

Broj: 03-02-54/2022
Sarajevo, 24.02.2022. godine

**PARLAMENT FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE**

- Predstavnički dom -
gosp. Mirsad Zaimović, predsjedavajući ✓

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
**PARLAMENT FEDERACIJE
SARAJEVO**

Priljeno: 25-02-2022			
Org. jed.	Broj	Priloga	Vrijednost
01	-02-	164	122

PREDMET: Mišljenje Vlade Federacije Bosne i Hercegovine

Poštovani,

U skladu sa članom IV.B.3.7.c) (III) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, a u vezi sa odredbama čl. 172. i 179. Poslovnika Predstavničkog doma Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, br. 69/07, 2/08 i 26/20), u prilogu Vam dostavljam **Mišljenje o Prijedlogu zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu - skraćeni postupak, čiji je predlagač Adisa Kokić-Hinović, poslanica u Predstavničkom domu Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine**, koje je Vlada Federacije Bosne i Hercegovine utvrdila na 304. sjednici, održanoj 24.02.2022. godine.

Mišljenje se dostavlja na službenim jezicima i pismima Federacije Bosne i Hercegovine.

S poštovanjem,



PREMIJER

Fadil Novalić

Prilog: kao u tekstu na bosanskom jeziku

**Cc: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike
gosp. Vesko Drljača, ministar**

Na osnovu člana 51. Poslovnika o radu Vlade Federacije Bosne i Hercegovine - Prečišćeni tekst - („Službene novine Federacije BiH“, br. 6/10, 37/10, 62/10, 39/20 i 67/21), a u vezi sa odredbama čl. 172. i 179. Poslovnika Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 69/07, 2/08 i 26/20), nakon razmatranja Prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu - skraćeni postupak, čiji je predlagač Adisa Kokić-Hinović, poslanica u Predstavničkom domu Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je, na 304. sjednici održanoj 24.02.2022. godine, utvrdila sljedeće

MIŠLJENJE

Uvažavajući razloge predlagača usmjerene na pojačanu zaštitu od diskriminacije i nejednakog postupanja, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine u okviru svoje nadležnosti ne može dati pozitivno mišljenje o Prijedlogu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Obrazloženje

Kao razlog za predložene izmjene i dopune odredbe člana 60. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), navodi se potreba za otklanjanjem i zabranom svake vrste diskriminacije i nejednakog postupanja prilikom zapošljavanja muškaraca i žena, zbog čega je predloženo da se prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme smatra otkazom ugovora o radu, ukoliko su na dan davanja otkaza poslodavcu bile poznate okolnosti koje se odnose na trudnoću, korištenje porođajnog odsustva ili nekog od prava iz čl. 63, 64. i 65. Zakona o radu ili ukoliko je radnik u roku od 15 dana prije isteka ugovora o radu obavijestio poslodavca o postojanju navedenih okolnosti. Prema predloženim izmjenama i dopunama Zakona o radu, u tom slučaju bi poslodavac bio u obavezi da produži trajanje ugovora o radu do sticanja uslova za ostvarivanje naknade za porodiljsko odsustvo prema posebnom propisu.

Odredbom člana 60. stav 1. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), propisano je da poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63, 64. i 65. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava. Prema stavu 2. navedene zakonske odredbe, prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana. Nadalje, odredbom člana 22. st. 1. i 3. Zakona o radu propisano je da se ugovor o radu zaključuje na neodređeno i na određeno vrijeme, te da se ugovor o radu na određeno vrijeme ne može zaključiti za period duži od tri godine. Prema odredbi člana 94. tačka g. Zakona o radu, ugovor o radu prestaje istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Nakon razmatranja predmetnog Prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, a uvažavajući istaknute razloge, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine u okviru svoje nadležnosti ne može dati pozitivno mišljenje na isti. Naime, Zakon o radu predviđa da se ugovor o radu može zaključiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, bez da propisuje bilo kakvu vrstu izuzetaka ili ograničenja za zaključivanje navedenih vrsta ugovora o radu u pogledu njihovog trajanja. Ovakvo zakonsko rješenje je predviđeno prije svega iz razloga kako bi se ugovornim stranama, poslodavcu i radniku, omogućila veća sloboda ugovaranja, te kako bi poslodavci, ali i radnici, u skladu sa svojim potrebama, bez ikakvih nametnutih ograničenja, mogli stupiti u radni odnos koji će biti zasnovan ili na određeno ili na neodređeno vrijeme. Pri tome se, pored veće slobode ugovaranja

