konsultovati i pribavljati predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika²³ i s tim u vezi:

4. poslodavac, najmanje svakih šest mjeseci, informisat će vijeće zaposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa,

²⁰ čl. 20. st. 1. t. 2. i st 2. i 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

²¹ čl. 2. Zakona o vijeću zaposlenika;

²² čl. 108. st. 1. Zakona o radu u vezi sa čl. 2. i čl. 31. st. 1. Zakona o vijeću zaposlenika;

²³ čl. 21. Zakona o vijeću zaposlenika;

a odnose se naročito na: stanje i rezultate poslovanja; razvojne planove i njihov uticaj na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika; kretanje i promjene u plaćama; zaštitu na radu i mjere za poboljšanje uvjeta rada i druga pitanja važna za prava i interese zaposlenika iz radnog odnosa;²⁴

5. vijeće zaposlenika će informisati zaposlenike na skupu zaposlenika o pitanjima o kojima je poslodavac obavezan informisati vijeće zaposlenika najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim periodima.²⁵ Radi istinitog i potpunog informisanja vijeće zaposlenika će zaposlenicima na skupu zaposlenika podnositi pisani izvještaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaj o radu vijeća zaposlenika, koje će izrađivati u saradnji sa sindikatom;²⁶

6. prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika, poslodavac će se obavezno konsultovati sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o: donošenju pravilnika o radu; namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% uposlenika, ali najmanje petorici; planu zapošljavanja, premještaja i otkaza; mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu; značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije; planu godišnjih odmora; rasporedu radnog vremena; noćnom radu; naknadama za izume i tehnička unapređenja i drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju;²⁷

7. vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom o namjeravanoj odluci poslodavca dostavljat će primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke.²⁸ Ako poslodavac donese namjeravanu odluku protivno odredbama ovog zakona o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika takva odluka je ništavna;²⁹

²⁴ čl. 22. istog zakona;

²⁵ čl. 30. st. 1. i 2. istog zakona;

²⁶ čl. 30. st 3. istog zakona;

²⁷ čl. 23. Zakona o vijeću zaposlenika;

²⁸ čl. 24. st. 2. u vezi sa čl. 31. st. 1. istog zakona;

²⁹ čl. 25. istog zakona;

8. poslodavac će moći, samo uz predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o otkazu članu vijeća zaposlenika; otkazu uposleniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti; otkazu uposleniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina života i prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o zaposleniku.³⁰

9. vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom pismeno će se izjašnjavati o davanju saglasnosti i s tim u vezi uskraćivati saglasnost na namjeravanu odluku poslodavca ako utvrdi da nije u skladu sa zakonom.³¹ U tom slučaju spor između poslodavca i vijeća zaposlenika rješava arbitraža,³²

10. vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom može sa poslodavcem zaključiti pisani sporazum o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa. Ovaj sporazum primjenjivat će se neposredno na sve zaposlenike kod poslodavca;³³

11. vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom pratit će primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenika³⁴ i s tim u vezi upozoravati poslodavca i zahtjevati da se dosljedno primjenjuju;

12. vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom pratit će da li poslodavac uplaćuje doprinose za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi vršiti uvid u odgovarajuću dokumentaciju kod poslodavca i pravnih lica kojima je poslodavac dužan uplaćivati navedene doprinose;³⁵

13. vijeće zaposlenika, u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika, saradivat će sa sindikatom³⁶ i s tim u vezi predstavnici sindikata redovno će prisustvovati sjednicama vijeća zaposlenika i

³⁰ čl. 26. Zakona o vijeću zaposlenika;

³¹ čl. 26. st. 1. i 3. u vezi sa čl. 31. st. 1. istog zakona;

³² čl. 26. st. 3. istog zakona;

³³ čl. 27. u vezi sa čl. 31. st. 1. istog zakona;

³⁴ čl. 28. st. 1. u vezi sa čl. 31. st. 1. istog zakona;

³⁵ čl. 28. st. 2. u vezi sa čl. 31. st. 1. istog zakona;

³⁶ čl. 31. st. 1. Zakona o vijeću zaposlenika;

aktivno učestvovati u njihovom radu, bez prava učestvovanja u odlučivanju;³⁷

14. s obzirom da se sindikat i vijeće zaposlenika formiraju sa istom svrhom da zastupaju zaposlenike kod poslodavca radi ostvarivanja njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa iz rada i povodom rada, nakon formiranja vijeća zaposlenika, njihovom redovnom saradnjom zajedničkim radom i djelovanjem, zajedničkim nastupom kod poslodavca, sindikat očekuje da će se ova prava i interesi zaposlenika efikasnije i dosljednije štititi i ostvarivati.

15. Ako jedan ili više članova vijeća zaposlenika ne budu izvršavali obaveze i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom, odnosno otuđe se od zaposlenika i sindikata i postanu “servis” poslodavca, sindikat ili najmanje 25% zaposlenika zatražit će njihovo isključenje prije isteka vremena na koji su izabrani, u skladu sa ovim zakonom.³⁸

2.1.3. GRUPA ZAPOSLENIKA KAO PREDLAGAČ ZA FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Članom 3. ovog zakona utvrđeno je da, pored sindikata, kao zakonski predlagatelj formiranja vijeća zaposlenika može biti i određena grupa zaposlenika, pod uvjetom da broji “najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenika koji su u radnom odnosu kod poslodavca”, znači najmanje 1/5 ukupno zaposlenih. Teorijski i praktično može se desiti da se pojavi pet raznih grupa zaposlenika, ukoliko bi svi zaposlenici kod poslodavca predložili formiranje vijeća zaposlenika, ali u jednoj grupi ne može biti manje od 20% zaposlenika odnosno 1/5 od ukupnog broja zaposlenih. Npr. ako je 100 zaposlenika u radnom odnosu kod poslodavca, neophodno je najmanje 20 zaposlenika da predlože formiranje vijeća zaposlenika, ili, ako je zaposlenih svega 15, koliko je neophodno po odredbi člana 2. ovog zakona da bi zaposlenici uopće imali pravo da formiraju vijeće zaposlenika, dovoljno je svega tri zaposlenika da predlože formiranje vijeća zaposlenika, a ako je 1.000 zaposlenih potrebno je najmanje 200 zaposlenika da se pojave kao predlagачi, jer je to “najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca”. To je već pozamašan broj, koji je

³⁷ čl. 32. st. 2. istog zakona;

³⁸ čl. 20. st. 1. t. 2. i st. 2. i 3. istog zakona;

neophodan kao minimum, utvrđen zakonom. U ovim slučajevima u praksi se može postaviti niz predhodnih pitanja.

Kakav je način i postupak obezbjeđivanja potrebnog broja od “najmanje 20% zaposlenika” da bi kao ovlašteni predlagači mogli predložiti formiranje vijeća zaposlenika?

S obzirom da način i postupak nije uređen ovim zakonom, u praksi bi trebao biti što racionalniji i jednostavniji. Jedan od mogućih modela mogao bi biti: inicijativna grupa zaposlenika koja ima namjeru da predloži formiranje vijeća zaposlenika prva se potpiše na spisku zaposlenika koji podržavaju taj prijedlog i dostave ga zaposlenicima u proces rada da oni koji žele potpišu ga, ili neko iz inicijativne grupe obilazi zaposlenike i upozna je ih sa inicijativom i oni koji podržavaju prijedlog potpisuju se na spisku. Kada potpiše potreban broj zaposlenika, inicijativna grupa sačinjava prijedlog za formiranje vijeća zaposlenika u pismenoj formi. Ovaj prijedlog sa spiskom potpisa potrebnog broja zaposlenika, grupa zaposlenika dostavlja sindikatu kod poslodavca sa zahtjevom da sazove skup zaposlenika u razumnom roku koji odlučuje o prijedlogu. Ako sindikat u tom roku ne sazove skup zaposlenika, može ga sazvati grupa zaposlenika koja predlaže formiranje vijeća zaposlenika.

Koje razloge bi grupa zaposlenika mogla navesti u prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika?

Grupa zaposlenika u prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika mogla bi shodno navesti iste razloge kao i sindikat.

Ko odlučuje o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika?

Ovim zakonom nije utvrđen subjekt koji odlučuje o prijedlogu ovlaštenih predlagača za formiranje vijeća zaposlenika. Radi toga, u primjeni člana 3. može doći do različitog tumačenja, pa i nesporazuma. Po jednom tumačenju, iz njegovog prvog dijela formulacije: “vijeće zaposlenika formira se na prijedlog”, u nedostatku posebne odredbe, može se zaključiti da u samom prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika istovremeno je sadržana i odluka o njegovom formiranju, tako da u daljem postupku zaposlenici posebno ne odlučuju o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika, već samo slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem biraju njegove članove. Argumentacija za to tumačenje je da nema odredbe koja izričito utvrđuje ko odlučuje o prijedlogu, niti za to ima potrebe, s obzirom da zaposlenici svoju volju izražavaju izborom članova vijeća zaposlenika. Po drugom tumačenju,

bez obzira što u ovom zakonu nema posebne odredbe koja izričito to uređuje, ipak je neophodno da zaposlenici na skupu zaposlenika odlučuju o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika. Po našem shvatanju, tačno je drugo tumačenje, tj. da o prijedlogu treba da odluče zaposlenici na skupu zaposlenika koga saziva sindikat.³⁹ Ovaj zaključak može se izvesti putem analogije⁴⁰ iz odredbe ovog zakona, prema kojoj samo “zaposlenici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom”,⁴¹ kao i odredbe Zakona o radu, u kojoj je izričito navedeno da samo zaposlenici “imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa”.⁴² Iz ovih odredbi jasno proizilazi da je pravo značenje člana 3., kao i daljeg postupka u formiranju vijeća zaposlenika da o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika odlučuju zaposlenici. Znači, o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika, koga podnose sindikat ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca odlučuju “svi zaposlenici na skupu zaposlenika”, koga “saziva sindikat”.

Kakav je način i postupak odlučivanja o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika?

Prijedlog za formiranje vijeća zaposlenika ovlašteni predlagači podnose zaposlenicima, koji na skupu zaposlenika odlučuju o prijedlogu. Nakon podnesenog prijedloga, sindikat na osnovu čl.10. st. 3. ovog zakona saziva skup zaposlenika. Ako je samo ovlaštena grupa zaposlenika podnijela prijedlog, zahtjeva od sindikata da sazove skup zaposlenika,

³⁹ U nedostatku posebne odredbe kojom se izričito utvrđuje da zaposlenici odlučuju o formiranju vijeća zaposlenika, ovdje se shodno mogu primjeniti odredbe st. 2. i 3. člana 10. ovog zakona, tako da zaposlenici na skupu zaposlenika, koga saziva sindikat, prije imenovanja izborne komisije odlučuju o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika.

⁴⁰ analogija = primjenjivanje na jedan slučaj koji nije regulisan pravnim propisom (pravna praznina) pravne odredbe predviđene za neki drugi slučaj koji je s njim sličan, i to upravo na osnovu te sličnosti. Analogija se može primjeniti samo ako u dva slična slučaja postoji isti ratio legis, razlog zakona.

⁴¹ čl. 2. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁴² čl. 108. st. 1. Zakona o radu;

ako sindikat ne sazove skup u razumnom roku, ili sindikat nije organizovan kod poslodavca, saziva ga grupa zaposlenika koja je predložila formiranje vijeća zaposlenika. Zaposlenici na skupu zaposlenika o prijedlogu odlučuju na slijedeći način: prvo, donose odluku o načinu i postupku formiranja vijeća zaposlenika; drugo, utvrđuju da li ispunjavaju uvjete za formiranje vijeća zaposlenika u skladu sa članom 2. ovog zakona, što znači utvrđuju da li poslodavac ima u radnom odnosu “najmanje 15 zaposlenika” i da li obavlja djelatnost u kojoj zaposlenici imaju pravo formirati vijeće zaposlenika; treće, odlučuju o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika; četvrto, utvrđuju broj članova vijeća zaposlenika i njihovih zamjenika; peto, donose odluku o raspisivanju izbora i utvrđuju datum njihovog održavanja; šesto, formiraju i imenuju izbornu komisiju za provođenje izbora.

2.1.4. UTVRĐIVANJE BROJA ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Prema članu 4. Zakona, broj članova vijeća zaposlenika utvrđuje se na osnovu broja zaposlenika kod poslodavca, s tim da vijeće zaposlenika ne može brojati manje od tri, a više od devet članova. U tom rasponu zaposlenici odlučuju koliko će vijeće zaposlenika brojati članova, vodeći računa o broju zaposlenika kod poslodavca. Njihovo je diskreciono pravo da po slobodnoj ocjeni utvrde optimalan broj članova, ali ne manje od tri, i ne više od devet članova.

2.1.5. ZASTUPLJENOST PRI IZBORU ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Odredbom člana 5. Zakona utvrđeno je da pri izboru članova vijeća zaposlenika osigurava se ravnomjerna zastupljenost svih dijelova procesa rada (u daljem tekstu: organizaciona jedinica), kao i odgovarajuća spolna, starosna, kvalifikaciona i druga zastupljenost zaposlenika. U slučaju kada je poslovanje poslodavca organizovano u manje od devet organizacionih jedinica osigurava se da svaka organizaciona jedinica bude zastupljena najmanje jednim članom vijeća zaposlenika, a u slučaju kada je više od devet organizacionih jedinica zastupljene su srazmjerno prema broju zaposlenika koji rade u njima, što znači da dvije ili više organizacionih jedinica u kojima radi najmanji

broj zaposlenika mogu biti zajednički zastupljene jednim članom vijeća zaposlenika.

S obzirom na prostor i vrijeme djelovanja i primjene ovog zakona, moglo bi se zaključiti da odredba pod pojmom “i druga zastupljenost zaposlenika” podrazumijeva nacionalnu pripadnost zaposlenika i članstvo ili nečlanstvo u sindikatu. Radi osiguranja ovih zastupljenosti, sindikat ili jedna ili više grupa zaposlenika, kao ovlaštene predlagači prilikom predlaganja listi kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika, kao i zaposlenici prilikom glasanja potrebno je da vode računa o odgovarajućoj zastupljenosti zaposlenika po njihovoj nacionalnoj pripadnosti, polazeći od nacionalne strukture zaposlenih, tako da sve nacionalnosti kojima pripadaju zaposlenici koji rade kod poslodavca, budu odgovarajuće zastupljene.

Ovim zakonom nije izričito utvrđeno da se poništavaju glasački listići zaposlenika koji pri izboru nisu osigurali utvrđene zastupljenosti ovom odredbom, što znači da su važeći. S obzirom da nema pravnih posljedica ako zaposlenici pri izboru članova vijeća zaposlenika ne osiguraju navedene zastupljenosti, može se zaključiti da je ova odredba, ipak, upućujuća, a ne obavezujuća.

2.1.6. ORGANIZOVANJE VIŠE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Ako je poslovanje poslodavca organizovano u više organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca, može se organizovati više vijeća zaposlenika (Član 6. stav 1.). Ovaj stav je neprecizan, nejasan i dvosmislen. Radi toga njegovo pravo značenje i namjera može se različito tumačiti i primjenjivati. U tom smislu moguće su slijedeće dileme:

Gdje se kod poslodavca može organizovati više vijeća zaposlenika u smislu stava 1.?

Ovim stavom nije izričito navedeno gdje se može organizovati više vijeća zaposlenika, ali iz st. 2. i 3. ovog člana može se zaključiti da se pod tim pojmom podrazumijeva organizovanje više vijeća zaposlenika u organizacionim jedinicama.

Da li se pod pojmom “može se organizovati više vijeća zaposlenika” podrazumijeva da se ova vijeća mogu organizovati samo u organizacionim jedinicama izvan sjedišta poslodavca, ili i u organizacionim jedinicama u sjedištu poslodavca?

Radi nepreciznosti ove odredbe moguća su njena različita tumačenja i primjena. Po jednom tumačenju može se tvrditi da odredba podrazumjeva da se više vijeća zaposlenika može organizovati i u organizacionim jedinicama izvan sjedišta poslodavca i u sjedištu poslodavca, a drugo da se više vijeća zaposlenika može organizovati samo u organizacionim jedinicama izvan sjedišta poslodavca. Pravo značenje ove odredbe je da se može organizovati više vijeća zaposlenika samo u organizacionim jedinicama izvan sjedišta poslodavca, a ne i u organizacionim jedinicama u sjedištu poslodavca.

Da li zaposlenici kod poslodavca, čije je poslovanje organizovano u više organizacionih jedinica isključivo u sjedištu poslodavca u kojima radi čak više hiljada zaposlenika, imaju pravo da formiraju više vijeća zaposlenika ili samo jedno zajedničko vijeće zaposlenika?

U ovom zakonu nedostaje posebna odredba koja to pitanje uređuje. Radi te pravne praznine moguća su različita tumačenja, koja su slična tumačenjima i njihovoj argumentaciji iznesenoj u davanju tačnog značenja stava 1. Po jednom, u ovom slučaju zaposlenici imaju pravo da formiraju samo jedno vijeće zaposlenika, a po drugom imaju pravo da formiraju više vijeća zaposlenika. Principijelno, razlozi i arugumentacija je ista za oba slučaja. Ako ne može u prvom slučaju, iz kojih bi razloga mogao u drugom slučaju. Moraju se primjeniti isti opći pravni principi za iste slučajeve. Inače, stav 1., kao i cijeli član 6., ne odnosi se na ove slučajeve, već na slučajeve ako je poslovanje poslodavca organizovano u više organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca. Član 6. predstavlja posebne odredbe u odnosu na ostale opće odredbe ovog zakona. Opće pravilo ovog zakona je da zaposlenici kod poslodavca imaju pravo da formiraju jedno vijeće zaposlenika. Član 6. je izuzetak u odnosu na opće pravilo. Ali izuzetak ne mjenja opće pravilo. U skladu s općim principom jednakopravnosti, zaključivanjem po analogiji na postavljeno pitanje može se isvesti tačan odgovor: zaposlenici kod poslodavca koji rade u više organizacionih jedinica u sjedištu poslodavca, bez obzira na broj organizacionih jedinica i broj zaposlenika koji u njima rade, u smislu ovog zakona imaju pravo da formiraju samo jedno vijeće zaposlenika na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.

Da li je, ipak, moguće u skladu sa ovim zakonom organizovati više vijeća zaposlenika u više organizacionih jedinica u sjedištu poslodavca i na koji način?

Ovim zakonom utvrđeno je pravo zaposlenika da mogu formirati vijeće zaposlenika. Ovo pravo zaposlenika treba tumačiti u korelaciji⁴³ sa obavezama poslodavca. Pravo zaposlenika da formiraju vijeće zaposlenika istovremeno predstavlja obavezu poslodavca da im to pravo omogućí, ako onemogućava ponaša se suprotno ovom zakonu, čime čini prekršaj za koji se kažnjava novčanom kaznom. Znači, stavom 1. utvrđeni su slučajevi u kojima zaposlenici mogu organizovati više vijeća zaposlenika, a ne u kojima ne mogu.

Bilo bi logično i opravdano da se u privrednim društvima, čije je poslovanje organizovano u više organizacionih jedinica u sjedištu poslodavca, u kojima je redovno zaposleno hiljadu i više zaposlenika, npr., u “Krivaji” Zavidovići, “Natronu” Maglaj, “Konjuh” Živinice, “BiH Styl” Zenica, “Aluminij” Mostar, i sl., omogućí formiranje vijeća zaposlenika organizacionih jedinica, a time i glavno vijeće zaposlenika. Ako ovo tumačenje u praksi bude osporavano, potrebno bi bilo da Federalni ministar rada i socijalne politike službenim mišljenjem utvrdi tačno značenje ovih pojmova. Izrazi “izvan sjedišta poslodavca” očito su suvišni, sputavaju i sužavaju prava zaposlenika da formiraju vijeća zaposlenika organizacionih jedinica u sjedištu poslodavca, čak i u slučaju ako ih je zaposleno više hiljada. To rješenje je nelogično i suprotno cilju ovog zakona.

Šta se u smislu stava 1. podrazumjeva pod pojmom “sjedište poslodavca”?

Pod pojmom “sjedište poslodavca” u smislu stava 1. podrazumjeva se mjesto koje je kao sjedište društva upisano u sudski registar. Sjedište se utvrđuje osnivačkim aktom ili statutom.⁴⁴

Nakon analize i tumačenja navedenih odredbi, može se zaključiti da zaposlenici imaju pravo da formiraju vijeća zaposlenika u organizacionim jedinicama u kojima rade, pod slijedećim uvjetima:

1. da je poslovanje poslodavca organizovano u najmanje dvije organizacione jedinice izvan sjedišta poslodavca;

⁴³ korelacija = (lat. ko...+ isp. relacija) = međusobni odnos, uzajamna zavisnost, povezanost u harmoničnu cijelinu; korelat = u logici pojam koji pripada drugom pojmu, tako da jedan traži drugi, npr, dijete i roditelji, uzrok i posljedica, rad i plaća;

⁴⁴ čl. 10. istog zakona;

2. da u organizacionoj jedinici izvan sjedišta poslodavca radi najmanje 15 zaposlenika;
3. da formiranje vijeća zaposlenika predloži sindikat te organizacione jedinice odnosno sindikat privrednog društva ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenika koji rade u toj organizacionoj jedinici;
4. da se broj članova vijeća zaposlenika organizacione jedinice utvrdi na osnovu broja zaposlenika koji rade u toj organizacionoj jedinici, s tim da vijeće zaposlenika ne može brojati manje od tri, a više od devet članova.

Da bi se mogla organizovati ova vijeća zaposlenika neophodno je da su ispunjeni kumulativno svi uvjeti, utvrđeni ovim odredbama. Znači, dovoljno je da samo jedan uvjet nije ispunjen pa da se ne mogu organizovati.

Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca, izbor i prestanak mandata članova ovih vijeća zaposlenika vrši se na isti način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom za vijeća zaposlenika kod poslodavca.

Ko odlučuje o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca?

