

**Dr. sci. Faruk Sinanović**  
Pravni fakultet Zenica

## **PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U OSTVARIVANJU I ZAŠTITI PRAVA IZ RADNOG ODNOSA U BOSNI I HERCEGOVINI**

### **Sažetak**

Pravo na participaciju zaposlenih jedno je od temeljnih kolektivnih prava koje podrazumijeva pravo na odlučivanje, pravo na učešće u raspodjeli dobiti i pravo učešća u vlasništvu kod poslodavca ili radničko dioničarstvo. Pravo na participaciju uređeno je univerzalnim međunarodnim pravnim aktima – Konvencijama Međunarodne organizacije rada, regionalnim – evropskim pravnim aktima – Revidiranom evropskom socijalnom poveljom i nacionalnim zakonodavstvima država.

U Bosni i Hercegovini pravo na participaciju uređeno je entitetskim zakonima, a ostvaruje se kako institucionalno, tako i vaninstitucionalno. Temeljna prava zaposlenih koja proističu iz participacije jesu pravo na informisanje od strane poslodavca, pravo na konsultovanje – savjetovanje sa poslodavcem i pravo saodlučivanja sa poslodavcem, odnosno davanja prethodne saglasnosti poslodavcu na određene odluke.

U radu se razmatraju temeljna pitanja participacije vezana za sam pojam i pravni režim participacije, obaveze poslodavaca, odnosno prava zaposlenih iz participacije, modele participacije, legitimnost participacije i oblike učešća zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca. Metodologija korištena prilikom izrade ovog rada zasnivala se normativnom, sociološkom, komparativnom i dogmatskom metodu.

Prava zaposlenih koja proističu iz participacije u Bosni i Hercegovini veoma su značajni i jaki institucionalno zakonski instrumenti u ostvarivanju i zaštiti njihovih prava u radnom odnosu i prava iz radnog odnosa.

**Ključne riječi:** Pravo na rad, kolektivna prava, pravo na participaciju, zaposleni, poslodavci, vijeće zaposlenika, sindikat, ekonomsko socijalna prava, ostvarivanje prava i zaštita prava i pravnih interesa.

## **PARTICIPATION OF EMPLOYEES IN THE EXERCISE AND PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN BOSNIA AND HERZEGOVINA**

### **Abstract**

The right of participation of employees is one of the fundamental collective rights which includes the right to decide for the employer, the right to participate in the distribution of profits and the right to participate in the property of the employer or employee shareholding. The right to participation is regulated by universal international legal acts - International Labour Organization conventions, regional - European legal acts - the revised European Social Charter and the national legislation of the state.

In Bosnia and Herzegovina, the right to participation is regulated by entity laws, and it is institutional and extra-institutional. The fundamental rights of employees arising out of participation are right to be informed by the employer, the right to consultation with the employer and the right to co-decision with the employer or the employer giving preliminary approval to certain decisions.

This paper discusses the fundamental issues related to the participation of the very concept of the legal regime of participation, obligations of employers and the rights of employees from participation, models of participation, the legitimacy of participation and forms of participation of employees in decision-making with the employer. The methodology used in the preparation of this work was based on normative, sociological, comparative and dogmatic method. Right to information by the employer, the right to co-decision with the employer and the right to grant preliminary approval to the employer to certain decisions arising from the rights of employee participation are very important and powerful legal instruments in the realization and protection behavior of their rights in employment and labor rights.

**Key words:** The right to work, collective rights, the right to participation, employees, employer, employee council, trade union, economic and social rights, the realization of rights, the protection of rights and legal interests.

## UVOD

Kolektivno radno pravo predstavlja dio radnog prava koje obuhvata pravne norme koje uređuju kolektivne radne odnose, odnosno koje uređuju one kategorije i institucije radnog prava koje utemeljuju sticanje, ostvarivanje i zaštitu kolektivnih prava i kolektivnih interesa poslodavaca i predstavnika zaposlenih.

Kolektivno radno pravo od individualnog radnog prava razlikuje se kako po predmetu tako i po subjektima.

Predmet individualnog radnog prava jesu individualni radni odnosi koji se uspostavljaju između pojedinačnog poslodavca i pojedinačnog zaposlenika na temelju zaključenog ugovora o radu ili drugog pravnog osnova koji nisu konfliktne naravi jer se uspostavljaju na temelju autonomije volja ugovornih strana i postignutog konsenzusa o svim, ili bar o ključnim pitanjima kojima su uređena međusobna prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Nasuprot tome, predmet kolektivnog radnog prava jesu kolektivni radni odnosi koji su isključivo od interesa posebnih kolektiviteta koji su institucionalizirani kao socijalni partneri, na jednoj strani poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca i na drugoj strani institucionalizirani predstavnici zaposlenika; sindikat i vijeće zaposlenika, ili neposredno svi zaposlenici ili njihovi izabrani predstavnici.