za obje strane ugovornog odnosa, vodilo računa o opravdanim potrebama poslodavaca, kojima se radi nesmetanog odvijanja procesa rada omogućilo da u skladu sa trenutnim potrebama, koje mogu imati privremeni ili trajni karakter, slobodno odlučuju o vrsti radnog odnosa koji se u skladu sa potrebama poslodavca nudi radniku.

Pored toga, odredbom člana 8, a u vezi sa članom 10. Zakona o radu propisana je zabrana diskriminacije radnika, kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na spol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoću i dr, i to u odnosu na uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla. Također, zaštita u smislu navedenog, propisana je i odredbom člana 29. Zakona o radu kojom je predviđeno da prilikom odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl), i zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 8. ovog zakona. Pored toga, a u skladu Konvencijom Međunarodne organizacije rada o zaštiti materinstva (C183), odredbom člana 60. Zakona o radu, predviđena je zabrana nejednakog postupanja, odnosno zabrana otpuštanja žene za vrijeme trudnoće, porođajnog odsustva ili korištenja drugih prava iz čl. 63, 64. i 65. Zakona o radu, a koja se koriste nakon isteka porođajnog odsustva. Također, Zakonom o radu su u skladu sa navedenom konvencijom, pomenutim zakonskim odredbama predviđene i druge odgovarajuće mjere kako bi se osiguralo da materinstvo ne bude izvor diskriminacije u odnosu na uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla. S tim u vezi, mišljenja smo da bi uvođenje izuzetka od prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, na način kako je predloženo, odnosno produžavanjem trajanja zaključenog ugovora o radu na određeno vrijeme za vrijeme trajanja trudnoće i porođajnog odsustva, pored pomenutih zabrana, isto stvorilo i dodatni kontraefekat. Ovo posebno u situaciji kada bi poslodavac imao potrebu za zaključivanjem ugovora o radu na kraći vremenski period, a koji bi npr. istekao za vrijeme trajanja trudnoće, dok bi se uvođenjem navedenog izuzetka poslodavcu nametnula obaveza da radniku u tom slučaju produži trajanje zaključenog ugovora o radu na određeno vrijeme, iako kod poslodavca više ne bi postojala potreba za zaključivanjem ugovora o radu na tom radnom mjestu. S tim u vezi, mišljenja smo da trenutni zakonski okvir koji je uspostavljen kroz postojeće odredbe Zakona o radu, pruža odgovarajuće mehanizme zaštite navedenih prava i zabranu diskriminacije, te da bi se fokus trebao usmjeriti na adekvatno poštivanje navedenih odredaba, kroz učešće nadležnih inspekcijskih organa. Također, mišljenja smo da se pitanje sticanja uslova za ostvarivanje prava na naknadu plaće za vrijeme porođajnog odsustva ne bi trebalo rješavati putem izmjena Zakona o radu, produžavanjem trajanja radnog odnosa zasnovanog na određeno vrijeme, već bi isto trebalo biti predmet posebnih propisa, na način da se bez obzira na radno-pravni status osigura adekvatna naknada za vrijeme porođajnog odsustva.

Iz navedenih razloga Vlada Federacije Bosne i Hercegovine ne može dati pozitivno mišljenje na predmetni Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

V. broj: 224/2022
24.02.2022. godine
Sarajevo



PREMIJER
Fadil Novalić