S obzirom da u postupku formiranja vijeća zaposlenika ovim zakonom nije izričito utvrđen subjekt koji odlučuje o prijedlogu sindikata ili najmanje 20% zaposlenika kao ovlaštenih predlagača za formiranje vijeća zaposlenika, u primjeni odredbe stava 1. može doći do različitih tumačenja. U ovom slučaju treba shodno primijeniti odredbu člana 108. st.1. Zakona o radu, u kojoj je izričito utvrđeno da zaposlenici kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika. Iz ove odredbe jasno proizilazi da o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika organizacione jedinice odlučuju zaposlenici koji rade u toj organizacionoj jedinici.

Ko formira izbornu komisiju za provođenje prvih izbora za vijeće zaposlenika organizacionih jedinica, ko predlaže liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika organizacione jedinice, ko ima pravo da bira i bude biran u vijeće zaposlenika organizacione jedinice?

Odredbe ovog zakona o izboru članova vijeća zaposlenika shodno se primjenjuju i na izbor članova vijeća zaposlenika organizacionih

jedinica. U tom smislu, pod pojmom “zaposlenici kod poslodavca” podrazumjevaju se zaposlenici koji rade u organizacionoj jedinici u kojoj se formira vijeće zaposlenika. Znači, zaposlenici koji rade u toj organizacionoj jedinici, a ne svi zaposlenici koji rade kod poslodavca, formiraju izbornu komisiju. Liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika organizacione jedinice mogu predložiti sindikat organizacione jedinice, odnosno članovi sindikata koji rade u toj organizacionoj jedinici, odnosno jedna ili više grupa zaposlenika koji rade u toj organizacionoj jedinici. Samo zaposlenici koji rade u toj organizacionoj jedinici imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika organizacione jedinice, osim lica navedenih u članu 7. ovog zakona koja nemaju ova prava.

2.1.7. GLAVNO VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Stavom 2. člana 6. utvrđena je obaveza formiranja glavnog vijeća zaposlenika kod poslodavca u slučaju da se organizuje više vijeća zaposlenika odnosno vijeća zaposlenika organizacionih jedinica u skladu sa stavom 1. ovog člana. Glavno vijeće zaposlenika sastoji se od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica. Iz dijela formulacije stava 1: “može se organizirati više vijeća zaposlenika” jasno proizilazi da je pravo, a ne obaveza zaposlenika da formiraju više vijeća zaposlenika, dok iz dijela formulacije stava 2., “formira se glavno vijeće zaposlenika” jasno proizilazi obaveza da se formira glavno vijeće zaposlenika u slučaju da su zaposlenici formirali više vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.

Zašto se stavom 1. utvrđuje pravo zaposlenika da organizuju više vijeća zaposlenika, a stavom 2. obaveza formiranja glavnog vijeća zaposlenika?

U odgovoru na ovo pitanje treba poći od specifičnosti mjesta i uloge glavnog vijeća zaposlenika. Da je njegovo formiranje utvrđeno kao pravo a ne obaveza, u primjeni takve odredbe moglo bi se desiti da zaposlenici iskoriste svoje pravo i formiraju vijeća zaposlenika organizacionih jedinica, a da u slobodi izbora neće da formiraju glavno vijeće zaposlenika. Tada bi imali nelogičnu situaciju da vijeća zaposlenika postoje u organizacionim jedinicama kao dijelovima procesa rada, a na razini privrednog društva kao cjelini i ukupnosti procesa rada ne postoji glavno vijeće zaposlenika. U tom slučaju ne bi imao ko predhodno usaglasiti ekonomska i socijalna prava i interese

zaposlenika koji rade u organizacionim jedinicama u zajednička prava i interese svih zaposlenih u privrednom društvu i artikulirati ih i štiti kod poslodavca. Ova prava i interesi izražavali bi se i štiti kod poslodavca isključivo na razini organizacione jedinice, bez njihove usaglašene cjeline. Znači, razlozi postojanja glavnog vijeća zaposlenika na razini privrednog društva u slučaju kada zaposlenici formiraju više vijeća zaposlenika opravdani su i u interesu samih zaposlenika. Radi navedenih razloga, da bi se izbjegao rizik da li će zaposlenici u privrednom društvu formirati glavno vijeće zaposlenika kao zajedničko vijeće, ova odredba utvrdila je obavezu, a ne mogućnost njegovog formiranja.

Ko bira predstavnike vijeća zaposlenika organizacionih jedinica u glavno vijeće zaposlenika?

Ova odredba to pitanje ne uređuje. Jedna od specifičnosti glavnog vijeća zaposlenika sastoji se i u njegovom sastavu. Stav 2. izričito navodi da se “sastoji od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica”. Znači svaki član ovih vijeća može biti njegov predstavnik u glavnom vijeću zaposlenika. U primjeni ove odredbe može se postaviti pitanje: ko vrši izbor predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica, da li zaposlenici koji rade u organizacionoj jedinici ili vijeće zaposlenika te organizacione jedinice? Tumačenje koje tvrdi da ove predstavnike biraju zaposlenici koji rade u organizacionoj jedinici može navesti argumentaciju: ovi predstavnici kao članovi glavnog vijeća zaposlenika zastupaju kod poslodavca zaposlenike koji rade u organizacionim jedinicama u zaštiti njihovih prava i interesa radi čega je normalno da ih oni i biraju. Tumačenje koje tvrdi da ove predstavnike biraju vijeća zaposlenika organizacionih jedinica može navesti argumentaciju: zaposlenici koji rade u organizacionim jedinicama na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem već su izabrali članove vijeća zaposlenika organizacionih jedinica, iz čijeg sastava se i biraju predstavnici u glavno vijeće zaposlenika i nema potrebe da ih zaposlenici ponovo biraju za predstavnike u glavno vijeće zaposlenika. Svaki član vijeća zaposlenika organizacione jedinice dobio je mandat i povjerenje zaposlenika da može biti njihov predstavnik u glavnom vijeću zaposlenika.

Može se zaključiti da se ovom odredbom podrazumjeva da predstavnike u glavno vijeće zaposlenika delegiraju vijeća zaposlenika organizacionih jedinica iz reda svojih članova.

Glavno vijeće zaposlenika može brojati više od devet članova, s obzirom da je glavno vijeće zaposlenika specifično u odnosu na ostala vijeća zaposlenika; njega zaposlenici ne biraju na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem; ono je izvedeno vijeće iz vijeća zaposlenika organizacionih jedinica, čije predstavnike delegiraju ova vijeća u glavno vijeće zaposlenika; iz dijela odredbe u kome se navodi da se glavno vijeće zaposlenika sastoji od “predstavnik vijeća zaposlenika organizacionih jedinica”, jezičkim tumačenjem može se zaključiti da svako vijeće zaposlenika delegira najmanje jednog svog predstavnika, što znači koliko je formirano vijeća zaposlenika organizacionih jedinica najmanje toliko broji glavno vijeće zaposlenika članova. Broj predstavnika u glavnom vijeću zaposlenika uređuje se sporazumom između poslodavca i vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.

2.2. SPORAZUM IZMEĐU POSLODAVCA I VIJEĆA ZAPOSLENIKA ORGANIZACIONIH JEDINICA

Specifičnost i posebnost glavnog vijeća zaposlenika u odnosu na druga vijeća zaposlenika proizilazi i iz stava 3. člana 6., u kome je utvrđeno da se sporazumom između poslodavca i vijeća zaposlenika organizacionih jedinica uređuju sastav, ovlaštenja, kao i druga pitanja od značaja za rad glavnog vijeća zaposlenika.

Zašto poslodavac učestvuje u uređivanju ovlaštenja glavnog vijeća zaposlenika?

Poslodavac učestvuje u uređivanju tih ovlaštenja radi toga što su ta ovlaštenja usmjerena prema njemu kao obvezniku, što znači da ovo vijeće saodlučuje sa njim o pitanjima utvrđenim ovim zakonom i što on snosi troškove njihovog izvršavanja. Također, opće odredbe ovog zakona kojima su utvrđene obaveze poslodavca prema vijeću zaposlenika shodno se primjenjuju i na njegove obaveze prema vijećima zaposlenika organizacionih jedinica i glavnom vijeću zaposlenika.

Da li sindikat može učestvovati u sporazumu kao zainteresovana strana?

S obzirom da, u skladu sa stavom 3., sporazum zaključuju poslodavac i vijeća zaposlenika, sindikat kod poslodavca može postaviti pitanje da li u njemu može učestvovati i sindikat kao zainteresovana strana, bez obzira što nije izričito naveden u ovom stavu. Očito, intencija ove

odredbe je da učestvuju samo poslodavac i vijeća zaposlenika, ali u njenom širem tumačenju i primjeni, ne bi bilo u suprotnosti, da i sindikat može učestvovati, pa, čak, zajedno sa njima i zaključiti ovaj sporazum, ali pod uvjetom da sindikat predloži, a poslodavac i vijeća zaposlenika, kao strane sporazuma, prihvate prijedlog. U slučajevima, u kojima su ovi uvjeti ispunjeni, pa se sindikat pojavi kao strana u zaključivanju ovog sporazuma, poslodavac bi bio dužan svoje obaveze, utvrđene sporazumom prema glavnom vijeću zaposlenika, istovremeno izvršavati i prema sindikatu, osim onih koje su sporazumom izričito navedene da ima obavezu samo prema glavnom vijeću zaposlenika, ili da nije obavezan prema sindikatu.

Sindikati bi se mogli pojaviti kao zainteresovana strana u uređivanju sporazumom određenih pitanja za koja je ovim zakonom utvrđeno da, inače, učestvuju zajedno sa vijećem zaposlenika, ili po svojoj biti i suštini, u skladu sa svojim statutom i programom rada, u svom djelovanju nužno se bavi tim pitanjima. Inače, vrlo je teško, a i nepotrebno, razgraničiti i utvrditi kao samostalnu i isključivu nadležnost i ovlaštenja sindikata i vijeća zaposlenika. Sva pitanja koja su utvrđena ovim zakonom kao obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika istovremeno su i ovlaštenja i djelokrug rada sindikata. Ne treba ih u njihovoj nadležnosti, radu i djelovanju posmatrati izolovano i odvojeno, suprostavljati jedno drugom, već posmatrati komplementarno i međuzavisno. Imaju isti cilj, funkciju i zadatak da zastupaju prava, interese i potrebe zaposlenika kod poslodavca. Sindikat, kao interesna organizacija zaposlenika, metaforično rečeno, snaga je, duša i srce vijeća zaposlenika putem kojih zaposlenici učestvuju u odlučivanju o svojim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima, koji proizilaze iz njihovog rada i radnih odnosa kod poslodavca. Zajedno sa zaposlenicima, sindikat "udahnuje život i dušu" vijećima zaposlenika, jer su ih zaposlenici i formirali, u istom cilju kao i sindikat

Ukoliko kod poslodavca nema organizovanog sindikata, ili je procentualno mali broj zaposlenika učlanjeno u njega, normalno da nema nikakav uticaj, ugled i autoritet kod zaposlenika i njihovog vijeća, a time ni kod poslodavca. Znači, nije reprezentativan i nema legitimitet i povjerenje većine zaposlenika. Poslodavac prihvata sindikat za svog partnera u socijalnom dijalogu, prizna i uvažava njegov legitimitet, jedino pod uvjetom da je u njega učlanjen što veći broj zaposlenika koji rade kod tog poslodavca. U suprotnom, sindikat nužno od početka ostaje

marginalan, ili se sve više marginalizira ukoliko su zaposlenici već bili njegovi članovi pa se slobodno isključili zbog njegove neaktivnosti, ili se pretvorio u “žuti” sindikat. Iz navedenih razloga trebao bi i reprezentativan sindikat koji učlanjuje veći broj zaposlenika kod poslodavca učestvovati kao zainteresovana strana u zaključivanju ovog sporazuma.

Koje su posebne karakteristike i specifičnosti glavnog vijeća zaposlenika?

Iz navedenog tumačenja člana 6., razloga i cilja formiranja glavnog vijeća zaposlenika, može se zaključiti da su njegove posebne karakteristike i specifičnosti:

- prvo, glavno vijeće zaposlenika je svojevrsni, specifični (sui generis) oblik i vrsta vijeća zaposlenika u odnosu na vijeća zaposlenika koja zaposlenici inače formiraju na osnovu prava utvrđenog ovim zakonom;
- drugo, obavezno se formira kod poslodavca kod koga je poslovanje organizovano u više organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca u kojima je organizovano više vijeća zaposlenika;
- treće, sastoji se od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica;
- četvrto, ne biraju ga zaposlenici na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem, s obzirom da se sastoji od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica, čije su članove zaposlenici predhodno birali;
- peto, u pravilu, ima isti cilj kao i ostala vijeća zaposlenika da zastupa sve zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa, odnosno da svi zaposlenici kod poslodavca putem glavnog vijeća zaposlenika učestvuju u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima. Predhodno vijeća zaposlenika organizacionih jedinica sagledaju ekonomska i socijalna prava i interese zaposlenika koji rade u organizacionim jedinicama, a glavno vijeće zaposlenika usaglašava ih i kod poslodavca privrednog društva zastupa sve zaposlenike privrednog društva u zaštiti njihovih zajedničkih usaglašenih prava i interesa;
- šesto, za njegovo formiranje nije potreban uvjet utvrđen u članu 3. ovog zakona kao za ostala vijeća zaposlenika. Znači, da bi se formirao ne treba prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog

broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca, jer se formira obavezno;

- sedmo, njegov sastav, ovlaštenja, kao i druga pitanja od značaja za rad glavnog vijeća zaposlenika uređuju se sporazumom između poslodavca i vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.

3. IZBOR I PRESTANAK MANDATA ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

3.1. PRAVO ZAPOSLENIKA DA BIRAJU I BUDU BIRANI U VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Prema članu 7. Zakona, zaposlenici kod poslodavca imaju pravo da biraju i da budu birani u vijeće zaposlenika, osim članova upravnog odbora, poslovnog organa, nadzornog odbora i članova njihovih porodica, te zaposlenika koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosu sa zaposlenim.

Zaposlenici kod poslodavca koji nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika

Ovim članom izričito su utvrđeni zaposlenici u radnom odnosu kod poslodavca koji nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika. Izrazom “osim” oni su isključeni iz tih prava. U skladu sa ovom odredbom, slijedeći zaposlenici u radnom odnosu kod poslodavca nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika: prvo, zaposlenici koji su članovi upravnog odbora, poslovnog organa i nadzornog odbora; drugo, zaposlenici koji su članovi porodica članova ovih organa; treće, zaposlenici koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim.

Zašto ovi zaposlenici nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika?

Razlozi za njihovo isključenje iz ovih prava nalaze se u samom zakonskom konceptu vijeća zaposlenika, razlozima i cilju njihovog formiranja. Vijeća zaposlenika formiraju se da kod poslodavca zastupaju zaposlenike u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa koji proizilaze iz radnog odnosa kod poslodavca. U tom zastupanju i zaštiti prava i interesa zaposlenika, poslodavac zastupa i štiti prava i

interese kapitala. Interesi zaposlenika i poslodavca, koji se izražavaju kroz odnos rada i kapitala, u pravilu, nisu isti, a često su različiti, pa i suprotstavljani. Njihovi različiti interesi usaglašavaju se na način i u postupku propisanim ovim zakonom. U tom postupku, na strani zaposlenika i njihovog rada nalazi se vijeće zaposlenika i sindikat, a na strani kapitala nalazi se poslodavac i zaposlenici koji u skladu sa ovom odredbom nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika. Radi toga, nespojivo je da zaposlenici kod poslodavca koji zastupaju kapital istovremeno imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika.

Inače, ovim zakonom nije utvrđeno značenje pojma “poslodavac”. Njegovo značenje utvrđeno Zakonom o radu podrazumjeva se i ovim zakonom. Primjenjujući shodno ovo značenje, možemo zaključiti da je poslodavac u smislu ovog zakona “fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu”.⁴⁵ U ovom slučaju pod pojmom poslodavac u širem tumačenju, s obzirom na stranu koju zastupaju, mogu se podrazumjevati upravni odbor, poslovodni organ i nadzorni odbor, te zaposlenici koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim.

Šta se u smislu člana 7. podrazumijeva pod pojmom “poslovodni organ” i njegovim “članovima” u privrednim društvima?

Ovim zakonom nije utvrđeno značenje pojma “poslovodni organ”. Pod pojmom “poslovodni organ” u privrednom društvu ovaj zakon podrazumjeva njegovo značenje utvrđeno Zakonom o privrednim društvima. Shodnom primjenom tog zakona, pod pojmom “poslovodni organ” privrednog društva u smislu ovog člana podrazumjeva se uprava privrednog društva, koja zastupa društvo, organizuje rad i rukovodi poslovanjem društva, zastupa i predstavlja društvo i odgovara za zakonitost poslovanja društva.⁴⁶ Pod pojmom “članovi poslovodnog organa” privrednog društva u smislu člana 7., podrazumjevaju se lica koja čine upravu društva, koja su osnivačkim aktom ili statutom društva, u skladu sa zakonom, ovlaštena da vode poslovanje društva.⁴⁷ S obzirom da privredna društva mogu biti organizovana u jednom od četiri oblika⁴⁸

⁴⁵ čl. 3. Zakona o radu;

⁴⁶ čl. 23. st. 1. i 2. Zakona o privrednim društvima;

⁴⁷ čl. 23. st. 3. Istog zakona;

⁴⁸ čl. 3. st.1. Zakona o privrednim društvima;

utvrđena Zakonom o privrednim društvima u skladu sa specifičnostima pojedinih oblika, posebnim odredbama bliže se uređuje njihova uprava i njen sastav. U tom smislu, upravu dioničkog društva čine direktor i izvršni direktori.⁴⁹ Direktor predsjedava upravom, rukovodi poslovanjem, zastupa i predstavlja dioničko društvo i odgovara za zakonitost poslovanja. Položaj, ovlaštenja, odgovornost i prava direktora uređuju se ugovorom između nadzornog odbora i direktora.⁵⁰ Izvršni direktor organizuje rad, zastupa i predstavlja dioničko društvo i odgovara za zakonitost poslovanja u poslovima i u obimu utvrđenim pismenim aktom direktora. Zakonom o privrednim društvima nije izričito utvrđeno koji se akt podrazumjeva pod pojmom “pismeni akt direktora”, ali shodnom primjenom slične odredbe Zakona o radu putem analogije može se zaključiti da se podrazumjeva “pravilnik o radu”. Pravilnik o radu kao “pismeni akt direktora”, donosi i objavljuje direktor ako zapošljava više od 15 zaposlenika, kojim, pored ostalog, uređuje i organizaciju rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. O donošenju pravilnika o radu direktor se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom. Vijeće zaposlenika odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.⁵¹ Pravilnikom o radu kao “pismenim aktom direktora”, u dijelu u kome uređuje organizaciju rada i sistematizaciju poslova, utvrđuje i broj izvršnih direktora, kao i vrstu i obim njihovih poslova. Zavisno od specifičnosti i organizacije procesa rada, može utvrditi izvršne direktore npr., izvršni direktor za proizvodnju; izvršni direktor za promet; izvršni direktor za zajedničke poslove, i sl. Izvršne direktore imenuje i razrješava nadzorni odbor na prijedlog direktora, za period za koji je imenovan direktor. Direktor pismeno ovlašćuje jednog od izvršnih direktora da ga zamjenjuje u slučaju spriječenosti, i utvrđuje ovlaštenja.⁵² Dioničko društvo ima sekretara, koga imenuje nadzorni odbor, na prijedlog direktora dioničkog društva, za isti period za koji je imenovan direktor.⁵³ Sekretar

⁴⁹ čl. 275. st. 2. istog zakona;

⁵⁰ čl. 276. st. 1. i 3. istog zakona;

⁵¹ čl. 107. Zakona o radu.

⁵² čl. 278. istog zakona;

⁵³ čl. 281. st.1. istog zakona;

je ovlašten za provođenje odluka skupštine, nadzornog odbora i direktora.⁵⁴

U društvu sa ograničenom odgovornošću upravu čine jedno ili više lica, koja ne moraju biti članovi društva, imenovanih na način i za period utvrđen osnivačkim aktom ili statutom društva. Kada uprava ima više članova, njihova ovlaštenja i odgovornosti uređuju se osnivačkim aktom ili statutom.⁵⁵

Šta se u smislu člana 7. podrazumijeva pod pojmom “poslovodni organ” i njegovim “članovima” u javnim preduzećima?

Pod pojmom “poslovodni organ” u javnim preduzećima ovaj zakon podrazumijeva njegovo značenje utvrđeno Zakonom o javnim preduzećima u Federaciji BiH. Shodnom primjenom tog zakona, pod pojmom “poslovodni organ” javnog preduzeća u smislu ovog člana podrazumijeva se uprava (menadžment) javnog preduzeća, koju čine direktor i izvršni direktori preduzeća. U nadležnosti uprave, pored ostalog, je izrada i nadgledanje realizacije planova poslovanja; donošenje prijedloga o raspodijeli profita; zapošljavanje i otpuštanje zaposlenika u skladu sa postupcima utvrđenim u poslovniku ili poslovnici te važećim zakonima.

Koji se stepen srodstva podrazumijeva pod pojmom “članova njihovih porodica”, koji kao zaposlenici kod poslodavca u smislu člana 7. nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika?