Karakteristika i individualnih i kolektivnih radnih odnosa jeste da je to odnos između, na jednoj strani predstavnika kapitala – poslodavaca, i na drugoj strani predstavnika rada – zaposlenika. Međutim, kod kolektivnih radnih odnosa pojedinačni zaposlenik nije predstavnik rada već je to kolektivitet radnika, ili njihovo kolektivno tijelo, ili, što je najčešći slučaj, njihovo profesionalno udruženje – sindikat.

Iako je odnos kapitala i rada nužan, pa čak i prirodan odnos u sferi, kako individualnih tako i kolektivnih radnih odnosa, u kolektivnim radnim odnosima taj odnos je dijametralno suprotan jedan drugom zbog toga što u svakom svom segmentu predstavnici kapitala i rada imaju potpuno suprotne interese koji su uvijek izvor kako mogućnosti tako i vjerovatnoće tog sukoba.

Kolektivno radno pravo nastalo je i razvilo se kao rezultat kombinacije elemenata neizbježnih sukoba s jedne strane, i, s druge strane elemenata nužne saradnje između socijalnih partnera u rješavanju kolektivnih radnih odnosa.

Jedan od veoma bitnih, ako ne i ključnih dijelova ili stubova kolektivnog radnog prava kojim se nastoje riješiti i kojim se rješavaju konfliktni interesi socijalnih partnera iz kolektivnih radnih odnosa jeste pravo na participaciju zaposlenih u upravljanju u određenoj radnoj sredini koje je kao najmlađe kolektivno radno pravo nastalo i razvijalo se uslijed industrijskog razvoja s jedne strane i stalnog jačanja sindikalnog i radničkog pokreta s druge strane, odnosno koje je nastalo i razvijalo se kao izraz više faze u razvoju industrijske demokratije.

Kao jedno od temeljnih kolektivnih prava, pravo na participaciju zaposlenih obuhvata pravo na odlučivanje, pravo na učešće u raspodjeli dobiti i pravo učešća u vlasništvu kod poslodavca ili radničko dioničarstvo.

Participacija zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca direktno je vezana za slobodu udruživanja, i svakako slobodu izražavanja. Bez slobode udruživanja i sindikalnog organiziranja nema ni ostvarenja prava na participaciju zbog toga što pravo na participaciju ne samo da pretpostavlja priznavanje sindikalnog pokreta i sistema slobodnog kolektivnog pregovaranja, već osigurava i njihovu integraciju i očuvanje.

Zbog izuzetnog značaja u ostvarivanju i zaštiti prava iz radnog odnosa i prava u vezi sa radnim odnosom, participacija zaposlenih uređena je univerzalno na međunarodnom nivou Konvencijama Međunarodne organizacije rada i regionalno na evropskom kontinentu Evropskom socijalnom poveljom i Revidiranom evropskom socijalnom poveljom, dok je u Bosni i Hercegovini participacija zaposlenih u odlučivanju uređena heteronomnim pravnim propisima.

## **1. Pojam i pravni režim participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca**

„Termin participacija zaposlenih često je korišten termin u različitim značenjima, oblicima i kontekstima kolektivnog radnog prava, ali se danas taj

termin koristi u tri osnovna značenja: participacija zaposlenih u odlučivanju; participacija zaposlenih u raspodjeli dobiti, tj. u rezultatima preduzeća i participacija zaposlenih u svojini – radničko dioničarstvo. Zajedničko svim ovim oblicima participacije, u većoj ili manjoj mjeri, je obezbjeđivanje uslova za razvoj industrijske demokratije i socijalno odgovornog poslodavca<sup>1</sup>.

Pravo na participaciju zaposlenih određuje se u širem i užem smislu. U širem smislu ovaj termin se koristi da označi sve oblike institucionalnog<sup>2</sup> i vaninstitucionalnog<sup>3</sup> uključivanja zaposlenih u odlučivanje kod poslodavca, dok se u užem smislu termin participacija koristi da označi samo institucionalne oblike učešća zaposlenih, odnosno njihovih predstavnika u odlučivanju kod poslodavca.<sup>4</sup>

Prema obimu ovlaštenja i obimu učešća zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca, participacija se pojavljuje i kao pseudoparticipacija, djelimična participacija i puna participacija.