S obzirom da ovom odredbom nije izričito navedeno ko se smatra članom porodice, putem analogije moglo bi se shodno primjeniti njegovo značenje utvrđeno u Zakonu o radu, u kome se navodi da se “članom uže porodice smatraju: supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre”.⁵⁶ Doduše, ovdje su navedeni članovi uže porodice, tako da se pod pojmom “članova njihovih porodica” u smislu čl. 7., pored navedenih članova, može podrazumijevati širi krug članova njihovih porodica. Te članove mogu utvrditi zaposlenici na skupu zaposlenika prilikom donošenja odluke o

⁵⁴ čl. 282. st. 2. istog zakona;

⁵⁵ čl. 347. istog zakona;

⁵⁶ čl. 46. st. 2. Zakona o radu;

formiranju vijeća zaposlenika ili izborna komisija svojom odlukom o provođenju izbora za vijeće zaposlenika. To može biti sporno posebno u “manjim” i “srednjim” privatnim firmama, koje su tek formirane ili u procesu privatizacije privatizirane, od kojih su mnoge tzv. “porodične firme”, u kojima pretežno rade članovi porodice poslodavca. Korisno bi bilo da Federalni ministar rada i socijalne politike prije početka formiranja vijeća zaposlenika službenim tumačenjem utvrdi zaposlenike koji se podrazumjevaju pod pojmom “članovi njihovih porodica”. Članovima uže porodice u smislu Zakona o javnim preduzećima smatraju se srodnici do trećeg stepena krvnog srodstva ili tazbine, odnosno osobe koje žive u istom domaćinstvu sa tom osobom.

Koji se zaposlenici u smislu člana 7. podrazumjevaju pod pojmom “zaposlenika koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim”?

Članom 7. nije utvrđeno značenje ovog pojma, niti je izričito navedena nomenklatura⁵⁷ radnih mjesta na koja se zapošljavaju ovi zaposlenici i kratak opis njihovih poslova. Teško je ovim zakonom utvrditi unificiranu, jednoobraznu nomenklaturu radnih mjesta na kojima su ovi zaposlenici zaposleni radi specifičnosti procesa rada i njegove organizacije u raznim oblicima privrednog društva. Radi toga, može doći do različitog tumačenja i primjene u obuhvatu zaposlenika koji se podrazumjevaju pod ovim pojmom. Ako dođe do spora između zaposlenika kod poslodavca koji žele formirati vijeće zaposlenika i poslodavca u tumačenju ove odredbe najbolje je izvršiti uvid u odredbe pravilnika o radu, kojim su uređena organizacija rada i sistematizacija poslova. Ovim odredbama pravilnika o radu kao “pismenog akta direktora” uređena je organizacija rada tako da se utvrđuju svi dijelovi i nazivi procesa rada i nazivi radnih mjesta u njima sa kratkim opisom poslova za svaku skupinu i pojedine poslove. Dijelovi procesa rada i njihovi nazivi, kao i nazivi radnih mjesta i njihov opis poslova nije jednoobrazan kod svih poslodavaca. Kao dijelovi procesa rada mogu se, npr., utvrditi sektori, odjeljenja, radne jedinice, i sl. Zaposlenik koji organizuje rad i rukovodi sektorom može se sistematizacijom poslova zvati rukovodilac sektora ili neki drugi naziv, zaposlenik koji organizuje

⁵⁷ nomenklatura = (lat. nomen = ime); skup ili popis naziva koji se upotrebljavaju u nekoj oblasti, npr., privredi; terminologija, nazivlje; u ovom slučaju popis naziva radnih mjesta na kojima su ovi zaposlenici zaposleni;

radi i rukovodi odjeljenjem može se zvati poslovođa ili drugačije, isto tako zaposlenik koji organizuje rad i rukovodi radnom jedinicom može se zvati poslovođa. Bez obzira na nazive zaposlenika koji rukovode ovim dijelovima procesa rada zajedničko im je da organizuju i rukovode procesom rada u kome rade zaposlenici. U skladu s tim, u dijelu procesa rada kojim rukovode imaju pravo poblže odrediti mjesto i način obavljanja rada zaposlenika. Zaposlenik je obavezan prema njihovim uputama, datim u skladu sa naravi i vrstom rada, obaviti ovaj posao. Time zaposlenici koji rukovode ovim djelovima procesa rada nužno uspostavljaju odnose sa zaposlenicima. Ovi odnosi su nužno odnosi nadređenosti i podređenosti. Korisno bi bilo da Federalni ministar rada i socijalne politike prije početka formiranja vijeća zaposlenika službenim tumačenjem utvrdi zaposlenike koji se podrazumjevaju pod pojmom “zaposlenika koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim”.

3.1.1. Demokratski principi izbora vijeća zaposlenika

Vijeće zaposlenika bira se na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem (Čl. 8. stav 1.) Pravo značenje (smisao) izraza “na slobodnim izborima”, u stavu 1. ovog člana je da zaposlenici u slobodi izbora između više kandidata na jedinstvenoj listi, svojom slobodnom voljom, “svojom glavom” a ne tuđom, bez pritiska i uticaja sa strane, slobodno glasaju za članove vijeća zaposlenika za koje smatraju da će ih najbolje zastupati kod poslodavca. To načelo samo po sebi je jasno i istinski demokratsko, ali u svojoj primjeni može se pretvoriti u običnu farsu i demokratsku ikebanu i mimikriju, kao što mogu i ostali “demokratski i slobodni izbori” u predstavničkoj demokratiji. Da li će to desiti, u kojoj mjeri, prvenstveno zavisi od interesa, svijesti i odgovornosti samih zaposlenika kao birača. U kojoj mjeri će ovi izbori biti istinski slobodni, demokratski i fer u velikoj mjeri zavisi i od sindikata kod poslodavca.

Pod pojmom “neposrednim izborima” zakonodavac podrazumjeva da svaki zaposlenik lično glasa za članove vijeća zaposlenika tako što u skladu sa članom 15. ovog zakona zaokružuje redni broj ispred imena onog kandidata na glasačkom listiću za koga želi da glasa. Da bi imao aktivno pravo glasa odnosno da bi mogao glasati predhodno mora ispuniti uvjet da je registrovan odnosno upisan na listi svih zaposlenika koji imaju pravo da glasaju, koju utvrđuje i objavljuje izborna komisija, u skladu sa članom 11. ovog zakona. Dobro je što je način glasanja u

izboru članova vijeća zaposlenika predviđen tajnim glasanjem, jer je ono mnogo demokratskije već putem aklamacije. Mnogo su manje šanse da zaposlenici pod pritiskom i uticajem sa strane poslušno biraju “nametnute” članove. U izborima putem tajnog glasanja zaposlenici kao birači mogu sasvim slobodno po svom izboru i ukusu sa jedinstvene liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika birati koga žele. Ako u slobodi izbora pogriješe ili pod pritiskom i nagovoru sa strane zaokruži suprotno svojoj volji, neka sebe krive, a ne one koji su na njega vršili pritisak da bira “njihove”, a ne “svoje” kandidate.

3.1.2. Trajanje mandata vijeća zaposlenika

Stavom 2. ovog člana utvrđeno je da mandat vijeća zaposlenika traje tri godine, s tim da članu vijeća zaposlenika može prestati mandat i prije isteka tog roka u slučajevima utvrđenim u čl. 2o. st. 1. Može se postaviti pitanje iz kojih se razloga vijeće zaposlenika bira na period od tri godine, a ne na četiri godine, na koji se period imenuje direktor privrednog društva, shvaćen kao poslodavac sa kojim zaposlenici zaključuju ugovor o radu. Ova asimetričnost u trajanju njihovog mandata u praksi može biti nepraktična.

3.1.3. Vrijeme održavanja izbora vijeća zaposlenika

Stavom 3. ovog člana utvrđeno je da se izbori, po pravilu, održavaju početkom kalendarske godine. Ukoliko bi se ovaj rok poštivao, prvi izbori trebali bi se, “po pravilu”, održati u januaru iduće godine. U primjeni ove odredbe, moguće da zaposlenici kod jednog broja poslodavaca neće poštivati utvrđeni rok i da će prije ili poslije roka formirati vijeća zaposlenika. To nije suprotno ovom zakonu, jer pojam “po pravilu” znači da predlaže, sugeriše taj rok, a ne utvrđuje kao obavezu, što znači da može i prije i poslije tog roka. Nije slučajno ovim zakonom predložen rok održavanja izbora nakon četiri mjeseca njegovog objavljivanja i stupanja na snagu. S obzirom da se u Federaciji BiH tek formiraju vijeća zaposlenika potrebno je izvjesno vrijeme da se zaposlenici, sindikat i poslodavci upoznaju sa njegovim sadržajem i značajki pripreme za njegovu primjenu.

3.2. FORMIRANJE IZBORNE KOMISIJE

Prema Zakonu, za provođenje izbora formira se izborna komisija, koja ima najmanje tri člana. Izborna komisija ima neparan broj članova. Član izborne komisije ne može biti zaposlenik koji je kandidat za člana vijeća zaposlenika (član 9.). Izbornu komisiju imenuje vijeće zaposlenika odnosno svi zaposlenici na skupu zaposlenika prilikom raspisivanja izbora. Prvo se imenuje izborna komisija, pa tek onda predlažu i utvrđuju kandidati za izbor članova vijeća zaposlenika. U skladu s tim, ukoliko je isti zaposlenik predhodno imenovan u izbornu komisiju, a zatim predložen za kandidata za člana vijeća zaposlenika, mora se opredjeliti da li će ostati član izborne komisije ili će prihvatiti kandidaturu za člana vijeća zaposlenika. Ukoliko prihvati kandidaturu, zbog nespojivosti mora istovremeno dati ostavku na članstvo u izbornoj komisiji. Nakon toga, po istom postupku imenuje se novi član. Izborni postupak bi se ubrzao i pojednostavio da je prilikom imenovanja izborne komisije predviđeno da se istovremeno imenuje i određeni broj zamjenika, analogno izboru zamjenika članova vijeća zaposlenika. Izbornu komisiju imenuje vijeće zaposlenika prilikom raspisivanja izbora. Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, izbornu komisiju imenuju svi zaposleni na skupu zaposlenika. Skup zaposlenika iz stava 2. ovog člana saziva sindikat (član 10) .

3.2.1. Imenovanje izborne komisije i raspisivanje izbora za prvo vijeće zaposlenika

Iako je imenovanje izborne komisije osnovni predmet ovog člana, a pitanje raspisivanja izbora u stavu 1. samo usput spomenuto, ipak raspisivanje izbora vremenski predhodi imenovanju izborne komisije. S obzirom da se u ovim izborima formiraju i biraju prva vijeća zaposlenika u praksi se mogu pojaviti određene dileme o raspisivanju prvih izbora.

Ko raspisuje izbore za prvo vijeće zaposlenika?

Iz riječi “prilikom raspisivanja izbora” u stavu 1. jasno proizilazi da, u pravilu, vijeće zaposlenika raspisuje izbore. Očito se ova odredba ne odnosi na raspisivanje izbora za prva vijeća zaposlenika, koja se tek formiraju nakon raspisivanja prvih izbora. Primjena ove odredbe neće biti sporna za ostale izbore, ali hoće za prve. Iz ove odredbe ne može se zaključiti ko raspisuje izbore za prva vijeća zaposlenika. Nažalost, ovo pitanje nije uređeno ovim zakonom. Logično je da vijeće zaposlenika koje još nije formirano ne može raspisivati prve izbore i formirati izbornu komisiju. Da se ne bi shvatilo, metaforično rečeno, da tvorac norme upisuje u školu dijete koje još nije rođeno, trebalo je posebnom odredbom izričito utvrditi subjekta koji raspisuje prve izbore, vrijeme i način njihovog raspisivanja. U nedostatku takve odredbe, može se zaključiti putem analogije da prve izbore raspisuje isti subjekt koji odlučuje o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika. Nažalost, ovim zakonom nije utvrđeno ni pitanje ko odlučuje o prijedlogu za formiranje vijeća zaposlenika. To su veliki propusti učesnika u izradi ovog zakona. Zbog ovih pravnih praznina u postupku formiranja i izbora prvih vijeća zaposlenika može doći do nesporazuma i različitog tumačenja, i to je njegov veliki propust. Međutim, praksa ne trpi pravne praznine i popunit će ih shodnom primjenom sličnih odredbi iz ovog zakona. Shodnom primjenom člana 2. ovog zakona i člana 108. st. 1. Zakona o radu, kojima je utvrđeno da samo zaposlenici imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, na osnovu sistematskog tumačenja može se zaključiti da zaposlenici raspisuju izbore za prvo vijeće zaposlenika na skupu zaposlenika prije formiranja i imenovanja izborne komisije. Ovaj skup zaposlenika u skladu sa stavom 3. “saziva sindikat”.

Ko saziva ovaj skup zaposlenika u smislu stava 3. ako kod poslodavca nije organizovan sindikat?

Ako kod poslodavca nije organizovan sindikat, ovaj skup zaposlenika saziva “najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca, pod uvjetom da su u skladu sa članom 3. predložili formiranje vijeća zaposlenika. Ovlaštenje ove grupe zaposlenika da sazove skup zaposlenika ako kod poslodavca nije organizovan sindikat može se shodno izvesti iz člana 3. radi toga što se njime uređuje da se vijeće zaposlenika formira na prijedlog sindikata ili najmanje “20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca”. Iz ovih odredbi može se zaključiti da

se postupak formiranja prvih vijeća zaposlenika odvija na slijedeći način: prvo, sindikat ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca u skladu sa članom 3. podnose pismeni prijedlog za formiranje vijeća zaposlenika; drugo, sindikat saziva skup zaposlenika, ako nema organizovanog sindikata skup saziva grupa zaposlenika koja je predložila formiranje vijeća zaposlenika; treće, svi zaposlenici na skupu zaposlenika: prvo, utvrđuju da li ispunjavaju uvjete za formiranje vijeća zaposlenika, što znači utvrđuju da li kod poslodavca ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika i da li je djelatnost poslodavca takva u kojoj se može formirati vijeće zaposlenika;⁵⁸ drugo, odlučuju o prijedlogu ovlaštenih predlagača za formiranje vijeća zaposlenika;⁵⁹ treće, ako prihvate prijedlog da se formira vijeće zaposlenika utvrđuju broj članova vijeća zaposlenika u skladu⁶⁰ i broj njihovih zamjenika;⁶¹ četvrto, raspisuju izbore za vijeće zaposlenika i utvrđuju datum izbora; peto, nakon toga formiraju i imenuju izbornu komisiju za provođenje izbora.⁶²

3.3. LISTA SVIH ZAPOSLENIKA KOJI IMAJU PRAVO DA GLASAJU

Izborna komisija utvrđuje i objavljuje listu svih zaposlenika koji imaju pravo da glasaju (čl. 11). Iz odredbe jasno proizilazi uvjet za zaposlenike da bi mogli glasati moraju predhodno biti registrovani, upisani u birački spisak, listu svih zaposlenika koji imaju pravo da glasaju, koju u skladu sa članom 11. utvrđuje i objavljuje izborna komisija. Polazeći od loših iskustava u dosadašnjim općim izborima, u primjeni ove odredbe, prilikom utvrđivanja i objavljivanja ove liste, mogući su određeni propusti, manjkavosti, neurednosti, netačnosti i drugi propusti od strane izborne komisije. Radi tačnog i potpunog utvrđivanja ove liste, izborna komisija bi trebala službeno zatražiti od

⁵⁸ čl. 2. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁵⁹ iako ovo ovlaštenje zaposlenika nije izričito utvrđeno posebnom odredbom ovog zakona, ono se može sistematskim tumačenjem putem analogije izvesti iz čl. 2. ovog zakona i čl. 1o8. st. 1. Zakona o radu;

⁶⁰ čl. 4. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁶¹ čl. 14. st. 1. istog zakona;

⁶² čl. 10. st. 2. istog zakona;

poslodavca zvaničan spisak zaposlenika koji su u radnom odnosu kod njega: Poslodavac je obavezan ovaj spisak blagovremeno dostaviti izbornoj komisiji, lično ga potpisati i ovjeriti pečatom firme, kojim odgovara za tačne podatke u njemu. Nakon objavljivanja liste, i sami zaposlenici bi trebali da provjere da li su upisani na listi, ako nisu da ih izborna komisija upiše. Ako ne budu upisani u listu, neće moći glasati.

3.3.1. OBAVEZE I OVLAŠTENJA IZBORNE KOMISIJE U PROVOĐENJU IZBORA

Izborna komisija: provodi i nadzire glasanje; brine se o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora; o svom radu vodi zapisnik koji objavljuje nakon provedenih izbora (čl. 12).

3.3.2. LISTA KANDIDATA ZA IZBOR ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Prema članu 13. ovog zakona, liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika mogu predložiti sindikat, odnosno jedna ili više grupa zaposlenika. Svaku grupu zaposlenika iz stava 1. ovog člana koja predlaže listu kandidata mora podržati najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih. Svaka lista kandidata ima onoliki broj kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika. Na osnovu jedne ili više lista, izborna komisija utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika.

3.3.3. Predlaganje lista kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika

Liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika mogu predložiti sindikat, odnosno jedna ili više grupa zaposlenika (čl. 13. st. 1.).

Sindikat kao ovlašteni predlagač liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika

Sindikat ima pravo predložiti listu kandidata neovisno od broja njegovih članova i u smislu stava 2. nije mu potrebna podrška “najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih”.

Da li se ovaj uvjet podrazumjeva za sindikate ako je kod poslodavca organizovano više sindikata od kojih jedan ili više predstavlja manje od 10% zaposlenika, a jedan ili više predstavljaju znatno više od 10% zaposlenika?

U ovim slučajevima isto kao u predhodnom pitanju može biti različitih tumačenja. Tumačenje koje tvrdi da se ovaj uvjet podrazumjeva u privrednim društvima u kojima je organizovano više sindikata, pored navedene argumentacije, ovaj zaključak izvode i iz odgovarajuće odredbe Zakona o privrednim društvima. U skladu sa tom odredbom, ukoliko je u društvu organizovano više sindikata, za upravu su mjerodavni stavovi i zahtjevi o kojim su sindikati postigli saglasnost, a kada te saglasnosti nema, stavovi i zahtjevi sindikata koji zastupa većinu zaposlenih u društvu.⁶³ Ovom odredbom uređuju se odnosi između uprave kao poslodavca i više sindika organizovanih u privrednom društvu. Međutim, spornim stavom 2. uređuju se odnosi između sindikata ili više sindikata i zaposlenika kod poslodavca koji imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika. Zaposlenici koji su članovi uprave privrednog društva kao poslodavac u skladu sa članom 7. Ovog zakona nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeća zaposlenika. Znači, da se ne može zaključiti na osnovu analogije da se ova odredba iz Zakona o privrednim društvima shodno primjenjuje na sporan stav 2. Prema tome, zaključak je isti kao u slučaju kad je kod poslodavca organizovan jedan sindikat. Na postavljeno pitanje može se odgovoriti da se ovaj uvjet ne podrazumjeva za sindikate ni u slučaju da je u privrednom društvu organizovano više sindikata od kojih jedan ili više predstavljaju manje od 10% zaposlenika. Svi oni imaju pravo da predlože liste kandidata. Namjera ove odredbe je da utvrdi zakonski osnov i okvir da u sindikalnom pluralizmu kod poslodavca svaki sindikat neovisno koliko predstavlja zaposlenika ima pravo na jednake mogućnosti i tretman u predlaganju lista kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika.

Navedena odredba iz Zakona o privrednim društvima može se shodno primjeniti u ostvarivanju saradnje vijeća zaposlenika sa sindikatima, naročito u postupku utvrđivanja primjedbi i prijedloga o namjeravanoj odluci poslodavca;⁶⁴ izjašnjavanju o davanju predhodne saglasnosti o namjeravanoj odluci poslodavca;⁶⁵ u postupku davanja ovlaštenja sindikata vijeću zaposlenika i poslodavcu da mogu pisanim sporazumom uređivati pitanja plaća, trajanje radnog vremena i druga

⁶³ čl. 36. st.2. Zakona o privrednim društvima;

⁶⁴ čl. 24. st. 2. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁶⁵ čl. 26. istog zakona;

pitanja koja se uređuju ili su uređena kolektivnim ugovorom;⁶⁶ i izradi izvještaja o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaja o radu vijeća zaposlenika, koje vijeće zaposlenika izrađuje u saradnji sa sindikatom.⁶⁷ Ovu odredbu poslodavac posebno primjenjuje u izvršavanju svojih obaveza prema vijeću zaposlenika ako je u društvu organizovano više sindikata u kome nije formirano vijeće zaposlenika. U tom slučaju u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog zakona, odnose na vijeće zaposlenika.⁶⁸

Na koji način, u kom postupku i formi sindikat ili više sindikata kod poslodavca utvrđuju i predlažu liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika?

Ovim članom nije uređen način, postupak i forma utvrđivanja i predlaganja ovih lista. U nedostatku tih odredbi, sindikat ili više sindikata kod poslodavca u načinu i postupku utvrđivanja liste kandidata mogli bi, u pravilu, shodno primjeniti način i postupak izbora sindikalnog rukovodstva, utvrđen statutom ili pravilima tog sindikata. Medjutim, postupak izbora sindikalnog rukovodstva podrazumjeva samo članove tog sindikata, a članove vijeća zaposlenika biraju svi zaposlenici kod poslodavca koji imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika. Znači, neophodno je u taj postupak aktivno uključiti sve zaposlenike koji imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika. Na koji način? U postupku predlaganja kandidata za listu koju predlaže sindikat, u praksi se kao nosilac aktivnosti u ime sindikata pojavljuje njegovo rukovodstvo. Jedan od načina, mogao bi biti model, koji se vremenski sastoji iz slijedećih aktivnosti:

- prva aktivnost, s obzirom da se postupak utvrđivanja liste kandidata vodi u radno vrijeme, sindikat odnosno njegovo rukovodstvo kao predlagač liste dužno je obavjestiti poslodavca o svojoj namjeri i vremenu održavanja sindikalnih sastanaka i razgovora i konsultacija sa zaposlenicima u dijelovima procesa rada, a poslodavac je dužan da im to omogući;
- druga aktivnost, rukovodstva sindikata cijeni da li je mudrije da predhodno predloži širu listu mogućih kandidata, ili da to učine članovi

⁶⁶ čl. 27. st. 2. istog zakona;

⁶⁷ čl. 30. st. 3. istog zakona;

⁶⁸ čl. 31. st. 3. istog zakona;

sindikata na sastanku sindikalne podružnice. Ako ocjeni da je bolje da predhodno predloži listu kandidata, predlaže širu listu mogućih kandidata.

Koga predložiti? Predlaganju treba pristupiti ozbiljno i odgovorno. Mogli bi se predhodno utvrditi određeni kriteriji na osnovu kojih bi se predlagali kandidati. Prvo, dogovoriti se da li u prijedlogu liste kandidata predložiti isti broj kandidata za članove vijeća zaposlenika i njihovih zamjenika koji su zaposlenici na skupu zaposlenika utvrdili da se bira u vijeće zaposlenika, ili veći broj;⁶⁹ drugo, sve kandidate predložiti iz reda aktivnih članova sindikata i rukovodstva sindikata koji imaju stvarni ugled i povjerenje među članovima sindikata i svim zaposlenicima, jer će ih oni na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem birati. Prilikom predlaganja kandidata iz reda rukovodstva sindikata treba voditi računa da oni koji budu izabrani za članove vijeća zaposlenika neće moći učestvovati u pripremanju štrajka i u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka.⁷⁰

- treća aktivnost, sindikalni povjerenik zakazuje sastanak sindikalne podružnice na kome članovi sindikata raspravljaju o prijedlogu liste, stavljaju primjedbe i prijedloge, ako ima većih izmjena i dopuna liste, sindikalno povjereništvo predlaže sindikalnoj podružnici da u određenom roku predloži izmjenjenu listu kandidata na osnovu datih primjedbi i prijedloga;

- četvrta aktivnost, sindikalno povjereništvo na svojoj sjednici ponovo predlaže izmjenjenu listu kandidata vodeći računa o datim primjedbama i prijedlozima članova sindikata;

- peta aktivnost, sindikalni povjerenik zakazuje novi sastanak sindikalne podružnice na kome članovi sindikata raspravljaju o izmjenjenoj listi, nakon čega glasaju o svakom kandidatu pojedinačno. Glasati se može aklamacijom ili tajnim glasanjem, koje se vrši zaokruživanjem rednog broja ispred imena onog kandidata na glasačkom listiću za koga član sindikata želi da glasa. Na listi kandidata utvrđeni su oni kandidati koji su dobili najviše glasova;

- šesta aktivnost, sindikalno povjereništvo provjerava da li njihova lista kandidata ispunjava sve uvjete utvrđene u članu 13., a naročito da li konačna lista ima “onoliko kandidata koliko se članova bira u vijeće

⁶⁹ čl. 4. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁷⁰ čl. 29. istog zakona;

zaposlenika” i kad utvrdi da je sve u skladu sa ovim odredbama, listu kandidata ovjerava sindikalni povjerenik potpisom i pečatom i dostavlja izbornoj komisiji. Prilikom dostavljanja ove liste treba paziti da se dostavi u roku koji je izborna komisija utvrdila odlukom o provođenju izbora za vijeće zaposlenika.

3.3.4. Jedna ili više grupa zaposlenika kao predlagači liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika

Stavom 1. utvrđeno je da liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika, pored sindikata, mogu predložiti “jedna ili više grupa zaposlenika”. Razlika između njih kao ovlaštenih predlagača je u tome što sindikat može predložiti listu kandidata bez uvjeta utvrđenog u stavu 2., dok “svaku grupu zaposlenika iz stava 1. ovog člana koja predlaže listu kandidata mora podržati najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih”. U tumačenju i primjeni ovih odredbi mogu se pojaviti određene dileme.

Koji se najmanji broj zaposlenika podrazumjeva pod pojmom “grupa zaposlenika” u smislu stava 1.?

S obzirom da ovom odredbom nije utvrđen najmanji broj zaposlenika koji se podrazumjeva pod pojmom “grupa zaposlenika”, možemo shodno primjeniti sličnu odredbu ovog zakona kojom se taj broj utvrđuje. U tom smislu, ovim zakonom je uređeno da broj članova vijeća zaposlenika “ne može brojati manje od tri”,⁷¹ a “izborna komisija ima najmanje tri člana”⁷² i “ima neparan broj članova”⁷³. Inače, sva tijela i organi u kojima se odlučuje, dogovara, sporazumjeva, utvrđuje sastoje se od neparnog broja članova.

Da li se pod pojmom “grupa zaposlenika” koja može predložiti listu kandidata podrazumijevaju i zaposlenici kod poslodavca koji su članovi upravnog odbora, poslovnog organa, nadzornog odbora i članovi njihovih porodica, te zaposlenici koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim?

Ova dilema može se postaviti samo ako se st. 1. tumači sam za sebe, a ne zajedno sa ostalim odredbama ovog zakona, u kojima su utvrđeni

⁷¹ čl. 4. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁷² čl. 9. st. 1. istog zakona;

⁷³ čl. 9. st. 2. istog zakona;

opći principi izbora članova vijeća zaposlenika. Tumačeći ovu odredbu samu za sebe, formalnom logikom moguće je zaključiti da se pod ovim pojmom podrazumijevaju i navedeni zaposlenici, s obzirom da ovim stavom nisu izričito isključeni kao u članu 7. Ako bi se ovo tumačenje prihvatilo kao tačno značenje ovog stava, moguće je da u znatnom broju privatnih i privatiziranih firmi i grupa zaposlenika koja predlaže listu kandidata svi budu iz sastava ovih organa. Po drugom tumačenju ovaj stav treba sagledavati i tumačiti zajedno sa članom 7., kojim je utvrđeno da ovi zaposlenici nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika. Pod pojmom da ovi zaposlenici nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika u smislu člana 7. podrazumijeva se i da nemaju pravo da učestvuju u predlaganju lista kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika. S obzirom da ove liste mogu predložiti “jedna ili više grupa zaposlenika”, primjenom člana 7. jasno proizilazi da se pod ovim pojmom u smislu stava 1. člana 13. podrazumijevaju svi zaposlenici kod poslodavca, “osim članova upravnog odbora, poslovnog organa, nadzornog odbora i članova njihovih porodica, te zaposlenika koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim. I pored njihovog zakonskog isključenja, u primjeni ovih odredbi u praksi je moguće da dođe do njihovog uticaja na sastav kandidatskih lista i njihov izbor putem određenih lobby-ja u vidu “interesnih grupa” i “grupa za pritisak”, što su rezultati istraživanja potvrdili u zemljama u kojima ovi oblici industrijske demokratije postoje.

Stavom 2. utvrđeno je da svaku grupu zaposlenika koja predlaže listu kandidata mora podržati najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih. U tumačenju i primjeni ove odredbe u praksi se mogu pojaviti određene dileme.

Da li se pod pojmom “najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih” podrazumijevaju i zaposlenici kod poslodavca koji su članovi upravnog odbora, poslovnog organa, nadzornog odbora i članovi njihovih porodica, te zaposlenici koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim?

Odgovor na ovo pitanje je isti kao na pitanje da li se ovi zaposlenici podrazumijevaju pod pojmom “jedna ili više grupa zaposlenika” koja može predložiti liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika. Znači, zaposlenici koji u skladu sa članom 7. nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika ne podrazumijevaju se pod pojmom

“najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih” koji podržavaju ove grupe zaposlenika. I pored njihovog zakonskog isključenja, u primjeni ove odredbe u praksi je moguće da dođe do njihovog uticaja putem određenih lobby-ja u vidu “interesnih grupa” i “grupa za pritisak” na zaposlenike koji daju podršku grupi zaposlenika koja predlaže listu kandidata i da na taj način utiče na sastav kandidatskih lista i njihov izbor.

Da li se pod pojmom “od ukupnog broja zaposlenih” u smislu stava 2. podrazumijevaju i sporni zaposlenici koji u skladu sa čl. 7. nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika?

U davanju tačnog značenja pojmu “ukupan broj zaposlenih” kod poslodavca podrazumijevaju se svi zaposlenici koji su u radnom odnosu kod poslodavca. Znači i oni koji imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika i oni koji nemaju. Tu je relevantna pravna činjenica radnog odnosa kod poslodavca, a ne pravo glasa. Pojam “od ukupnog broja zaposlenih” u ovom slučaju predstavlja osnovicu iz koje se utvrđuje “najmanje 10% zaposlenika” koji podržavaju “grupu zaposlenika” koja predlaže listu kandidata. Nesporna je činjenica da su i zaposlenici koji su članom 7. isključeni iz izbora za članove vijeća zaposlenika u radnom odnosu kod poslodavca, radi čega se podrazumijevaju pod pojmom “od ukupnog broja zaposlenih”. Da je zakonodavac imao namjeru da ih isključi iz pojma “od ukupnog broja zaposlenih”, u ovoj odredbi izričito bi naveo: “od ukupnog broja zaposlenika koji imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika”.

Na koji način svaka grupa zaposlenika utvrđuje listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika?

Članom 13. nije uređen način i postupak utvrđivanja listi kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika. Nemoguće je zakonom urediti sve detalje. U nedostatku tih odredbi, svaka grupa zaposlenika koja ima namjeru da predloži listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika utvrđuje ovu listu na način koji smatra da je efikasan i racionalan, uvažavajući specifičnosti procesa rada i njegovu organizaciju. S obzirom da se to dešava u radno vrijeme, svaka grupa zaposlenika dužna je obavjestiti poslodavca o svojoj namjeri, postupku i vremenu ovih aktivnosti, a poslodavac je dužan da im to omogući. U tom postupku svaka grupa zaposlenika mogla bi predvidjeti slijedeće aktivnosti: prvo, predhodno razgovarati sa što više zaposlenika sa kojima neposredno

rade, po mogućnosti i u ostalim organizacionim jedinicama, zavisno od veličine i dislociranosti dijelova procesa rada, konsultovati ih i “anketirati” o mogućim kandidatima za članove vijeća zaposlenika. Njihove prijedloge za kandidate, razloge i mišljenja o pojedinim kandidatima obavezno zapisati, nikako samo pamtiti, jer nakon više razgovora mogu se zaboraviti; drugo, na osnovu prijedloga i mišljenja zaposlenika svaka grupa zaposlenika utvrđuje prijedlog liste mogućih kandidata, vodeći računa da se osigura ravnomjerna zastupljenost svih dijelova procesa rada, kao i odgovarajuća spolna, starosna, kvalifikaciona i druga zastupljenost zaposlenika kod poslodavca;⁷⁴ treće, o tom prijedlogu ponovo konsultuju zaposlenike da bi provjerili njihovo mišljenje o pojedinim kandidatima predloženim na predhodnoj listi. Lista može “kružiti” svim dijelovima procesa rada u svim smjenama, u radno vrijeme i za vrijeme odmora u toku radnog dana, može se objaviti u javnim glasilima ako postoje kod poslodavca, putem tvorničkih novina, javnog razglasa, radio stanice, oglasne ploče i na oglasnim mjestima u svim dijelovima procesa rada; četvrto, nakon toga, svaka grupa zaposlenika utvrđuje konačnu listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika i njihovih zamjenika.

Na koji način svaka grupa zaposlenika obezbjeđuje podršku “najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih” u smislu stava 2.?

Ovim zakonom nije uređen način i postupak na koji svaka grupa zaposlenika obezbjeđuje podršku “najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih” u smislu stava 2. U tom postupku svaka grupa zaposlenika mogla bi predvidjeti slijedeće aktivnosti: prvo, nakon utvrđivanja liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika, svaka grupa zaposlenika listu kandidata na isti način dostavlja zaposlenicima zajedno sa spiskom za njihovu podršku grupe zaposlenika i liste kandidata, u kome obavezno treba staviti napomenu da ukoliko podržavaju grupu i listu kandidata svojeručno se potpišu na spisku. Najbolje bi bilo da članovi grupe zaposlenika lično obidu sve zaposlenike i upoznaju ih sa konačnom listom kandidata i ponude da svojeručno potpišu spisak za podršku; drugo, zaposlenici koji daju podršku grupi zaposlenika i listi kandidata ovaj spisak svaki pojedinačno mora, pored svog imena i prezimena čitko napisanog,

⁷⁴ čl. 5. Zakona o vijeću zaposlenika;

svojeručno potpisati, čime dokazuje da u skladu sa st. 2. čl.13. grupu odnosno njenu listu podržava; treće, nakon završenog potpisivanja spisak se vraća grupi zaposlenika kao predlagaču.

Kome i na koji način svaka grupa zaposlenika dostavlja listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika?

Ovim članom nije izričito uređeno kome i na koji način svaka grupa zaposlenika dostavlja listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika, ali se iz njegovog stava 4. može zaključiti da liste dostavljaju izbornoj komisiji. Prilikom dostavljanja ove liste treba paziti da se dostavi izbornoj komisiji u roku koji je izborna komisija utvrdila odlukom o provođenju izbora za vijeće zaposlenika.

3.3.5. Utvrđivanje i objavljivanje jedinstvene liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika

Stavom 4. utvrđeno je da na osnovu jedne ili više lista kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika izborna komisija utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika. Ova je odredba neprecizna i nejasna radi čega u tumačenju i primjeni može doći do davanja različitog njenog tačnog značenja.

Da li se pod pojmom “utvrđivanje jedinstvene liste kandidata” podrazumijeva preuzimanje listi kandidata koje su predložili ovlašteni predlagači ili utvrđivanje svih imena kandidata predloženih na listama?

Jezičkim tumačenjem ove odredbe može se zaključiti da je njena namjera da izborna komisija na osnovu jedne ili više lista utvrđuje jedinstvenu listu kandidata tako što abecednim redom utvrđuje imena kandidata predloženih na ovim listama, a ne da preuzima predložene liste kandidata. Da je odredba imala namjeru da jedinstvenu listu kandidata čine liste kandidata, a ne kandidati sa tih listi, u tom slučaju bi glasila: “na osnovu jedne ili više lista kandidata izborna komisija utvrđuje listu kandidata koja se sastoji od lista kandidata koje su predložili sindikat, odnosno jedna ili više grupa zaposlenika”.

Na koji način izborna komisija utvrđuje jedinstvenu listu kandidata?

Način i postupak na koji izborna komisija utvrđuje jedinstvenu listu kandidata nije uređen ovim zakonom. Ova pitanja izborna komisija može urediti svojom odlukom o provođenju izbora. Ovom odlukom

mogao bi se urediti slijedeći postupak: nakon isteka vremena za predlaganje listi kandidata, koga je utvrdila odlukom o provođenju izbora, izborna komisija vrši uvid u dostavljene liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika; utvrđuje da li su liste predložili ovlašteni predlagači; da li je jednu ili više grupa zaposlenika podržalo najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih; da li svaka lista kandidata ima onoliko kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika; ako utvrdi nedostatke u pojedinim listama, vraća ih predlagaču da ih u određenom roku ispravi, nakon čega, na osnovu jedne ili više lista lista utvrđuje jedinstvenu listu kandidata tako što abecednim redom utvrđuje imena kandidata predloženih na ovim listama. Zatim listu objavljuje na svim oglasnim mjestima kod poslodavca, a može se objaviti i u javnim glasilima ako postoje kod poslodavca, putem tvorničkih novina, javnog razglasa, radio stanice i na oglasnim mjestima u svim dijelovima procesa rada.

3.4. ZAMJENICI ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Kada se biraju tri člana vijeća zaposlenika, predlaže se najmanje jedan zamjenik, a ako se bira više članova, predlažu se najmanje tri zamjenika. Odredbe ovog zakona o izboru članova u vijeće zaposlenika odnose se i na izbor njihovih zamjenika. Izbori za članove vijeća zaposlenika i njihove zamjenike održavaju se istovremeno (čl. 14.). S obzirom da ovlašteni predlagači listi kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika, pored članova vijeća, predlažu na istoj listi istovremeno i njihove zamjenike, moraju dobro paziti da ne zaborave predložiti i zamjenike, jer je i to uvjet za valjanost liste. Broj zamjenika predložen u ovom stavu treba shvatiti kao minimum ispod koga se ne može predložiti manje, a može više, ali ne više od broja članova vijeća zaposlenika. Prilikom utvrđivanja njihovog broja, sindikat i grupe zaposlenika kao predlagači treba da dobro ocjene i procjene koliki optimalan broj zamjenika da predlože, vodeći računa o racionalnosti i stvarnoj potrebi za normalan i efikasan rad vijeća zaposlenika.

3.5. GLASANJE ZA ČLANOVE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Glasanje se vrši zaokruživanjem rednog broja ispred imena onog kandidata na glasačkom listiću za koga zaposlenik želi da glasa. Glasati se može za onoliko broj kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika. Zaposlenici prilikom glasanja moraju dobro paziti da zaokruže onoliko rednih brojeva ispred imena kandidata na glasačkom listiću koliko se članova i njihovih zamjenika bira u vijeće zaposlenika, u suprotnom glasački listić je nevažeći.

Izbori su važeći ako je glasalo više od jedne polovine svih zaposlenih. Pod pojmom “svih zaposlenih” podrazumijevaju se svi zaposlenici koji su u radnom odnosu kod poslodavca, što znači i zaposlenici koji u skladu sa članom 7. nemaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika. provođenja izbora snosi poslodavac. Tu spadaju svi troškovi od raspisivanja izbora, čime počinju izbori, do završetka izbora. Tu spadaju i troškovi koji su nastali u slučaju kada sindikat zakazuje prvi skup zaposlenika koji donosi odluku o raspisivanju izbora i vrši imenovanje izborne komisije, ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika. Sindikat i izborna komisija moraju sa pažnjom dobrog domaćina voditi računa o troškovima provođenja izbora, jer će poslodavac priznati samo neophodne i realne troškove.

3.6. POTREBAN BROJ GLASOVA

Ako je na listi kandidata bio isti broj kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika, izabrani su oni kandidati koji su dobili više od jedne polovine glasova zaposlenika koji su glasali (16). Ovaj slučaj može se desiti ako listu kandidata predloži samo sindikat ili samo jedna grupa zaposlenika, a može se desiti i u slučaju kada listu predlože i sindikat i jedna ili više grupa zaposlenika, ali predhodno usaglase svoje liste i predlože iste kandidate. Prilikom utvrđivanja izabranih kandidata izborna komisija posebno pazi da su izabrani oni kandidati koji su dobili “više od jedne polovine glasova zaposlenika koji su glasali”. Znači, dovoljno je jedan glas više od jedne polovine glasova koji su glasali, a ne od ukupnog broja koji su na listi svih zaposlenika koji imaju pravo da glasaju, ili od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

3.7. POTREBAN BROJ GLASOVA AKO JE NA LISTI BILO VIŠE KANDIDATA

Ako je na jedinstvenoj listi kandidata iz člana 13. stav 4. ovog zakona bilo više kandidata nego što se bira u vijeće zaposlenika, izabrani su oni kandidati koji su dobili najveći broj glasova i najmanje 30% glasova zaposlenika koji su glasali (17). Ovaj član podrazumijeva slučajeve u kojima je predloženo dvije ili više listi kandidata na kojima su predloženi različiti kandidati radi čega je na jedinstvenoj listi kandidata bilo više kandidata nego što se bira u vijeće zaposlenika. Ovo se može desiti ako svoje liste istovremeno predlože sindikat ili više sindikata, jedna ili više grupa zaposlenika, a predhodno nisu mogli ili nisu htjeli svoje liste usaglasiti i predložiti zajedničku listu kao u članu 16., pa je svaki predlagач samostalono predložio svoju listu.

U tumačenju i primjeni ovog člana izborna komisija prilikom objavljivanja rezultata izbora posebno vodi računa da su u skladu sa ovim članom izabrani oni kandidati koji su dobili "najveći broj glasova i najmanje 30% glasova zaposlenika koji su glasali". Znači, da bi kandidat bio izabran mora ispuniti kumulativno oba uvjeta, a ne alternativno, samo jedan ili drugi.

3.8. PONAVLJANJE GLASANJA - PONAVLJANJE CIJELOG IZBORNOG POSTUPKA

Ako kandidat za vijeće zaposlenika ne dobije dovoljan broj glasova u skladu sa čl. 16. i 17. ili dva ili više kandidata dobiju jednak broj glasova, glasanje se ponavlja za one kandidate koji nisu dobili potrebnu većinu ili su dobili jednak broj glasova.

Ako i na ponovljenom glasanju neki od kandidata ne dobiju potrebnu većinu glasova, cijeli izborni postupak se ponavlja za broj kandidata koji nisu izabrani u roku od 30 dana od dana ponovljenog glasanja (18).

3.9. PONIŠTAVANJE GLASANJA ZBOG NEPRAVILNOSTI I PONAVLJANJE GLASANJA

Ako izborna komisija na osnovu izbornog materijala utvrdi nepravilnosti na pojedinim ili svim glasačkim mjestima koje su bitno uticale na rezultate izbora, poništiti će glasanje na svim, odnosno na onim glasačkim mjestima na kojima je bilo takvih nepravilnosti. Ako je

glasanje poništeno zbog nepravilnosti na pojedinim glasačkim mjestima, ponavljanje glasanja vrši se samo na tim glasačkim mjestima (čl. 19).