Pseudoparticipacija se pojavljuje kao oblik pritiska menadžmenta na zaposlene kada menadžment koristi participaciju da uvjeri zaposlene da prihvate njegove odluke u cilju njihovog izvršavanja.

Djelimična participacija predstavlja oblik participacije kojim se omogućava zaposlenima ili njihovim predstavnicima da utiču na donošenje odluka, pri čemu donošenje odluke i dalje ostaje u djelokrugu poslodavca.

Puna participacija daje pravo predstavniku zaposlenih kao članu uprave, odnosno članu upravnog ili nadzornog odbora, da jednako i punopravno odlučuje sa predstavnicima poslodavca.

---

<sup>1</sup> Lubarda Branko A. (2012) Radno pravo, Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo i informisanje, str. 1065.

<sup>2</sup> Institucionalizirani oblici participacije su npr., radnički savjeti (zaposlenička vijeća), upravni odbori, nadzorni odbori. Dedić S. Gradašćević Sijerčić J. (2005) Radno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, str. 115.

<sup>3</sup> Neinstitutionalizirani oblici participacije su zajedničko konsultiranje, razni oblici pseudoparticipacije, kružoci za kvalitet. Dedić S. Gradašćević Sijerčić J. isto, str. 115.

<sup>4</sup> Participacija u užem smislu obuhvata samo pravo na učešće predstavnika zaposlenih u nadzornom ili upravnom odboru poslodavca i pravo da se preporuči ili usprotivi imenovanju nekog ili svih članova nadzornog ili upravnog odbora. Lubarda Branko A. isto, str. 1065.

Prema obliku organiziranja poslodavca participacija se može vršiti na nižem nivou, tj. na nivou organizacione jedinice kao dijela privrednog društva i na višem nivou, tj. na nivou privrednog društva kao cjeline.

U komparativnom radnom pravu pravni režim participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca uređuje se na tri načina: 1. heteronomnim propisima – zakonskim putem u skladu sa ustavom i rjeđe podzakonskim općim aktima; 2. kolektivnim ugovorima i 3. autonomnim općim pravnim aktima poslodavca.

Zakonsko uređivanje, odnosno priznavanje prava na participaciju zaposlenih u odlučivanju ima svoje prednosti u odnosu autonomno uređivanje. Zakonskim uređivanjem participacija postaje integralni dio radno pravnog sistema jedne zemlje,<sup>5</sup> a ostvarivanje prava na participaciju ne zavisi od snage sindikata<sup>6</sup> ili „čudi tržišta rada“ pri čemu veća nezaposlenost uvijek utiče kao nepovoljni faktor za zaposlene. Međutim, bez obzira na ove okolnosti koje prate zaposlene u ostvarivanju i zaštiti njihovih prava iz radnog odnosa i prava koja prate radni odnos, kod zakonskog uređivanja participacije poslodavci ne mogu izbjeći obaveze u pogledu institucionaliziranih oblika učešća zaposlenih u odlučivanju.

U Bosni i Hercegovini pravo na participaciju zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca zakonski je uređeno na nivou entiteta i Brčko distrikta BiH Zakonima o radu: Federacije Bosne i Hercegovine,<sup>7</sup> Republike Srpske<sup>8</sup> i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine,<sup>9</sup> Zakonima o vijeću zaposlenika, Zakonom o savjetima radnika kao i Konvencijom Međunarodne organizacije rada o zaštiti i olakšicama koje se daju radničkim predstavnicima u preduzećima: 1. sindikalnim predstavnicima i 2. predstavnicima koje su na slobodnim izborima izabrali radnici kod

---

<sup>5</sup> Iako se participacija radnika u odlučivanju može vršiti i bez zakonskih odredbi, ipak se u savremenim zemljama industrijska demokratija, pa time i participacija zaposlenih u upravljanju preduzećima, u pravilu uspostavlja zakonskim putem. Dedić S. Gradašević Sijerčić J., isto, str. 118.

<sup>6</sup> Isto tako, sindikati, čak i u slučaju pada stope sindikalizacije, zadržavaju svoj određeni uticaj zahvaljujući institucionalizaciji participacije, pošto imaju pravo kandidovanja članova savjeta zaposlenih ili članova za nadzorni ili upravni odbor poslodavca. Otuda, učešće zaposlenih u odlučivanju, predviđeno kao zakonsko pravo, predstavlja element stabilnosti kolektivnih radnih odnosa i očuvanja uticaja sindikata. Lubarda Branko A. isto, str. 1080.

<sup>7</sup> („Službene novine F BiH“ broj 43/99, 32/00 i 29/03)

<sup>8</sup> („Službeni glasnik RS“ broj 38/00, 40/00, 41/00, 47/02, 38/03 i 66/03)

<sup>9</sup> („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“ broj 7/00, 08/03, 33/04 i 29/05).

konkretnog poslodavca, a koja je sastavni dio pravnog poretka Bosne i Hercegovine.

Autonomno uređivanje participacije nastalo je i razvija se zaključivanjem kolektivnih ugovora o radu, kao sui generis pravnih akata kojima se uređuju kolektivni radni odnosi između socijalnih partnera, prije svega pod uticajem sindikata koji su svojom snagom proširili sadržaj kolektivnih prava i na ovo područje,<sup>10</sup> kao i donošenjem drugih pravnih akata autonomnog prava u formi posebnih planova i programa participacije.

Nedostaci autonomnog uređivanja participacije zaključivanjem kolektivnih ugovora o radu ogledaju se u tome što uvođenje pojedinih oblika participacije isključivo zavisi od konkretne moći sindikata da uvjere i privole poslodavca na određene ustupke i prihvatanje određenih oblika participacije. Isto tako, „uvođenje participacije na inicijativu samog poslodavca određenim planovima učešća (predstavnik) zaposlenih može da ima za cilj supstituisanje kolektivnih ugovora o radu, tj. otežavanje osnivanja sindikata kod poslodavca što je praksa u SAD, ili barem slabljenje moći sindikata što je praksa u Velikoj Britaniji, a ne nužno razvijanje industrijske demokratije.“<sup>11</sup>

## **2. Obaveze poslodavca prema zaposlenima iz prava participacije zaposlenih u odlučivanju u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine**

Ostvarivanje i zaštita prava radnika iz radnog odnosa i prava u vezi sa radnim odnosom između ostalog vrši se i pravom na participaciju zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca.

Zbog važnosti participacije zaposlenika u rješavanju osnovnih pitanja vezanih za: radnopravni status, primjenu relevantnih propisa odnosno pitanja od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, pozitivno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini utvrđuje slijedeće obaveze poslodavca prema institucionalnim oblicima participacije (vijeću zaposlenika / savjetu radnika)<sup>12</sup>:

---

<sup>10</sup> Kolektivni ugovor o savjetima zaposlenika zaključen u Švedskoj 1946. godine i dopunjen 1996. godine, Kolektivni sporazum o uspostavljanju zajedničkih komiteta u preduzećima koja zapošljavaju više od 50 radnika zaključne u Danskoj 1947. godine.

<sup>11</sup> Lubarda Branko A. isto, str. 1079.

<sup>12</sup> Polazeći od naprijed navedenih kritika institucionalnog ostvarivanja prava na participaciju zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca u Bosni i Hercegovini, u daljem tekstu će se ovo pravo analizirati

- obaveza obavještanja / informiranja
- obaveza konsultovanja / savjetovanja
- obaveza suodlučivanja / pribavljanja prethodne suglasnosti.<sup>13</sup>

Iz ovakvog zakonskog određenja participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavaca proizilazi da participacija predstavlja dvostrani pravni odnos između socijalnih partnera – poslodavaca i institucionalnih ili neinstitucionalnih oblika zaposlenih u ostvarivanju ovog prava, u kojem zaposlenici imaju samo prava, a poslodavci samo obaveze.

## 2.1. Obaveza informisanja

Uzajamna uslovljenost i nedjeljivost osnovnih ljudskih prava i sloboda izražava se i u pogledu slobode i prava na informisanje, kao osnovnog političkog prava, s jedne strane, i prava na informisanje zaposlenih,<sup>14</sup> kao osnovnog socijalnog prava, s druge strane.

Na temelju ovako određene obaveze informisanja, zaposleni u radnim sredinama imaju pravo da od strane poslodavca najmanje svakih šest mjeseci budu obaviješteni o:

- stanju i rezultatima poslovanja
- razvojnim planovima i njihovim uticajem na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih
- kretanju i promjenama u platama
- zaštiti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada
- drugim pitanjima koja su važna za prava i interese zaposlenih iz radnog odnosa<sup>15</sup> kao što su politika zapošljavanja, uvođenje novih tehnologija, promjena u organizaciji i načinu rada, moguća reorganizacija i sl.