3.10. PRESTANAK MANDATA ČLANU VIJEĆA ZAPOSLENIKA PRIJE ISTEKA VREMENA NA KOJE JE IZABRAN

Prestanak mandata članu vijeća zaposlenika zbog prestanka ugovora o radu;

U čl. 20. st. 1. tačka 1. utvrđeno je da članu vijeća zaposlenika prestaje mandat prije isteka vremena od tri godine, na koji se inače bira, u slučaju prestanka ugovora o radu. Razlozi za prestanak njegovog članstva u vijeću zaposlenika momentom prestanka ugovora o radu sadržani su u članu 7., u kome se navodi da samo zaposlenici koji su u radnom odnosu kod poslodavca imaju pravo da budu birani u vijeće zaposlenika. S obzirom da prestankom ugovora o radu zaposleniku prestaje radni odnos kod tog poslodavca eo ipso (samim tim) prestaje mu mandat člana vijeća zaposlenika. Ugovor o radu može mu prestati na isti način kao i ostalim zaposlenicima, u skladu sa Zakonom o radu. Specifičnost njegovog prestanka ugovora o radu otkazom poslodavca u odnosu na ostale zaposlenike sastoji se u tome što je kao član vijeća zaposlenika posebno zaštićen odredbom čl. 26. st. 1. alineja 1., u kojoj se navodi da poslodavac može, samo uz predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o otkazu članu vijeća zaposlenika. Ukoliko vijeće zaposlenika uskrati saglasnost na ovu odluku, rješavanje spora povjerava se arbitraži. Članovi vijeća zaposlenika kao predstavnici zaposlenika zaštićeni su i Konvencijom o predstavnicima radnika MOR-a, kojom se utvrđuje da predstavnici radnika u poduzeću uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, zbog njihovog statusa ili aktivnosti kao predstavnika radnika ili članstva sindikata ili učešća u sindikalnim aktivnostima ako postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim ugovorima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.⁷⁵ U primjeni načina prestanka članstva u vijeću zaposlenika putem prestanka ugovora o radu davanjem otkaza zaposleniku od strane poslodavca, u praksi bi moglo doći do zloupotrebe i šikaniranja članova vijeća zaposlenika od strane

⁷⁵ čl. 1. Konvencije o predstavnicima radnika, br. 135. , koju je donijela MOR-a 1971. godine;

poslodavca, a i samo saznanje da im može dati otkaz u svakom momentu, dovoljan je psihološki razlog za njegov opravdan ili neopravdan strah od otkaza. Tu posebno vijeće zaposlenika u oblikovanju i opredjeljenju svoje saglasnosti u skladu sa čl. 26. mora uzeti u zaštitu svog člana. U suprotnom će se kompromitovati među zaposlenicima i čitavo vijeće učiniti poslušnikom poslodavca. A i sindikat mora stati u njegovu zaštitu, posebno ukoliko je istovremeno i član sindikata, jer mu je to dužnost i obaveza.

Isključenje člana vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom

U drugoj tački stava 1. ovog člana utvrđeno je da članu vijeća zaposlenika prestaje mandat prije isteka vremena na koji je izabran njegovim “isključenjem zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom”. Glavna obaveza i ovlaštenje vijeća zaposlenika u skladu sa njegovim zakonskim konceptom je da zastupa zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa.⁷⁶ U skladu s tim, sve konkretne obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika, utvrđene ovim ili drugim zakonom, izvedena su iz ove osnovne obaveze i ovlaštenja i imaju isti cilj: da zastupa zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa. Obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika utvrđene ovim zakonom⁷⁷ treba sagledavati u korelaciji sa zakonskim obavezama poslodavca prema vijeću zaposlenika⁷⁸ tako da obaveze poslodavca istovremeno predstavljaju prava i ovlaštenja vijeća zaposlenika. Da li su se kao izabrani predstavnici otuđili od zaposlenika kao svojih birača, može se zaključiti ako u svakom konkretnom slučaju sagledamo da li u svom radu i djelovanju istinski izražavaju i zastupaju njihovu volju, interese i prava, ili, pak, volju, interese i prava poslodavca.

3.11. OVLAŠTENI SUBJEKTI KOJI MOGU ZATRAŽITI ISKLUČENJE ČLANA VIJEĆA ZAPOSLENIKA ZBOG NEIZVRŠAVANJA OBAVEZA I OVLAŠTENJA

U skladu sa stavom 2. ovog člana, njihovo isključenje mogu zatražiti sindikat, najmanje 25% zaposlenika ili poslodavac. Zaposlenici i

⁷⁶ čl. 2. Zakona o vijeću zaposlenika i čl. 108. st. 1. Zakona o radu;

⁷⁷ čl. 28. - 31. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁷⁸ čl. 21. - 27. istog zakona;

sindikata će pratiti njihovo djelovanje i rad, i, ako ocjene da se jedan ili više članova vijeća zaposlenika, ili, čak, cijelo vijeće zaposlenika otuđilo od zaposlenika, a priklonilo poslodavcu i pretvorilo se u njegovu “produženu ruku” i “servis”, zatražit će njihovo isključenje zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom. U primjeni ove odredbe, vjerovatno će sindikat najčešće tražiti isključenje člana vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja, a “najmanje 25% zaposlenika” uglavnom na skupu zaposlenika prilikom razmatranja izvještaja o radu vijeća zaposlenika, koji se podnosi i razmatra najmanje svakih šest mjeseci, dok će poslodavac vrlo rijetko to zahtijevati, jer ima druge načine i puteve za to.

Iz kojih razloga sindikat i “najmanje 25% zaposlenika” mogu zatražiti isključenje člana vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja?

Sindikata i “najmanje 25% zaposlenika”, samostalno ili zajedno, mogli bi zatražiti isključenje jednog ili više članova vijeća zaposlenika, ili cijelog vijeća zaposlenika, u pravilu, ako:

1. ne zastupaju, ili nedovoljno zastupaju zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa;⁷⁹
2. ne zahtijevaju od poslodavca da redovno, istinito i potpuno informiše vijeće zaposlenika, a najmanje svakih šest mjeseci o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa, a odnose se naročito na pitanja utvrđena čl. 22. ovog zakona, ili, ako poslodavac uredno ispunjava svoju obavezu o informisanju, a vijeće zaposlenika ništa ne čini, ili nedovoljno čini, da stanje u toj oblasti izmjeni u interesu zaposlenih, ili ih na skupu zaposlenika ne informiše o tome;
3. ne dostavljaju primjedbe i prijedloge poslodavcu o odluci koju namjerava donijeti tako da rezultati konsultacija nisu uticali na rezultate donošenja namjeravane odluke poslodavca, ili ih dostavljaju na štetu zaposlenika,⁸⁰ ili nisu učinili ništa da se odluka koju je poslodavac donio suprotno odredbama ovog zakona o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika utvrdi ništavom ako je poslodavac uporno primjenjuje;⁸¹

⁷⁹ čl. 2. Zakona o vijeću zaposlenika i čl. 1o8. st1. Zakona o radu;

⁸⁰ čl. 23. i 24. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁸¹ čl. 25. istog zakona;

4. ako daje saglasnost na štetu zaposlenika u slučajevima u kojima poslodavac može, samo uz predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o pitanjima utvrđenim u čl. 26., ili ako ne iznosi argumentaciju u korist zaposlenika u slučaju spora sa poslodavcem koga rješava arbitraža, pa arbitraža odluči u korist poslodavca,⁸²

5. ako na štetu zaposlenika zaključi pisani sporazum sa poslodavcem o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa,⁸³

6. ako ne prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenika i ne upozorava poslodavca na njegovo kršenje ovih pravnih propisa;⁸⁴

7. ako ne prati, ili neredovno prati, da li poslodavac ispunjava obavezu u pogledu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti, i s tim u vezi ne koristi pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju;⁸⁵

8. ako predsjednik vijeća zaposlenika ne sazove skup zaposlenika radi informisanja o pitanjima utvrđenim u članu 22. ovog zakona, najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim periodima;⁸⁶

9. ako izvještaje o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike i izvještaj o svom radu izrađuje netačno, površno i na štetu zaposlenika, a u korist poslodavca, ili ih ne izrađuje u saradnji sa sindikatom,⁸⁷

Pored ovih slučajeva, može sindikat sam, ili zajedno sa najmanje 25% zaposlenika, zatražiti isključenje samo predsjednika ili cijelog vijeća zaposlenika u slučajevima:

10. ako, u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika, ne saraduje sa sindikatom,⁸⁸ ili ne saraduje dovoljno, ili loše saraduje, ili saraduje na štetu sindikata i zaposlenika, a u korist poslodavca ;

⁸² čl. 26. st. 3. istog zakona;

⁸³ čl. 27. st. 1. istog zakona;

⁸⁴ čl. 28. st. 1. istog zakona;

⁸⁵ čl. 28. st. 2. istog zakona;

⁸⁶ čl. 30 st. 1. istog zakona;

⁸⁷ čl. 30. st. 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁸⁸ čl. 31. st. 1. istog zakona;

11. ako ne radi u sjednicama,⁸⁹ već u neformalnim grupama, ili ne radi nikako, ili radi nedovoljno, ili radi na štetu zaposlenika i sindikata, a u korist poslodavca; ako na sjednice ne poziva predstavnika sindikata,⁹⁰ ili ga poziva samo povremeno, bez materijala za sjednicu, ili ih dostavi pred samu sjednicu, tako da se ne može pripremiti; ako ne donese poslovnik o svom radu.⁹¹

Iz kojih razloga poslodavac može zatražiti isključenje člana vijeća zaposlenika?

Poslodavac će u praksi vjerovatno zatražiti isključenje jednog ili više člana vijeća zaposlenika, u pravilu, ako su prekršili zakonsku obavezu o čuvanju poslovne tajne koju su saznali u obavljanju poslova iz svoje nadležnosti prije isteka godine dana nakon isteka vremena na koje su izabrani.⁹²

3.11.1. Način i postupak isključenja člana vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja

Iako stavom 3. nije uređen način i postupak isključenja, može se shodno zaključiti da sindikat, “najmanje 25% zaposlenika” ili poslodavac ako žele zatražiti isključenje člana vijeća zaposlenika podnose pismeni zahtjev zaposlenicima putem vijeća zaposlenika u kome navode ime i prezime člana ili više članova vijeća zaposlenika čije isključenje traže, kao i razloge isključenja, zatim predsjednik vijeća zaposlenika saziva skup zaposlenika radi odlučivanja o zahtjevu, na kome zaposlenici zahtjev razmatraju i o njemu odlučuju. Član vijeća zaposlenika je isključen ako je na skupu zaposlenika za isključenje glasalo “više od polovine zaposlenih”.

Prestanak mandata članu vijeća zaposlenika ako nastupe okolnosti iz čl. 7. ovog zakona koje predstavljaju smetnju da bude u vijeću zaposlenika

Članu vijeća zaposlenika u smislu ove odredbe prestaje mandat prije isteka vremena na koji je izabran ako u toku trajanja mandata bude izabran za člana upravnog odbora i nadzornog odbora ili imenovan za

⁸⁹ čl. 32. st. 1. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁹⁰ čl. 32. st. 2. istog zakona;

⁹¹ čl. 32. st. 3. istog zakona;

⁹² čl. 37. istog zakona;

člana poslovnog organa, ili član njegove porodice bude izabran ili imenovan u ove organe, ili ga poslodavac ovlasti da ga zastupa u odnosima sa zaposlenim. Ako nastupe ove okolnosti, član vijeća zaposlenika dužan je podnijeti ostavku na članstvo vijeća zaposlenika, ili će ga vijeće zaposlenika razrješiti članstva, ili će to zatražiti sindikat, najmanje 25% zaposlenika ili poslodavac. Ako niko ne zatraži njegovo isključenje, on je od dana kad su nastupile okolnosti iz čl. 7. nezakonit član vijeća zaposlenika.

Prestanak mandata vijeća zaposlenika ako se broj zaposlenika smanji ispod broja 15 u trajanju dužem od šest mjeseci.

U čl. 20. st. 1. t. 4. utvrđeno je da svim članovima vijeća zaposlenika (cijelom vijeću) prestaje mandat prije isteka vremena na koji je izabran ako se broj zaposlenika smanji ispod broja 15 u trajanju dužem od šest mjeseci. Za razliku od predhodnih slučajeva u kojima prestaje mandat jednom ili više članova vijeća, pa može i cijelom vijeću, zavisi od zahtjeva predlagača i odluke skupa zaposlenika, u slučaju ako se smanji broj zaposlenika ispod zakonskog minimuma za formiranje vijeća zaposlenika, prestaje mandat cijelom vijeću, pod uvijet da to stanje traje duže od šest mjeseci. To jasno proizilazi iz člana 2. ovog zakona koga treba tumačiti zajedno sa čl.108. st. 1. Zakona o radu, u kojima je utvrđeno da zaposlenici kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika. Znači, “najmanje 15 zaposlenika” je opći minimum zaposlenika bez koga se ne može formirati vijeće zaposlenika, niti može opstati ako se ovaj broj smanji u trajanju dužem od šest mjeseci. U primjeni ove odredbe može doći do zloupotrebe prava poslodavca na otkaz ako mu vijeće zaposlenika smeta. Tako npr., ako zapošljava 15 zaposlenika dovoljno je da otkáže ugovor o radu samo jednom zaposleniku, čime se broj zaposlnika smanjio ispod broja 15 i ako takvo stanje traje duže od šest mjeseci prestaje mandat cijelom vijeću zaposlenika, nakon čega zaposlenici ne mogu formirati novo vijeće zaposlenika jer ih je manje od 15. Sindikat, vijeće zaposlenika i zaposlenici moraju dobro paziti da se to ne desi.

4. OBAVEZE POSLODAVCA PREMA VIJEĆU ZAPOSLENIKA

4.1. OBAVEZA DA INFORMIŠE, KONSULTUJE I PRIBAVLJA PREDHODNU SAGLASNOST VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Poslodavac je obavezan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika informiše vijeće zaposlenika, konsultuje i pribavlja predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika (čl. 21.). U poglavlju IV. ovog zakona utvrđene su obaveze poslodavca prema vijeću zaposlenika i uređen način i postupak njihovog izvršavanja. U skladu sa ovim članom, poslodavac je obavezan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika: prvo, informiše vijeće zaposlenika o pitanjima utvrđenim u čl. 22; drugo, obavezno konsultuje vijeće zaposlenika o pitanjima utvrđenim u čl. 23; i treće, pribavlja predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika o pitanjima utvrđenim u čl. 26.

U zakonskom konceptu pravo saodlučivanja nije sadržano u obavezama poslodavca prema vijeću zaposlenika u informisanju i konsultovanju, već samo u obavezi pribavljanja predhodne saglasnosti vijeća zaposlenika.

Da li je u interesu poslodavca da izvršava zakonske obaveze prema vijeću zaposlenika?

U kojoj mjeri će poslodavac svoje obaveze prema vijeću zaposlenika uredno i potpuno izvršavati u praksi u velikoj mjeri zavisi od volje i interesa svakog poslodavca pojedinačno. Ako se pod pojmom poslodavca shvati prvenstveno direktor sa kojim zaposlenici i zaključuju ugovor o radu, i u njemu vide personifikaciju poslodavca, može se upasti u metodološku zamku ako se pođe sa predrasudama: “svaki je poslodavac isti”. To jednostavno nije tačno, jer svaki poslodavac nije ista ličnost. Svaki poslodavac kao individua ima svoj odnos u shvatanju i izvršavanju svojih zakonskih obaveza prema vijeću zaposlenika. U tom smislu, jedan ih može izvršavati dosljedno, drugi djelimično, a treći nikako. Ako poslodavac izbjegava da uredno izvršava svoje zakonom utvrđene obaveze prema vijeću zaposlenika, čini prekršaj za koji će se kažnjavati novčanom kaznom sve dok svoje obaveze ne izvrši. Može očekivati različita praksa u izvršavanju obaveza poslodavca prema vijeću zaposlenika. Moguće su određene predrasude i tvrdnje da je

saodlučivanje zaposlenika putem vijeća zaposlenika prevaziđeno u tržišnoj ekonomiji, sputava je i čini nekonkurentnom i neprofitabilnom, u kojoj je jedini cilj sticanje dobiti. Oblici saodlučivanja kod nas tek treba da se afirmišu. Stvoren je zakonski osnov i okvir, ali je neophodna svijesnost i volja, ne samo zaposlenika i sindikata, već i poslodavaca.

Ako su vlasnici kapitala u razvijenim zemljama prije pedeset godina došli na ideju participacije, prihvatili je i afirmisali, znači da su ocjenili da im je u interesu, jer im se kapital i profit upravo učešćem zaposlenika u odlučivanju ne smanjuje, već povećava. Kako i zašto? Oni imaju jako razvijenu industrijsku psihologiju (psihologiju rada) i ergonomiju kao posebnu nauku o radu koja proučava uvjete i zakonitosti funkcionisanja rada sa stanovišta njegove racionalizacije i humanizacije, koju posebno interesuje odnos između zaposlenika i tehnike, mašine i uvjeta rada.

Da li je zakonska obaveza poslodavca da pregovara sa vijećem zaposlenika?

Poslodavac svoje obaveze prema vijeću zaposlenika u skladu sa ovim odredbama izvršava u pismenoj formi, tako da nije izričito utvrđena obaveza poslodavca da pregovara sa vijećem zaposlenika. Veliki je nedostatak ovog zakona što nije predvidio ove pregovore, tako da zavisi od slobodne volje poslodavca da li će do njih doći. Pregovore kao način riješavanja spornih pitanja poslodavac i vijeće zaposlenika mogu predvidjeti pismenim sporazumom o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa ili za svaki konkretan slučaj kada do spora dodje. Iako u ovom zakonu nema slične odredbe, izvršavanje svojih obaveza prema vijeću zaposlenika poslodavac ne bi trebao shvatati usko tako da ih izvršava isključivo u pismenoj formi, a odbija pregovore. Time bi se cijeli odnos između poslodavca i vijeća zaposlenika sveo na pismenu formu i pretvorio u birokratsko prepisivanje i dopisivanje, papirologiju, postalo bi sterilno, neefikasno, a odnosi među njima "hladni" i udaljeni. Naprotiv, predmet njihovih pregovora su interesi zaposlenika, koji su konkretni i "živi", sada i ovdje prisutni i aktuelni, u praksi se moraju rješavati i putem dijaloga "živom riječju". Normalno, rezultati socijalnog dijaloga obavezno završavaju u pismenoj formi, jer "živa" riječ odleprša kao ptica na grani.

4.2. OBAVEZA POSLODAVCA DA INFORMIŠE VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Poslodavac, najmanje svakih šest mjeseci, informiše vijeće zaposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa, a odnose se naročito na:

- 1) - stanje i rezultate poslovanja,
- 2) - razvojne planove i njihov uticaj na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika,
- 3) - kretanje i promjene u plaćama,
- 4) - zaštitu na radu i mjere za poboljšanje uvijeta rada,
- 5) - druga pitanja važna za prava i interese zaposlenika iz radnog odnosa (čl. 22.)

U ovom članu utvrđena je obaveza poslodavca da informiše vijeće zaposlenika o pitanjima koja utiču na interese zaposlenika iz njihovog radnog odnosa, koja se odnose naročito na pitanja navedena u pet alineja ovog člana. Pod izrazom “odnose se naročito na” podrazumijeva se da je poslodavac obavezan informisati vijeće zaposlenika o ovim pitanjima, ali ga može informisati i o drugim pitanjima koja utiču na interese zaposlenika iz radnog odnosa, ako vijeće zaposlenika predloži, a poslodavac prijedlog prihvati. Pod izrazom “najmanje svakih šest mjececi” podrazumijeva se da je njegova zakonska obaveza da informiše vijeće zaposlenika jednom u šest mjeseci, ali na prijedlog vijeća zaposlenika može i češće ako prijedlog prihvati.

Forma u kojoj poslodavac obavezno informiše vijeće zaposlenika nije utvrđena ovim članom, ali se podrazumjeva pismena forma.

Kada i na koji način poslodavac informiše vijeće zaposlenika?

Vrijeme i način izvršavanja obaveze poslodavca o informisanju vijeća zaposlenika ovim članom nije uređeno. Ova pitanja mogla bi se urediti pisanim sporazumom o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa, koga može zaključiti vijeće zaposlenika sa poslodavcem⁹³ ili sporazumom o osiguranju potrebnih uvjeta za rad vijeća zaposlenika, koga obavezno zaključuju poslodavac i vijeće zaposlenika.⁹⁴

⁹³ čl. 27. istog zakona;

⁹⁴ čl. 36. istog zakona;

4.3. OBAVEZA POSLODAVCA DA SE KONSULTUJE SA VIJEĆEM ZAPOSLENIKA

Prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika, poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o:

- donošenju pravilnika o radu;
- namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici;
- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu;
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu;
- značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije;
- planu godišnjih odmora;
- rasporedu radnog vremena;
- noćnom radu;
- naknadama za izume i tehnička unapređenja;
- drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju (čl. 23.).

U skladu sa alinejom 10. člana 23., poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci kada se radi o drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju. U izvršavanju ove obaveze, poslodavac vrši uvid u kolektivni ugovor koji je za njega obavezan⁹⁵ i provjerava da li su njime utvrđene i druge odluke o kojim je predviđeno obavezno konsultovanje sa vijećem zaposlenika u njihovom donošenju. Ako su kolektivnim ugovorom takve odluke predviđene, obavezno se konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeri donošenja tih odluka.

⁹⁵ poslodavac, u pravilu, primjenjuje kolektivni ugovor zaključen za granu ili djelatnost kojoj pripada njegovo poslovanje; ako su kolektivni ugovor zaključili poslodavac i sindikat na razini privrednog društva, poslodavac je obavezan da primjenjuje taj kolektivni ugovor, u skladu sa čl. 111. i 115. Zakona o radu;

Ukoliko poslodavac donese takvu odluku suprotno odredbama ovog zakona o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika ništavna je.⁹⁶

4.4. ROKOVI, NAČIN I POSTUPAK KONSULTOVANJA

Vijeće zaposlenika u roku od sedam dana od dana dostavljanja podataka iz stava 1. ovog člana o namjeravanoj odluci dostavlja primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke.

Ako se vijeće zaposlenika ne izjasni o namjeravanoj odluci poslodavca u roku iz stava 2. ovog člana, smatra se da nema primjedbi i prijedloga (24).

Poslodavac podatke o namjeravanoj odluci dostavlja vijeću zaposlenika najmanje 30 dana prije donošenja odluke. Zakonom nije bliže uređen način, postupak i forma dostavljanja potrebnih podataka. U nedostatku tih odredbi, poslodavac bi mogao podatke o svim namjeranim odlukama o kojima je obavezan konsultovati se sa vijećem zaposlenika dostavljati slično načinu i formi predviđenoj u Zakonu o radu o namjeri da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika.⁹⁷

Vijeće zaposlenika u roku od sedam dana od dana dostavljanja podataka o namjeravanoj odluci dostavlja primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke.

Ovim zakonom nisu izričito utvrđene obaveze poslodavca prema primjedbama i prijedlozima vijeća zaposlenika. Radi toga, u primjeni ove odredbe može doći do različitog tumačenja. Jedno tumačenje može tvrditi da odredbom nije utvrđena obaveza poslodavca čak ni da razmatra primjedbe i prijedloge vijeća zaposlenika prije donošenja namjeravane odluke. Međutim, iz dijela sadržaja stava 2., koji glasi “kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke”, moglo bi se zaključiti da se podrazumijeva obaveza poslodavca da razmotri dostavljene primjedbe i prijedloge i na osnovu diskrecione ocjene prihvati ili ne prihvati primjedbe i prijedloge za koje cijeni da su u zajedničkom interesu zaposlenika i poslodavca. U primjeni obaveze poslodavca da razmotri primjedbe i prijedloge vijeća zaposlenika teško

⁹⁶ čl. 25. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁹⁷ čl. 99. Zakona o radu;

će se moći vršiti nadzor nad njenom primjenom i utvrditi da li je poslodavac izvršava. Teško će vijeće zaposlenika dokazati da prilikom donošenja namjeravane odluke poslodavac nije uzeo u razmatranje njihove primjedbe i prijedloge, s obzirom da sam donosi odluku. To, ipak, nije sfera prava, već morala, nije pitanje pravne, već moralne odgovornosti. U slučaju prigovora vijeća zaposlenika, poslodavac uvijek može odgovoriti da ih je uzeo u razmatranje, “pažljivo” i “studiozno” analizirao, ali, u skladu sa svojim ovlaštenjima odlučio da ih ne prihvati. Pored ostalog, i radi toga je trebalo ovim zakonom utvrditi pregovore kao oblik konsultacija, a ne isključivo u pismenoj formi.

Nakon što vijeće zaposlenika dostavi primjedbe i prijedloge, prije donošenja namjeravane odluke, u skladu sa ovom odredbom poslodavac bi mogao: prvo, da prihvati određene ili sve primjedbe i prijedloge; drugo, da nastavi konsultacije sa vijećem zaposlenika putem pregovora; treće, da ne prihvati primjedbe i prijedloge i da donese odluku u istovjetnom tekstu u kojem je predložio namjeravanu odluku. Naime, zakonska obaveza poslodavca je da se, prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika, obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o pitanjima navedenim u deset alineja čl. 23. ovog zakona, a ne i da obavezno prihvati dostavljene primjedbe i prijedloge. Znači, poslodavac u skladu sa zakonom nije obavezan da prihvati čak ni opravdane primjedbe i prijedloge, osim onih koje ukazuju na očite nezakonitosti u namjeravanoj odluci, odnosno da njeni pojedini dijelovi nisu u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Ako se vijeće zaposlenika ne izjasni o namjeravanoj odluci poslodavca u roku od sedam dana od dana dostavljanja podataka o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Diskreciono pravo je vijeća zaposlenika da cijeni potrebu, oportunističku i cjelishodnost u svakom konkretnom slučaju kad mu poslodavac dostavi prijedlog o namjeravanoj odluci da li će u roku od sedam dana utvrditi i dostaviti poslodavcu svoje primjedbe i prijedloge. Ako odluči da hoće, to čini na način i u postupku uređenom poslovnikom o radu. Samo u rijetkim slučajevima vijeće zaposlenika ne dostavlja primjedbe i prijedloge. U pravilu, vijeće zaposlenika bi trebalo o svakom pitanju o kome je poslodavac obavezan da se konsultuje sa vijećem zaposlenika, dostaviti mišljenje, stavove, primjedbe i prijedloge. U izvršavanju ovih obaveza i

ovlaštenja vijeće zaposlenika treba da saraduje sa sindikatom⁹⁸ i primjedbe i prijedloge izrađuje i utvrđuje u saradnji sa sindikatom.⁹⁹

4.5. NIŠTAVNOST NEZAKONITE ODLUKE POSLODAVCA

Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama ovog zakona o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika, ništavna je (čl. 25). Odlukom donesenom suprotno odredbama ovog zakona u smislu člana 25. smatraju se: prvo, odluke koje je poslodavac donio bez predhodne konsultacije sa vijećem zaposlenika o nekom pitanju za koje je utvrđeno čl. 23. obavezna predhodna konsultacija; drugo, odluka koju je poslodavac donio prije isteka roka od najmanje 30 dana od dana dostavljanja namjeravane odluke vijeću zaposlenika;¹⁰⁰ treće, odluka koju je poslodavac donio prije isteka roka od sedam dana od dana dostavljanja namjeravane odluke vijeću zaposlenika, u kom periodu vijeće zaposlenika treba dostaviti svoje primjedbe i prijedloge;¹⁰¹ četvrto, odluka o otkazu ugovora o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ako ju je donio prije isteka tri mjeseca od dana dostavljanja vijeću zaposlenika namjeravane odluke.¹⁰² Ove odluke poslodavca su nezakonite, jer poslodavac nije izvršio svoju zakonsku obavezu, utvrđenu u čl. 23. i 24. ovog zakona i radi toga ništavne su. Pravne posljedice njihove ništavnosti sastoje se u tome što ne proizvode nikakvo pravno dejstvo kao da nisu ni donijete, poništavaju se sve radnje koje je poslodavac u njihovoj primjeni poduzeo i sve se vraća u pređašnje stanje (restitutio in integrum).

Ako poslodavac odbija da poništi nezakonitu odluku, vijeće zaposlenika može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom sa tužbenim zahtjevom da utvrdi ništavnost nezakonite odluke i poništi ništavnu odluku i njene nezakonite posljedice.¹⁰³ Pored ništavnosti ovih odluka, samim donošenjem nezakonitih i ništavnih odluka, poslodavac vrši prekršaj

⁹⁸ čl. 31. st. 1. i čl. 32. st. 2. Zakona o vijeću zaposlenika;

⁹⁹ shodna primjena obaveze iz čl. 30. st. 3. istog zakona;

¹⁰⁰ čl. 24. st. 1. istog zakona;

¹⁰¹ čl. 24. st. 2. istog zakona;

¹⁰² čl. 98. Zakona o radu;

¹⁰³ čl. 103. st.2. istog zakona;

utvrđen ovim zakonom, jer nije konsultovao vijeće zaposlenika, za koji će se kazniti novčanom kaznom od 1.000,00 KM. do 7.000,00 KM., a odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.¹⁰⁴ S obzirom da nadzor nad provođenjem ovog zakona vrši nadležna inspekcija rada,¹⁰⁵ zaposlenici, vijeće zaposlenika i sindikat mogu zahtijevati od njega provođenje inspekcijskog nadzora.¹⁰⁶

4.6. DONOŠENJE ODLUKE SAMO UZ PREDHODNU SAGLASNOST VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Poslodavac može, samo uz predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o: otkazu članu vijeća zaposlenika; otkazu zaposleniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti; otkazu zaposleniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina života; prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o zaposleniku.

Ako se vijeće zaposlenika u roku od 10 dana od dana traženja saglasnosti, pismeno ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom poslodavca.

Ako vijeće zaposlenika uskrati saglasnost na odluku iz stava 1. ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži (čl. 26.).

4.6.1. Rješavanje spora putem arbitraže ako vijeće uskrati saglasnost na odluku

Ako vijeće zaposlenika uskrati saglasnost na odluku poslodavca, rješavanje spora povjerava se arbitraži. U tom slučaju, poslodavac i vijeće zaposlenika kao strane u sporu shodno primjenjuju odredbe o arbitraži, utvrđene Zakonom o radu¹⁰⁷ i Zakonom o štrajku.¹⁰⁸ U skladu sa ovim odredbama, imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim

¹⁰⁴ čl. 39. t. 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹⁰⁵ čl. 38. istog zakona;

¹⁰⁶ čl. 132. st. 2. Zakona o radu;

¹⁰⁷ čl. 126. i 127. Zakona o radu;

¹⁰⁸ čl. 5. st. 5., 6. i 7. Zakona o štrajku;

ugovorom ili sporazumom strana u sporu.¹⁰⁹ Arbitraža se sastoji od po jednog predstavnika vijeća zaposlenika i poslodavca, te neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju vijeće zaposlenika i poslodavac. Ako se vijeće zaposlenika i poslodavac ne mogu sporazumijeti o imenovanju predsjednika arbitraže, a ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom vijeća zaposlenika i poslodavca, njega će, na prijedlog vijeća zaposlenika ili poslodavca, imenovati nadležni općinski sud, u roku od pet dana. Arbitraža donosi odluku u roku od pet dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.¹¹⁰ Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti. Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena. Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.¹¹¹ Shodnom primjenom ove odredbe podrazumijeva se da je arbitražna odluka o rješavanju spora obavezna za poslodavca i vijeće zaposlenika. Znači, ako arbitraža svojom odlukom potvrdi uskraćivanje saglasnosti na odluku poslodavca, poslodavac je obavezan odustati od namjeravane odluke, i obratno.

4.7. SPORAZUM O UREĐIVANJU ODREĐENIH PITANJA IZ RADNOG ODNOSA

Vijeće zaposlenika može sa poslodavcem zaključiti pisani sporazum o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa. Sporazumom se ne mogu uređivati pitanja plaća, trajanje radnog vremena i druga pitanja koja se obavezno uređuju ili su uređena kolektivnim ugovorom, osim u slučaju da strane kolektivnog ugovora ovlaste vijeće zaposlenika i poslodavca da o tim pitanjima zaključe sporazum. Sporazum se primjenjuje neposredno na sve zaposlenike kod poslodavca (čl. 27.).

Interesantno je da predlagač ovog zakona u svom obrazloženju navodi da se pravo saodlučivanja u zakonskom konceptu odnosi samo na

¹⁰⁹ čl. 126. Zakona o radu;

¹¹⁰ čl. 5. st. 5., 6. i 7. Zakona o štrajku;

¹¹¹ čl. 127. Zakona o radu;

pitanja o kojim je poslodavac obavezan pribavljati predhodnu saglasnost vijeća zaposlenika.¹¹²

Ovaj zakon pod pojmom “saodlučivanje” podrazumijeva pravo zaposlenika kod poslodavca da učestvuju u odlučivanju putem vijeća zaposlenika o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima koja proizilaze iz radnog odnosa kod poslodavca. Sagledavajući ovaj sporazum u skladu sa zakonskim konceptom saodlučivanja, može se zaključiti da je širi i bitniji oblik saodlučivanja sa poslodavcem od oblika pribavljanja predhodne saglasnosti vijeća zaposlenika. U poređnom analizom ovih dvaju oblika saodlučivanja može se utvrditi da u obliku pribavljanja predhodne saglasnosti vijeće zaposlenika saodlučuje o pitanjima koja predstavljaju lična prava i interese samo određene kategorije zaposlenika, i to pod uvjetom da arbitraža potvrdi uskraćenu saglasnost vijeća zaposlenika, dok u slučaju zaključivanja pisanog sporazuma vijeće zaposlenika saodlučuje sa poslodavcem o kolektivnim pravima i interesima svih zaposlenika kod poslodavca. To i jeste bit, smisao i suština saodlučivanja. Do donošenja ovog zakona, koji utvrđuje mogućnost zaključivanja pisanog sporazuma, ova pitanja je uređivao sam poslodavac pravilnikom o radu, o čijem donošenju obavezno se konsultuje sa vijećem zaposlenika, ali te konsultacije ne predstavljaju oblik saodlučivanja.

¹¹² Prijedlog Zakona o vijeću zaposlenika koga je Vlada Federacije BiH utvrdila i uputila Parlamentu Federacije BiH na usvajanje, Obrazloženje Prijedloga, str. 13D., podnaslov “Obaveze poslodavca prema vijeću zaposlenika”, drugi pasus;

5. OBAVEZE I OVLAŠTENJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

1) Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenika (čl. 28.).

2) Vijeće zaposlenika prati da li poslodavac ispunjava obavezu u pogledu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju (čl. 28.).

Razlozi ovog zakona da utvrdi obavezu vijeću zaposlenika da prati da li poslodavac uredno uplaćuje zakonske doprinose za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti i stim u vezi da ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju, sasvim su opravdani.

U skladu sa ovom odredbom, vijeće zaposlenika treba redovno pratiti da li poslodavac uredno uplaćuje navedene doprinose i, ako ne uplaćuje, da ga upozori i zahtijeva od njega da redovno uplaćuje. S tim u vezi, vijeće zaposlenika ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

S obzirom da se radi o sredstvima iz njihove bruto plaće imaju pravo da saznaju gdje se ta njihova sredstva nalaze, odnosno da putem vijeća zaposlenika kao svojih izabranih predstavnika vrše uvid u dokumentaciju, kako kod poslodavca, tako i kod pravnih lica kojima se uplaćuju doprinosi i porezi. U izvršavanju obaveze i ovlaštenja da prati da li poslodavac ispunjava obavezu u pogledu uplate zakonskih doprinosa i s tim u vezi uvida u odgovarajuću dokumentaciju, vijeće zaposlenika saraduje sa sindikatom,¹¹³ a pismena upozorenja poslodavcu ako ne uplaćuje, kao i zahtjeve za njihovu urednu uplatu dobro bi bilo da izrađuje u saradnji sa sindikatom.¹¹⁴

5.1. SLUČAJEVI U KOJIMA VIJEĆE ZAPOSLENIKA NE MOŽE UČESTVOVATI

Vijeće zaposlenika ne može učestvovati u: 1) pripremanju štrajka, 2) isključenju sa rada zaposlenika i 3) ne može učestvovati u kolektivnom

¹¹³ čl. 31. st. 1. i čl. 32. st. 2. istog zakona;

¹¹⁴ čl. 30. st. 3. istog zakona;

radnom sporu koji može dovesti do štrajka (čl. 29.). Razlozi za ovo nalaze se u samom zakonskom konceptu vijeća zaposlenika. Ovo predstavničko tijelo, sastavljeno od predstavnika zaposlenika koje zaposlenici biraju na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem, koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa, radi i obavlja poslove u skladu sa obavezama i ovlaštenjima utvrđenim ovim zakonom. Način i postupak njihovog rada i obavljanja poslova, u pravilu, vrši se na sjednicama u skladu sa poslovnikom o radu. On ima karakter, uvjetno rečeno, preslikanog relativno “mirnog” parlamentarnog rada iz predstavničke demokratije.

5.2. SAZIVANJE SKUPA ZAPOSLENIKA RADI INFORMISANJA ZAPOSLENKA

(1) Predsjednik vijeća zaposlenika dužan je sazvati skup zaposlenika radi informisanja o pitanjima utvrđenim u članu 22. ovog zakona najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim periodima.

(2) Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacionih jedinica, skupovi iz stava 1. ovog člana mogu se održati i po organizacionim jedinicama.

(3) Izvještaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaj o radu vijeća zaposlenika, izrađuje vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom (čl. 30).

5.2.1. Sazivanje i održavanje skupa zaposlenika radi informisanja

Stavom 1. ovog člana utvrđena je obaveza vijeća zaposlenika da na skupu zaposlenika informiše zaposlenike o pitanjima o kojima je poslodavac obavezan informisati ovo vijeće u skladu sa čl. 22. ovog zakona. Na skupu zaposlenika, koga je dužan sazvati predsjednik vijeća zaposlenika najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim periodima, vijeće zaposlenika podnosi zaposlenicima pisani izvještaj o ekonomskim socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaj o radu vijeća zaposlenika, koje izrađuje u saradnji sa sindikatom. U skladu sa ovom obavezom, vijeće zaposlenika informiše zaposlenike o pitanjima koji utiču na njihove interese iz radnog odnosa, a odnose se naročito na: prvo, stanje i rezultate poslovanja; drugo, razvojne planove i njihov uticaj na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika; treće, kretanje i promjene u plaćama;

četvrto, zaštitu na radu i mjere za poboljšanje uvjeta rada; peto, i druga pitanja važna za prava i interese zaposlenika iz radnog odnosa.¹¹⁵ Ako poslodavac kasni u izvršavanju svoje obaveze prema vijeću zaposlenika, nužno kasni i vijeće zaposlenika prema skupu zaposlenika. Način i postupak, kao i rokovi izvršavanja obaveze o informisanju poslodavca prema vijeću zaposlenika mogli bi se urediti sporazumom između njih, a obaveza vijeća zaposlenika prema zaposlenicima mogla bi se urediti poslovnikom o radu vijeća zaposlenika.

5.2.2. Održavanje skupova zaposlenika po organizacionim jedinicama

U skladu sa st. 2. ovog člana, skupovi zaposlenika radi informisanja mogu se održati i po organizacionim jedinicama, ako je poslovanje poslodavca organizovano u više organizacionih jedinica. U primjeni ove odredbe, treba se predhodno opredjeliti da li skupove zaposlenika održati po organizacionim jedinicama, s obzirom da je to mogućnost a ne obaveza.

Vijeće zaposlenika izrađuje i podnosi dva izvještaja zaposlenicima radi njihovog informisanja.

Stavom 3. utvrđena je obaveza vijeća zaposlenika da izrađuje i podnosi zaposlenicima na skupu zaposlenika dva izvještaja radi njihovog informisanja, i to: prvo, izvještaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, drugo, izvještaj o radu vijeća zaposlenika. Ove izvještaje vijeće zaposlenika obavezno izrađuje u saradnji sa sindikatom.

Izrada izvještaja o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike Vijeće zaposlenika, nakon što poslodavac dostavi pisani akt kojim ga informiše o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa, izrađuje izvještaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, obavezno u saradnji sa sindikatom U izvještaju svako pitanje o kome je obavezno da informiše zaposlenike posebno analizira i iznosi bitne činjenice, razloge i zaključke iz uklanona ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika. Ovakav metodološki pristup i sistematiziranje omogućit će da se u izvještaju pojedina pitanja srede u povezanu cijelinu radi preglednosti i lakšeg sagledavanja. Redoslijed pitanja naveden u članu

¹¹⁵ Vidi komentar čl. 22., koji se shodno može odnositi i na ovaj stav;

22. nije slučajan. On nužno proizilazi iz logike i koncepta tržišne ekonomije. U skladu s tim redosljedom, u sistematiziranju izvještaja vijeće zaposlenika bi trebalo da prvo informiše o stanju i rezultatima poslovanja, zatim o razvojnim planovima i njihovom uticaju na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, nakon toga o kretanju i promjenama u plaćama; zaštitu na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada i o drugim pitanjima važnim za prava i interese zaposlenika iz radnog odnosa.

5.2.3. Izrada izvještaja o radu vijeća zaposlenika

U skladu sa obavezom utvrđenom u st. 3. ovog člana, vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom izrađuje i izvještaj o radu vijeća zaposlenika. Razlozi ove obaveze dosljedno proizilaze iz suštine i cilja uvođenja vijeća zaposlenika i njihovog zakonskog koncepta. S obzirom da će vijeće zaposlenika ovaj izvještaj podnositi svojim biračima na skupu zaposlenika prvi put nakon proteka vremena od šest mjeseci od održanih izbora i svog formiranja, njegovoj izradi trebaju pristupiti sa punom odgovornošću i ozbiljnošću.

Koja pitanja treba analizirati izvještajem o radu vijeća zaposlenika?

Ovaj izvještaj mogao bi sadržati ukupan rad i obavljanje poslova vijeća zaposlenika u izvještajnom periodu. Najteže će biti izraditi prvi izvještaj nakon formiranja vijeća zaposlenika. U njemu treba obuhvatiti i obraditi hronološki sva pitanja rada i djelovanja, od formiranja vijeća zaposlenika do trenutka izrade izvještaja. Cijeli izvještaj i pitanja koja se u njemu obrađuju, u metodološkom pristupu, treba analizirati i cijiniti u skladu sa utvrđenim zakonskim obavezama i ovlaštenjima vijeća zaposlenika. Svaku obavezu i ovlaštenje vijeća zaposlenika, utvrđene ovim zakonom treba posebno analizirati i cijiniti, navesti što konkretnije rad i djelovanje u njihovom izvršavanju, rezultate i efekte tog rada i djelovanja. Mišljenje i zaključke o rezultatima i efektima rada i djelovanja u izvještaju treba izvoditi odgovarajući na svako analizirano pitanje: u kojoj mjeri je vijeće zaposlenika uspijelo da efikasno zastupa kod poslodavca zaposlenike u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom. Vrlo je značajno da vijeće zaposlenika ove izvještaje izrađuje u saradnji sa sindikatom.

Kakav je postupak i način rada skupa zaposlenika?

Postupak i način rada skupa zaposlenika nije uređen ovim zakonom. Ovo pitanje moglo bi se urediti poslovníkom o radu vijeća zaposlenika. Poslovníkom bi se moglo urediti da predsjednik vijeća zaposlenika saziva skup zaposlenika radi informisanja zaposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa najmanje sedam dana prije održavanja skupa. Izvještaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaj o radu vijeća zaposlenika objavljuju se u javnim glasilima poslodavca, ili oglasnim tablama u svim dijelovima procesa rada, ili dostavljaju zaposlenicima uz poziv za skup zaposlenika. Skupu zaposlenika predsjedava radno predsjedništvo, koga čine predsjednik vijeća zaposlenika kao predsjedavajući skupa, zatim sindikalni povjerenik i jedan član vijeća zaposlenika. Predsjedavajući skupa informiše zaposlenike o bitnim dijelovima prvog izvještaja, posebno iznosi konkretno ocijene, primjedbe i prijedloge vijeća zaposlenika o pismenom aktu poslodavca kojim je informisao vijeće zaposlenika.

Nakon toga, poslodavac ili član poslovnídnog organa odnosno uprave koga je poslodavac ovlastio da ga zastupa na skupu zaposlenika može informisati zaposlenike o ovim pitanjima. U raspravi zaposlenici mogu postavljati pitanja poslodavcu i iznositi primjedbe i prijedloge, na koje poslodavac može odgovoriti. Time se informisanje o prvom izvještaju završava, s obzirom da ovim zakonom nije uređeno da ga zaposlenici usvajaju. U svakom slučaju, rasprava je obostrano korisna i uspješan poslodavac će, ipak, u daljem svom radu prihvatiti korisne primjedbe i prijedloge zaposlenika, vijeća zaposlenika i sindikata.

Nakon završene rasprave o prvom izvještaju, raspravlja se o izvještaju o radu vijeća zaposlenika bez prisustva poslodavca i njegovih ovlaštenih zastupnika. Predsjednik vijeća zaposlenika informiše zaposlenike o bitnim pitanjima rada i djelovanja vijeća zaposlenika, koja su izvještajem obuhvaćena. U raspravi zaposlenici mogu postavljati pitanja predsjedniku i članovima vijeća zaposlenika o njihovom radu i zastupanju kod poslodavca u zaštiti ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika, iznositi primjedbe i prijedloge. Zaposlenici će sagledavati i cijiniti uspješnost rada i obavljanja poslova vijeća zaposlenika i svakog člana pojedinačno kao svojih izabranih predstavnika, ne samo na osnovu njihovog izrađenog izvještaja, već, prvenstveno, na osnovu ostvarenih rezultata njihovog rada. U mjeri u

kojoj su efikasno radili i ostvarili konkretne vidljive rezultate koji su u interesu zaposlenika, u toj mjeri zaposlenici će dati i ocjenu radu svojih predstavnika. Ako sindikat ili najmanje 25% zaposlenika ocijene da pojedini članovi vijeća zaposlenika nisu izvršavali svoje obaveze i ovlaštenja, ili su se otuđili od zaposlenika tako da su radili na štetu interesa zaposlenika, a u korist poslodavca i sebe lično, čime su izgubili povjerenje zaposlenika koji su ih birali, na samom skupu mogu zatražiti njihovo isključenje zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom. Članu vijeća zaposlenika prestaje mandat isključenjem, ako je na skupu zaposlenika za isključenje glasalo više od polovine zaposlenih.¹¹⁶

5.3. ODNOS I SARADNJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA SA SINDIKATOM

5.3.1. Saradnja vijeća zaposlenika sa sindikatom

Odredbom stava jedan ovog člana utvrđeno je da vijeće zaposlenika saraduje sa sindikatom u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika. Ovom odredbom obezbjeđuje se zakonska primjena odgovarajuće odredbe Konvencije o predstavnicima radnika Međunarodne organizacije rada.

Razlozi i cilj te saradnje je da zajednički što efikasnije zaštite i obezbjeđe ostvarivanje prava i interesa zaposlenika kod poslodavca. U tumačenju ove odredbe može doći do različitog davanja njenog tačnog značenja i radi toga do različitog ostvarivanja saradnje vijeća zaposlenika sa sindikatom. S tim u vezi u praksi se mogu postaviti slijedeća pitanja:

Da li se u smislu ove odredbe podrazumijeva obaveza vijeća zaposlenika da saraduje sa sindikatom?

Ova odredba nije dovoljno precizna i jasna, uopćena je i neodređena radi čega je pojedina vijeća zaposlenika i sindikati mogu različito tumačiti. Ipak, jezičkim tumačenjem iz njene formulacije i dikcije može se zaključiti da je njena namjera da vijeću zaposlenika utvrdi zakonsku obavezu da saraduje sa sindikatom. Prema pravilima nomotehnike u izradi pravnih propisa nema potrebe dodavati izraze koji se

¹¹⁶ čl. 20. st. 1. t. 2. i st. 2. i 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

podrazumijevaju. Saradnja nije sama sebi cilj, već način i sredstvo efikasnije zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika. Radi istog cilja zaposlenici i formiraju vijeće zaposlenika i po svom slobodnom izboru organizuju sindikat i u njega se učlanjuju. Radi ostvarivanja zajedničkog cilja, vijeće zaposlenika ima obavezu da saraduje sa sindikatom, a sindikat da podržava vijeće zaposlenika. Za ostvarivanje istinske, uspješne i efikasne saradnje vijeća zaposlenika sa sindikatom nije dovoljna samo zakonska obaveza, već obostrana spoznaja, volja i zajednički interes za tom saradnjom.

O kojim pitanjima vijeće zaposlenika u smislu ove odredbe “saraduje sa sindikatom”?

Ovom odredbom nisu izričito navedena pitanja o kojima vijeće zaposlenika saraduje sa sindikatom. Ova pitanja mogu se odrediti iz formulacije dijela odredbe, u kojoj je utvrđen cilj saradnje, a cilj saradnje je “zaštita i ostvarivanje prava i interesa zaposlenika”. Koja se pitanja podrazumijevaju pod pojmom “prava i interesi zaposlenika”? U skladu sa zakonskim konceptom vijeća zaposlenika, zaposlenici kod poslodavca i formiraju vijeće zaposlenika da bi ih zastupalo kod poslodavca u “zaštiti njihovih prava i interesa”.¹¹⁷ Može se odgovoriti na postavljeno pitanje: vijeće zaposlenika je obavezno saradivati sa sindikatom o svim pitanjima koja se podrazumijevaju pod pojmom “prava i interesi zaposlenika” koje vijeće zaposlenika štiti u njihovom zastupanju kod poslodavca. Ta prava i interesi zaposlenika konkretno su utvrđena ovim zakonom, a odnose se naročito na pitanja o kojima je poslodavac obavezan informisati vijeće zaposlenika,¹¹⁸ konsultovati¹¹⁹ i pribaviti predhodnu saglasnost¹²⁰ vijeća zaposlenika, kao i pitanja koja su utvrđena kao obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika.¹²¹

Da li se pod pojmom “sindikat” u smislu ove odredbe podrazumijeva sindikat kao organizacija njegovih članova ili sindikalno rukovodstvo?

¹¹⁷ čl. 108. st. 1. Zakona o radu;

¹¹⁸ vidi čl. 22. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹¹⁹ vidi čl. 23 - 25. istog zakona

¹²⁰ vidi čl. 26. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹²¹ vidi čl. 28 - 36. istog zakona;

Iako odredba izričito navodi izraz “sindikata”, u ostvarivanju saradnje vijeća zaposlenika sa sindikatom podrazumijevaju se njegovi izabrani predstavnici koji zastupaju i predstavljaju sindikat. Način i postupak saradnje može se urediti poslovnikom o radu vijeća zaposlenika. Zakonska odredba o saradnji dosljedno će se ostvarivati u praksi u mjeri u kojoj vijeće zaposlenika bude saradivalo sa povjereništvom sindikata kod poslodavca. U kojoj mjeri će oni ostvarivati tu saradnju, da li svakodnevno, ponekad ili rijetko, zavisi od volje i interesa njih samih. Imaju razloga i konkretnih interesa i jedni i drugi da ta saradnja bude stvarno uzajamna, redovna i uspješna.

Pored zakonske obaveze, vijeće zaposlenika ima konkretan interes da saraduje sa sindikatom iz slijedećih razloga: prvo, sindikat predlaže formiranje vijeća zaposlenika,¹²² drugo, sindikat predlaže listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika,¹²³ treće, sindikat može zatražiti isključenje člana vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom,¹²⁴ četvrto, vijeće zaposlenika dužno je da u saradnji sa sindikatom izrađuje izvještaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaj o svom radu,¹²⁵ peto, ako poslodavac ima namjeru dati otkaz članu vijeća zaposlenika¹²⁶ koji je istovremeno i član sindikata, sindikat će ga zaštititi kod poslodavca i zastupati u radnom sporu kod nadležnog suda; šesto, ako vijeće zaposlenika ne uspije da zastupanjem kod poslodavca efikasno zaštititi i ostvari ekonomska i socijalna prava i interese zaposlenika, s obzirom da vijeće zaposlenika ne može učestvovati u pripremanju štrajka,¹²⁷ jedino sindikat ima pravo pozvati na štrajk i izvesti ga, kao najefikasnije sredstvo za pritisak na poslodavca da ostvari ta prava i interese;¹²⁸

Također, sindikat ima razloga i konkretan interes da saraduje sa vijećem zaposlenika: prvo, u pravilu, jedino putem vijeća zaposlenika sindikat

¹²² čl. 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹²³ čl. 13. istog zakona;

¹²⁴ čl. 20. st. 1. t. 2. i st. 2. istog zakona;

¹²⁵ čl. 30. st. 3. istog zakona;

¹²⁶ čl. 26. istog zakona;

¹²⁷ čl. 29. istog zakona;

¹²⁸ čl. 128. st. 1. Zakona o radu;

može biti informisan o pitanjima koja utiču na interese zaposlenika iz radnog odnosa, a odnose se naročito na pitanja utvrđena ovim zakonom, s obzirom da je poslodavac najmanje svakih šest mjeseci obavezan da informiše samo vijeće zaposlenika,¹²⁹ a ne i sindikat; drugo, jedino putem vijeća zaposlenika sindikat može učestvovati u konsultacijama o namjeravanoj odluci poslodavca, kao i davanju primjedbi i prijedloga kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke;¹³⁰ treće, jedino putem vijeća zaposlenika može učestvovati u davanju predhodne saglasnosti o odluci koju poslodavac namjerava donijeti;¹³¹ četvrto, jedino putem vijeća zaposlenika može učestvovati u vršenju uvida u odgovarajuću dokumentaciju u vezi sa ispunjavanjem obaveze poslodavca u pogledu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti;¹³² peto, jer članovi vijeća zaposlenika istovremeno mogu biti i članovi sindikata, pa i njegovog rukovodstva, tako da se može desiti da su svi članovi vijeće zaposlenika, ili veći broj, istovremeno i članovi sindikata ili njegovog rukovodstva.¹³³ Kako će se ova saradnja ostvariti zavisi od konkretnih ljudi, koje su zaposlenici odnosno članovi sindikata birali za članove vijeća zaposlenika i rukovodstva sindikata, od njihovog shvatanja i međusobnog prihvatanja i uvažavanja. U njihovim odnosima i saradnji ne bi trebalo biti nadređenosti i podređenosti. Oni su samostalni i ravnopravni, odgovaraju svojim biračima. Na samom početku, treba prevazići određene predrasude i nepotrebnu bojazan o “paralelizmu”, “konkurenciji” i “prestizu”, shvaćenim u pežorativnom (negativnom) značenju.

Prema zakonskom konceptu, vijeće zaposlenika i sindikat, uvjetno rečeno, jesu paralelni subjekti jer ih zaposlenici formiraju radi istog cilja, ali u podijeli rada svaki ima svoje utvrđene obaveze i ovlaštenja, koji ga čine različitim i posebnim. Među njima može doći do konkurencije, ali zdrave i pozitivne, koja ih pokreće iz inertnosti, angažuje cijelu njihovu ličnost, motiviše, stimuliše. Da li će se, i u kojoj mjeri, u konkretnoj srediti desiti konkurencija i paralelizam, sa

¹²⁹ čl. 22. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹³⁰ čl. 23. i 24. istog zakona;

¹³¹ čl. 26. istog zakona;

¹³² čl. 28. st. 2. istog zakona;

¹³³ čl. 31. st. 2. istog zakona;

pozitivnim ili negativnim predznakom, ili se neće desiti nikako, zavisi od vijeća zaposlenika i sindikalnog rukovodstva koji će ostvarivati saradnju. Sve eventualne opravdane ili neopravdane “strahove” i bojazni mogu se izbjeći i prevazići ako oba subjekta radi ostvarivanja istog cilja, međusobno se uvažavali, priznavali, iskreno i svakodnevno saradivali, redovno se konsultovali, usaglašavali mišljenja, stavove, primjedbe i prijedloge o svim bitnim pitanjima o kojima zastupaju zaposlenike kod poslodavca. U tom smislu, trebalo bi obavezno predhodno sve usaglasiti i zajedno sa usaglašenim zajedničkim stavom zastupati zaposlenike kod poslodavca. U suprotnom, poslodavac će “likovati”, zaposlenici biti najveći gubitnici i sve će se devalvirati, izvrnuti u svoju suprotnost, metaforično rečeno, kao “piramida koja dubi na glavi”.

Član vijeća zaposlenika može istovremeno biti i član sindikata?

U skladu sa zakonskim konceptom vijeća zaposlenika, razlozima i ciljem njihovog formiranja normalno je da se ovim zakonom utvrdi da član vijeća zaposlenika može istovremeno biti i član sindikata. U tumačenju i primjeni ove odredbe u praksi može doći do određenih nejasnoća.

Da li svi članovi sindikata kod poslodavca mogu biti istovremeno i članovi vijeća zaposlenika?

Ovu odredbu treba tumačiti u skladu sa općom odredbom ovog zakona koja utvrđuje ko ima pasivno pravo glasa u izboru vijeća zaposlenika, što znači koji zaposlenici kod poslodavca mogu, a koji ne mogu biti članovi vijeća zaposlenika. Tom odredbom utvrđeno je da zaposlenici imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće zaposlenika, “osim članova upravnog odbora, poslovnog organa nadzornog odbora i članova njihovih porodica, te zaposlenika koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim”.¹³⁴ Primjenjujući ovu odredbu može se zaključiti da član sindikata može istovremeno biti i član vijeća zaposlenika, osim članova sindikata koji su članovi upravnog odbora, poslovnog organa, nadzornog odbora i članova njihovih porodica, te zaposlenika koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa zaposlenim. Statutom ili pravilima sindikata utvrđuje se koji zaposlenici ne mogu biti članovi sindikata. To su, u pravilu, članovi poslovnog organa odnosno uprave privrednog društva, koji predstavljaju poslodavca u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora sa

¹³⁴ čl. 7. Zakona o vijeću zaposlenika;

sindikatom.¹³⁵ Odredba da “član vijeća zaposlenika može istovremeno biti i član sindikata” nije u koliziji, već u skladu sa članom 7., jer članovi sindikata koji su istovremeno članovi ovih organa ili članovi njihovih porodica nisu mogli biti predloženi u samom postupku predlaganja liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika, niti birana u vijeće zaposlenika.

Da li glavni povjerenik i članovi povjereništva sindikalne podružnice u skladu sa ovom odredbom mogu biti članovi vijeća zaposlenika?

Mogu kao i ostali članovi sindikata, s obzirom da ovom odredbom i članom 7. nisu isključeni. Da su ove odredbe imale namjeru da ih isključe, to bi izričito i navele. Bez obzira na njihovu zakonsku mogućnost, sindikat u svojoj taktici i strategiji predlaganja liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika¹³⁶ treba voditi računa koga će iz sastava svog rukovodstva predložiti za članove vijeća zaposlenika, s obzirom da “vijeće zaposlenika ne može učestvovati u pripremanju štrajka, isključenju sa rada zaposlenika i ne može učestvovati u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka”.¹³⁷ Znači, glavni povjerenik i članovi povjereništva sindikalne podružnice koji budu predloženi i izabrani za članove vijeća zaposlenika u skladu sa ovom odredbom neće moći učestvovati u ovim aktivnostima, koje su, inače, isključivo pravo sindikata. Pod izrazima “ne može učestvovati u pripremanju štrajka” u smislu ove odredbe podrazumijeva se da ne može učestvovati u pozivu na štrajk, organizovati ga i provesti. Ove pojmove treba razlikovati od pojma “učestvovanje u štrajku”. Neće moći učestvovati u “pripremanju štrajka”, ali će, ipak, moći “učestvovati u štrajku” zajedno sa ostalim zaposlenicima.

5.3.2. Slučajevi u kojima sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeće zaposlenika

Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog zakona, odnose na vijeće zaposlenika ako kod poslodavca nije formirano vijeće

¹³⁵ čl. 112. Zakona o radu;

¹³⁶ čl. 13. st. 1. i 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹³⁷ čl. 29. istog zakona;

zaposlenika.¹³⁸ U tumačenju i primjeni ove odredbe u praksi se mogu pojaviti određene nejasnoće.

U kom slučaju se smatra da kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika?

Na postavljeno pitanje može se odgovoriti da kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika u smislu ove odredbe ako sindikat ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca kao ovlaštani predlagači nisu predložili formiranje vijeća zaposlenika, ili su predložili a zaposlenici na skupu zaposlenika nisu prijedlog prihvatili.

Da li sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeće zaposlenika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu manje od 15 zaposlenika?

Navedenim odredbama izričito je utvrđeno da “zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika” imaju pravo formirati vijeće zaposlenika. Na osnovu razloga suprotnosti može se zaključiti da zaposlenici nemaju pravo formirati vijeće zaposlenika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu manje od 15 zaposlenika. U skladu s tim, sindikat nema obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeće zaposlenika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu manje od 15 zaposlenika, s obzirom da u tom slučaju zaposlenici nemaju pravo formirati vijeće zaposlenika.

Da li sindikat u slučajevima kada ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeće zaposlenika samim tim postaje vijeće zaposlenika?

Ova je odredba uopćena i dvosmisljena, nije dovoljno precizna i jasna radi čega se može različito tumačiti i primjenjivati. Odredba je pravno ovlastila sindikat da, ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na vijeće zaposlenika, a ne da je samim tim vijeće zaposlenika. Znači, ipak nije namjera ove odredbe da sindikat u ovom slučaju postane i vijeće zaposlenika, već da, pored svoje nadležnosti utvrđene zakonom i njegovim statutom, ima i obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog zakona, odnose na vijeće zaposlenika.

Šta se u smislu ove odredbe podrazumijeva pod izrazima “sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog zakona, odnose na

¹³⁸ čl. 31. st. 3. Zakona o vijeću zaposlenika;

vijeće zaposlenika”? Koje su to obaveze i ovlaštenja? Da li se na sindikat odnose samo odredbe ovog zakona koje uređuju obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika ili i odredbe koje utvrđuju i prava vijeća zaposlenika i obaveze poslodavca prema vijeću zaposlenika?

Radi nepreciznosti odredbe u tumačenju i primjeni može doći do različitog tumačenja. Na osnovu užeg tumačenja mogu se podrazumijevati samo odredbe koje uređuju obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika u poglavlju V. ovog zakona, a na osnovu šireg tumačenja podrazumijevaju se sve odredbe koje uređuju obaveze i ovlaštenja, uključujući i prava članova vijeća zaposlenika i obaveze poslodavca prema vijeću zaposlenika. Federalni ministar rada i socijalne politike trebao bi službenim objašnjenjem ove dileme otkloniti.

U primjeni ove odredbe ko bi u ime sindikata u praksi vršio ove obaveze i ovlaštenja?

Ove obaveze i ovlaštenja u ime sindikata vršili bi, u pravilu, sindikalni predstavnici, odnosno predstavnici koje je imenovao ili izabrao sindikat ili članovi tih sindikata.¹³⁹ Ovi sindikalni predstavnici mogli bi biti glavni povjerenik i članovi povjereništva sindikata, koji su inače izabrani od članova sindikata, ili članovi sindikata koje izaberu članovi sindikata na prijedlog sindikalnog povjereništva. U izvršavanju ovih obaveza i ovlaštenja sindikalni predstavnici zastupaju kod poslodavca sve zaposlenike u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa iz radnog odnosa, a ne samo svoje članove.

6. RAD VIJEĆA ZAPOSLENIKA

6.1. NAČIN RADA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Vijeće zaposlenika radi u sjednicama (čl. 32. st 1.). Ovu odredbu ne treba usko tumačiti da se rad vijeća zaposlenika sastoji isključivo u radu na sjednicama. U svom širem shvatanju odredba podrazumjeva i druge oblike i načine obavljanja poslova u svakodnevnom radu radi vršenja svojih obaveza i ovlaštenja, npr. razgovore, ankete i konsultacije sa zaposlenicima, saradnja sa sindikatom, prisustvovanje sastancima sindikata, socijalni dijalog sa poslodavcem i druge oblike rada vijeća zaposlenika. Ova pitanja vijeće zaposlenika može bliže urediti svojim

¹³⁹ čl. 3. t. a) Konvencije o predstavnicima radnika MOR-a, br. 135., usvojena 1971 godine;

poslovníkom o radu. U tumačenju i primjeni ove odredbe u praksi se mogu postaviti određena pitanja:

6.1.1. PRISUTNOST PREDSTAVNIKA SINDIKATA SJEDNICAMA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Stavom 2. čl. 32. utvrđeno je da sjednicama vijeća zaposlenika mogu biti prisutni predstavnici sindikata, bez prava učestvovanja u odlučivanju. Odredba nije dovoljno precizna i jasna radi čega se u primjeni može različito tumačiti. Da li se pod izrazima “mogu biti prisutni” podrazumijeva obaveza vijeća zaposlenika da uredno poziva predstavnike sindikata na sjednice vijeća zaposlenika, a predstavnici sindikata “mogu biti prisutni” ako žele, ili vijeće zaposlenika može pozvati predstavnike sindikata na sjednice ako želi, a predstavnici sindikata “mogu biti prisutni” ako žele. Iz analize teksta ove odredbe, na osnovu jezičkog tumačenja, njene formulacije i dikcije, može se zaključiti da se izraz “mogu” izričito odnosi na predstavnike sindikata, iz čega možemo zaključiti da je namjera norme da je vijeće zaposlenika dužno uredno i redovno pozivati na svoje sjednice i predstavnike sindikata, a njihovo je diskreciono pravo da li će i prisustvovati. Normalno je da nemaju pravo sudjelovati u odlučivanju, osim prisutnih predstavnika sindikata koji su istovremeno i članovi vijeća zaposlenika. Čak da vijeće zaposlenika i nema zakonsku dužnost, u cilju uspješne saradnje treba da redovno poziva predstavnike sindikata. Odredbom se pretpostavlja da će poziv za sjednicu zajedno sa materijalima uputiti na ime sindikalnog povjerenika, koji zvanično predstavlja sindikat A sindikalno povjereništvo će odrediti broj i sastav predstavnika koji će prisustvovati sjednici. Izraz “prisutni” u ovoj odredbi ne treba tumačiti usko tako da samo pasivno i fizički prisustvuju, već da u njenom radu imaju ista prava kao i članovi vijeća, osim prava na odlučivanje. Što znači da u skladu sa poslovníkom o radu vijeća zaposlenika mogu aktivno učestvovati, raspravljati, iznositi mišljenja i stavove sindikata, davati primjedbe i prijedloge o svim pitanjima koja su na dnevnom redu.

6.2. POSLOVNIK O RADU VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Stavom 3. čl. 32. utvrđena je obaveza vijeća zaposlenika da donese poslovníkom o svom radu. Ovim poslovníkom vijeće zaposlenika treba urediti postupak i način svoga rada, kako u sjednicama, tako i van

sjednica, svoju unutrašnju organizaciju rada, ovlaštenja i zaduženja predsjednika i njegovog zamjenika, kao i pojedinih članova vijeća, posebno njihova zaduženja za pojedina pitanja iz nadležnosti vijeća, npr., saradnju sa zaposlenicima, sindikatom i poslodavcem, mogućnost formiranja određenih radnih tijela, komisija i radnih grupa za praćenje i pripremanje određenih pitanja iz nadležnosti vijeća zaposlenika.

Pored navedenih pitanja, poslovníkom bi trebalo bliže urediti način i postupak rada vijeća zaposlenika kada razmatraju slijedeća pitanja: prvo, izbor predsjednika i zamjenika predsjednika vijeća zaposlenika, (ako se model, predložen u komentaru o održavanju prve sjednice vijeća zaposlenika, u praksi potvrdi kao uspješan, može se preuzeti u poslovnik o radu); drugo, razmatranje pisanog akta poslodavca, kojim obavezno najmanje svakih šest mjeseci informiše vijeće zaposlenika o pitanjima koja utiču na interese zaposlenika iz radnog odnosa;¹⁴⁰ treće, s tim u vezi način i postupak izrade izvještaja o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izvještaj o radu vijeća zaposlenika, koje izrađuje zajedno sa sindikatom, koji se dostavljaju zaposlenicima i razmatraju na skupu zaposlenika;¹⁴¹ četvrto, sazivanje skupa zaposlenika radi informisanja o ovim pitanjima;¹⁴² peto, razmatranje pisanog akta poslodavca o obavezanim konsultacijama o svojoj namjeravanoj odluci i način i postupak utvrđivanja svojih primjedbi i prijedloga na taj akt;¹⁴³ šesto, raspravljanje i utvrđivanje svoje predhodne saglasnosti o namjeravanoj odluci poslodavca;¹⁴⁴ sedmo, način i postupak utvrđivanja i zaključivanja pisanog sporazuma o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa, koga vijeće zaposlenika može zaključiti sa poslodavcem;¹⁴⁵ osmo, donošenje poslovnika o svom radu, njegove izmjene i dopune;¹⁴⁶ deveto, način i postupak utvrđivanja i zaključivanja sporazuma o bližem uređivanju obaveza poslodavca o uvjetima za rad vijeća zaposlenika, koga vijeće

¹⁴⁰ čl. 22. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹⁴¹ čl. 30. st. 3. istog zakona;

¹⁴² čl. 30. st. 1. i 2. istog zakona;

¹⁴³ čl. 23. i 24. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹⁴⁴ čl. 26. istog zakona;

¹⁴⁵ čl. 27. istog zakona;

¹⁴⁶ čl. 32. st. 3. istog zakona;

zaposlenika zaključuje sa poslodavcem;¹⁴⁷ deseto, način i postupak saradnje sa zaposlenicima, sindikatom¹⁴⁸ i poslodavcem.

6.3. VRIJEME OBAVLJANJA POSLOVA I ODRŽAVANJA SJEDNICA PRAVA ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Prema odredbi člana 33. ovog zakona, svaki član vijeća zaposlenika ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća zaposlenika do šest radnih sati sedmično. Članovi vijeća zaposlenika mogu jedan drugom ustupati radne sate iz stava 2. ovog člana. Poslovi predsjednika ili člana vijeća zaposlenika mogu se obavljati u punom radnom vremenu, ukoliko zbir ustupljenih radnih sati iz stava 3. ovog člana, to omogućava.

Vijeće zaposlenika obavlja poslove i održava sjednice u radno vrijeme (čl. 33. st. 1.). Ovom odredbom utvrđeno je istovremeno pravo vijeća zaposlenika odnosno njegovih članova da obavljaju poslove i održavaju sjednice u radno vrijeme, ali i obaveza poslodavca da im to pravo omogući. U tumačenju i primjeni ove odredbe mogu se postaviti pitanja:

Da li članovi vijeća zaposlenika u smislu ove odredbe obavljaju poslove i održavaju sjednice isključivo u radno vrijeme ili mogu i poslije radnog vremena?

Ovu odredbu ne treba usko tumačiti tako da članovi vijeća zaposlenika mogu obavljati poslove i održavati sjednice samo u radno vrijeme. Njena namjera je da poslodavcu utvrdi obavezu da omogući članovima vijeća zaposlenika da u radno vrijeme mogu odsustvovati iz procesa rada radi obavljanja poslova i održavanja sjednica, a ne da im ograniči pravo da ovo mogu činiti i van radnog vremena. Nagomilani ekonomski i socijalni problemi zaposlenika, naročito kod poslodavaca koji loše posluju, često će članove vijeća zaposlenika natjerati da rade i van radnog vremena.

Da li u tom slučaju članovi vijeća zaposlenika imaju pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad?

U skladu sa Zakonom o radu, na zahtjev poslodavca zaposlenici su obavezni da rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično u slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima

¹⁴⁷ čl. 36. Zakona o vijeć zaposlenika;

¹⁴⁸ čl. 31. st. 1. istog zakona;

neophodne potrebe. Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno, i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.¹⁴⁹ Zaposlenici imaju pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.¹⁵⁰ Tumačenjem ovih odredbi može se zaključiti da članovi vijeća zaposlenika nemaju pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad ako obavljaju poslove i održavaju sjednice van radnog vremena, s obzirom da ne rade prekovremeno na zahtjev poslodavca, već dobrovoljno.

Stavom 2. čl.33. utvrđeno je da svaki član vijeća zaposlenika ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća zaposlenika do šest radnih sati sedmično. U skladu sa ovom odredbom poslodavac ima obavezu da svakom članu vijeća zaposlenika omogući njegovo pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća do šest radnih sati sedmično. U tumačenju i primjeni ove odredbe u praksi se mogu pojaviti određene dileme:

Da li se ovom odredbom podrazumijeva pravo članova vijeća zaposlenika da mogu sami vršiti preraspodjelu ovih šest sati sedmično tako da tokom jedne sedmice traje duže, a tokom druge kraće od šest sati, s tim da ukupno iznosi 24 sata mjesečno?

Ovom odredbom to pravo članova vijeća zaposlenika nije izričito utvrđeno, što znači da poslodavac nema obavezu da im to omogući. Ali, ovu preraspodjelu odredba ne sprečava, već omogućava. Ako bi onemogućavala blokirala bi normalan rad vijeća zaposlenika. S obzirom da puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmično,¹⁵¹ može se desiti da članovi vijeća zaposlenika svoje pravo na šest radnih sati u sedmici ostvare npr. u jednom radnom danu, razliku od 34 sata u toj sedmici obavezni su raditi u procesu rada bez obzira na obaveze prema vijeću zaposlenika. Znači, samo uz pristanak poslodavca može se vršiti preraspodjela ovih šest sati sedmično tako da jedne sedmice traje duže, a druge kraće od šest sati, s tim da ukupno iznosi 24 sata mjesečno. Ova pitanja mogu se bliže urediti sporazumom o osiguranju vijeću zaposlenika potrebnog prostora, administrativnih i tehničkih uvjeta za rad, koji se u skladu sa ovim zakonom obavezno zaključuje

¹⁴⁹ čl. 32. st. 1. i 3. Zakona o radu;

¹⁵⁰ čl. 71. Zakona o radu;

¹⁵¹ čl. 29. Zakona o radu;

između poslodavca i vijeća zaposlenika¹⁵² ili pisanim sporazumom o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa, koji vijeće zaposlenika može zaključiti sa poslodavcem.¹⁵³ Ovim sporazumima može se utvrditi i više od šest sati sedmično, ako poslodavac kao strana sporazuma to prihvati.

U skladu sa st. 3. čl. 33., članovi vijeća zaposlenika mogu jedan drugom ustupati radne sate iz st. 2. ovog člana. S obzirom da svaki član vijeća ima pravo na šest radnih sati sedmično za rad u vijeću, njegovo je pravo da te sate može ustupiti drugom članu vijeća. Razlozi ove odredbe su opravdani. Naime, može se desiti da zbog unutrašnje podjele rada i zaduženja članova vijeća, određene sedmice jedan ili više članova vijeća nemaju konkretnih zaduženja, a drugi imaju, tako da, prema potrebama, jedan drugom ustupaju svoje radne sate. Ili se može desiti da jedan ili više članova vijeća kao zaposlenici žele završiti određeni posao na radnom mjestu, pa svoje radne sate ustupaju drugim članovima vijeća. U primjeni ove odredbe, u praksi su moguće sve varijante u međusobnom ustupanju radnih sati, s tim da u toku sedmice ukupan broj radnih sati na koje članovi vijeća imaju pravo u skladu sa st. 2. ovog člana bude u visini broja članova vijeća pomnožen sa šest radnih sati. Npr. ako vijeće kod poslodavca broji pet članova, imaju pravo sedmično ukupno na 30 radnih sati, oni mogu sve svoje radne sate ustupiti samo jednom članu vijeća, ali je ovaj član, ipak, dužan da razliku sati do punog radnog vremena, u toku sedmice radi u procesu rada.

U skladu sa st. 4. ovog člana, poslovi predsjednika ili člana vijeća zaposlenika mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati iz stava 3. ovog člana to omogućava. Ova odredba samo je obračunski izraz predhodne odredbe. U njenoj primjeni, da bi predsjednik ili član vijeća bio na "profesionalnom" radu u vijeću, ukoliko njegovo puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, trebalo bi to vijeće da broji najmanje sedam članova, od kojih šest članova dobrovoljno trebaju da mu ustupe, pored njegovih šest radnih sati sedmično, i svojih 34 radna sata sedmično. U tom slučaju, njima bi ostalo ukupno svega dva radna sata sedmično, odnosno po 20 minuta svakom pojedinačno, za obavljanje svojih obaveza u vijeću zaposlenika. Očito, u praksi je to teško izvodljivo. Naime, ukoliko bi predsjednik ili

¹⁵² čl. 36. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹⁵³ čl. 27. istog zakona;

drugi član svoju funkciju obavljao u punom radnom vremenu, sjednice vijeća i rad ostalih članova vijeća morao bi se obavljati poslije radnog vremena. Ovo je realno izvodljivo u slučaju da vijeće zaposlenika broji devet članova. Ova pitanja mogu se bliže urediti pisanim sporazumom o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa, koga vijeće zaposlenika može zaključiti sa poslodavcem,¹⁵⁴ ili sporazumom o osiguranju vijeću zaposlenika normalnih uvjeta za rad, koga obavezno zaključuju poslodavac i vijeće zaposlenika.¹⁵⁵

6.4. PRAVO ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA NA NAKNADU PLAĆE ZA RAD U VIJEĆU ZAPOSLENIKA

U skladu sa ovim pravom člana vijeća, poslodavac ima obavezu da članu vijeća isplati naknadu plaće za njegov rad u vijeću “najmanje” u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu. Pod pojmom “najmanje” ova odredba podrazumjeva da poslodavac članu vijeća ne može isplatiti naknadu plaće za njegov rad u vijeću manje od visine plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu, ali može više. U slučaju da poslodavac isplaćuje više, u praksi se može postaviti pitanje subjekta koji odlučuje o visini “više” naknade plaće pojedinim članovima vijeća, da li je to poslodavac ili vijeće zaposlenika. Ukoliko je to diskreciono pravo poslodavca može to pravo zloupotrijebiti i među članovima vijeća izazvati nezadovoljstvo. Ova pitanja mogu se urediti jednim od sporazuma, koje, u skladu sa čl. 27. i 36. ovog zakona, zaključuju poslodavac i vijeće zaposlenika. Tim sporazum može se urediti način utvrđivanja visine ove naknade plaće.

6.5. PRAVO ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA NAKON PRESTANKA OBAVLJANJA TIH POSLOVA

Predsjednik ili član vijeća zaposlenika koji je poslove za vijeće zaposlenika obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je predhodno radio, a ako tih poslova nema, na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi (čl. 35.).

¹⁵⁴ čl. 27. Zakona o vijeću zaposlenika;

¹⁵⁵ čl. 36. istog zakona;

Ovom odredbom obezbijeduje se zakonska primjena o zaštiti i olakšicama predstavnika zaposlenika, utvrđenim Konvencijom o predstavnicima radnika u poduzećima, koju je donijela Međunarodna organizacija rada. U skladu sa ovom konvencijom, predstavnici radnika u poduzeću uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, zbog njihovog statusa ili aktivnosti kao predstavnika radnika ili članstva sindikata ili učešća u sindikalnim aktivnostima ako postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.¹⁵⁶ Predstavnicima radnika u poduzeću daju se odgovarajuće olakšice kako bi im se omogućilo da brzo i efikasno obavljaju svoje funkcije.

6.6. DUŽNOST POSLODAVCA DA OSIGURA VIJEĆU ZAPOSLENIKA UVJETE ZA RAD

Poslodavac je dužan osigurati vijeću zaposlenika potreban prostor, administrativne i tehničke uvjete za rad, što se bliže uređuje sporazumom između poslodavca i vijeća zaposlenika (čl. 36.). Vijeće zaposlenika kao strana sporazuma treba tražiti od poslodavca kao druge strane da pismenim sporazumom preuzme obavezu da mu “osigura” normalne uvjete za rad, u skladu sa prostornim, administrativnim i tehničkim mogućnostima poslodavca. S tim u vezi poslodavac bi trebao “osigurati” vijeću zaposlenika: prvo, kao “potreban prostor” najmanje jednu uslovnu kancelariju u kojoj bi mogli raditi. Ako ova kancelarija nije uslovna za održavanje sjednica vijeća, dužan je “osigurati” odgovarajuću prostoriju koju bi vijeće koristilo za vrijeme održavanja sjednica; drugo, kao “administrativne uvjete za rad trebao bi osigurati: potrebne pravne propise radi njihovog praćenja, navedene u komentaru čl. 28. st.1., po mogućnosti za svakog člana vijeća. S tim u vezi, obavezno “osigurati” pravne i ekonomske usluge pravnika i ekonomista zaposlenih kod poslodavca, kao i jednog administrativnog radnika; treće, kao “tehničke uvjete za rad” trebao bi osigurati: najmanje jedan kompjuter i potrebnu količinu kancelarijskog i drugog potrošnog materijala, kao i ostalo što je neophodno za rad vijeća. Ovim sporazumom, također bi se mogla bliže urediti i pitanja utvrđena u čl. 33. i 34. ovog zakona, kao i druga pitanja u vezi rada vijeća.

¹⁵⁶ čl. 1. Konvencije o predstavnicima radnika, br. 135. MOR;

6.7. ČUVANJE POSLOVNE TAJNE

Članovi vijeća zaposlenika dužni su da čuvaju poslovnu tajnu koju su saznali u obavljanju poslova iz svoje nadležnosti. Poslovnu tajnu dužni su da čuvaju za vrijeme obavljanja poslova iz svoje nadležnosti i godinu dana nakon isteka razdoblja na koje su izabrani (čl. 37.). Poslovnom tajnom u smislu čl. 32. Zakona o privrednim društvima smatraju se “informacije o poslovanju za koje je očito da bi prouzrokovale značajnu štetu (privrednom) društvu ako dođu u posjed trećeg lica bez saglasnosti (tog) društva”,¹⁵⁷ a “nadležni organ društva je dužan pismenim aktom odrediti informacije koje imaju karakter poslovne tajne i lica odgovorna za njihovo korištenje i zaštitu. Za poslovnu tajnu ne mogu se odrediti podaci koji su javni po zakonu i drugim propisima i podaci o kršenju zakona i drugih propisa”.¹⁵⁸ U primjeni odredbe o obavezi čuvanja poslovne tajne, članovi vijeća zaposlenika dužni su izvršiti uvid u “pismeni akt” privrednog društva, u kome su određene (navedene) informacije koje imaju karakter “poslovne tajne”. Te informacije u skladu sa ovom odredbom dužni su čuvati kao poslovnu tajnu. Znači, ne smiju ih saopštavati trećim licima (lica koja nisu članovi vijeća) bez saglasnosti poslodavca. Poslodavac je, u izvršavanju svojih obaveza prema vijeću zaposlenika, naročito u pisanim aktima koje dostavlja vijeću zaposlenika, dužan da naglasi koje su informacije pismenim aktom privrednog društva određene da imaju karakter poslovne tajne.

¹⁵⁷ čl. 32. Zakona o privrednim društvima;

¹⁵⁸ čl. 33. istog zakona;

Sadržaj:

1 . ZAKONSKI KONCEPT VIJEĆA ZAPOSLENIKA.....	5
2 . FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA	5
2.1. <i>PREDLAGANJE FORMIRANJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA.....</i>	8
2.1.1. Ovlašteni predlagači za formiranje vijeća zaposlenika	8
2.1.2. SINDIKAT KAO OVLAŠTENI PREDLAGAČ ZA FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA	8
2.1.3. GRUPA ZAPOSLENIKA KAO PREDLAGAČ ZA FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA	19
2.1.4. UTVRĐIVANJE BROJA ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA	22
2.1.5. ZASTUPLJENOST PRI IZBORU ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA	22
2.1.6. ORGANIZOVANJE VIŠE VIJEĆA ZAPOSLENIKA	23
2.1.7. GLAVNO VIJEĆE ZAPOSLENIKA	27
2.2. <i>SPORAZUM IZMEĐU POSLODAVCA I VIJEĆA ZAPOSLENIKA ORGANIZACIONIH JEDINICA</i>	29
3 . IZBOR I PRESTANAK MANDATA ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA	32
3.1. <i>PRAVO ZAPOSLENIKA DA BIRAJU I BUDU BIRANI U VIJEĆE ZAPOSLENIKA</i>	32
3.1.1. Demokratski principi izbora vijeća zaposlenika	37
3.1.2. Trajanje mandata vijeća zaposlenika	38
3.1.3. Vrijeme održavanja izbora vijeća zaposlenika	38
3.2. <i>FORMIRANJE IZBORNE KOMISIJE</i>	39
3.2.1. Imenovanje izborne komisije i raspisivanje izbora za prvo vijeće zaposlenika	39
3.3. <i>LISTA SVIH ZAPOSLENIKA KOJI IMAJU PRAVO DA GLASAJU</i>	41
3.3.1. OBAVEZE I OVLAŠTENJA IZBORNE KOMISIJE U PROVOĐENJU IZBORA	42
3.3.2. LISTA KANDIDATA ZA IZBOR ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA	42
3.3.3. Predlaganje lista kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika	42
3.3.4. Jedna ili više grupa zaposlenika kao predlagači liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika	46
3.3.5. Utvrđivanje i objavljivanje jedinstvene liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika	50
3.4. <i>ZAMJENICI ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA</i>	51

3.5. GLASANJE ZA ČLANOVE VIJEĆA ZAPOSLENIKA	52
3.6. POTREBAN BROJ GLASOVA	52
3.7. POTREBAN BROJ GLASOVA AKO JE NA LISTI BILO VIŠE KANDIDATA	53
3.8. PONAVLJANJE GLASANJA - PONAVLJANJE CIJELOG IZBORNOG POSTUPKA	53
3.9. PONIŠTAVANJE GLASANJA ZBOG NEPRAVILNOSTI I PONAVLJANJE GLASANJA	53
3.10. PRESTANAK MANDATA ČLANU VIJEĆA ZAPOSLENIKA PRIJE ISTEKA VREMENA NA KOJE JE IZABRAN.....	54
3.11. OVLAŠTENI SUBJEKTI KOJI MOGU ZATRAŽITI ISKLJUČENJE ČLANA VIJEĆA ZAPOSLENIKA ZBOG NEIZVRŠAVANJA OBAVEZA I OVLAŠTENJA	55
3.11.1. Način i postupak isključenja člana vijeća zaposlenika zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja	58
4. OBAVEZE POSLODAVCA PREMA VIJEĆU ZAPOSLENIKA	60
4.1. OBAVEZA DA INFORMIŠE, KONSULTUJE I PRIBAVLJA PREDHODNU SAGLASNOST VIJEĆA ZAPOSLENIKA	60
4.2. OBAVEZA POSLODAVCA DA INFORMIŠE VIJEĆE ZAPOSLENIKA	62
4.3. OBAVEZA POSLODAVCA DA SE KONSULTUJE SA VIJEĆEM ZAPOSLENIKA	63
4.4. ROKOVI, NAČIN I POSTUPAK KONSULTOVANJA	64
4.5. NIŠTAVNOST NEZAKONITE ODLUKE POSLODAVCA	66
4.6. DONOŠENJE ODLUKE SAMO UZ PREDHODNU SAGLASNOST VIJEĆA ZAPOSLENIKA	67
4.6.1. Rješavanje spora putem arbitraže ako vijeće uskrati saglasnost na odluku	
4.7. SPORAZUM O UREĐIVANJU ODREĐENIH PITANJA IZ RADNOG ODNOSA	68
5. OBAVEZE I OVLAŠTENJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA	70
5.1. SLUČAJEVI U KOJIMA VIJEĆE ZAPOSLENIKA NE MOŽE UČESTVOVATI	70
5.2. SAZIVANJE SKUPA ZAPOSLENIKA RADI INFORMISANJA ZAPOSLENIKA	71
5.2.1. Sazivanje i održavanje skupa zaposlenika radi informisanja	71
5.2.2. Održavanje skupova zaposlenika po organizacionim jedinicama ..	72
5.2.3. Izrada izvještaja o radu vijeća zaposlenika	73
5.3. ODNOS I SARADNJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA SA SINDIKATOM.....	75
5.3.1 . Saradnja vijeća zaposlenika sa sindikatom	75