---

identično kako prema institucionalnim, tako i prema neinstitucionalnim oblicima sa napomenom da se pod neinstitucionalnim oblicima podrazumijevaju valjano izabrani predstavnici zaposlenih ili svi zaposleni neposredno.

<sup>13</sup> Dedić S. Gradašćević Sijerčić J. isto, str. 124.

<sup>14</sup> Informisanje znači obavještanje predstavnika zaposlenih od strane nadležnog organa poslodavca o pitanjima koja se tiču poslodavca i koja omogućavaju predstavnicima zaposlenih dulju procjenu situacije i, kad je to potrebno, pripreme za konsultovanje sa nadležnim organima poslodavca. Lubarda Branko A. isto, str. 1066.

<sup>15</sup> Član 22. Zakona o vijeću zaposlenika „Službene novine Federacije BiH“ isto.



Informisanje zaposlenih, iako neinformisanje zaposlenih nema pravnih posljedica po poslodavca, ima veliki značaj, s jedne strane, za zaposlene zbog toga što na temelju blagovremenih, istinitih i cjelovitih obavještenja zaposleni mogu blagovremeno i kvalitetno da donose svoje odluke koje se tiču njihove profesije i daljeg radnog angažiranja, i s druge strane, za poslodavce koji pravilno izvršavajući ovu zakonsku obavezu mogu izbjeći mnoge nepotrebne radne sporove i posljedice bilo koje prirode koje donose ti sporovi.

## 2.2. Obaveza konsultovanja

Obaveza konsultovanja<sup>16</sup> obavezuje poslodavca da prije donošenja posebno važnih odluka za prava i interese zaposlenih podatke o namjeranim odlukama dostavi na izjašnjavanje vijeću zaposlenika.

Vijeće zaposlenika može se očitovati o namjeravanoj odluci poslodavca tako što će prihvatiti njegovu odluku, usprotiviti se odluci stavljanjem primjedbi, prijedloga i mišljenja,<sup>17</sup> ili se uopće ne izjašnjavati čime se smatra da je vijeće zaposlenika saglasno sa predloženom odlukom, što je za zaposlene najnepovoljniji način korištenja ovog participativnog prava.

Za razliku od obaveze informisanja, čije nepoštivanje ne proizvodi nikakve štetne posljedice po poslodavca, obaveza konsultovanja uvjet je punovažnosti odluka koje poslodavac namjerava da donese,<sup>18</sup> bez obzira što poslodavac nije vezan mišljenjem vijeća zaposlenika.

Prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci,<sup>19</sup> a naročito kada se radi o:

---

<sup>16</sup> Konsultovanje znači uspostavljanje dijaloga i razmjenu mišljenja između predstavnika zaposlenih i nadležnih organa poslodavca, koje blagovremeno, na osnovu dostavljenih informacija, omogućuju predstavnicima zaposlenih izražavanje mišljenja o mjerama koje treba da uzme u obzir pri odlučivanju nadležni organ poslodavca. Lubarda Branko A. isto, str. 1067.

<sup>17</sup> Iako poslodavac nije obavezan da prihvati mišljenje, stavovi predstavnika zaposlenih mogu doprinijeti donošenju ispravnih odluka kako za poslodavca tako i za zaposlene.

<sup>18</sup> Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama Zakona o vijeću zaposlenika o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika ništavna je. Član 25. Zakona o vijeću zaposlenika, isto.

<sup>19</sup> Značaj obaveze konsultovanja poslodavca sa predstavnicima zaposlenih potvrdila je i sudska praksa svojim odlukama. Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 032 0 P 09 001404 od 05.02.2010. godine koja

1. donošenju pravilnika o radu
2. namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10 % zaposlenika, a najmanje petorici
3. planu zapošljavanja, premještanju i otkazu
4. mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu
5. značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije
6. planu godišnjih odmora
7. rasporedu radnog vremena
8. noćnom radu
9. naknadama za izume i tehnička unapređenja
10. drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju.<sup>20</sup>

Obaveza konsultovanja vezana je za fiksne rokove i na strani poslodavca i na strani zaposlenika. Poslodavac mora predstavnicima zaposlenih podatke o namjeravanoj odluci dostaviti najmanje 30 dana prije donošenja odluke. Rok od najmanje 30 dana bitan je element obaveze poslodavca iz prava participacije zaposlenih i njegovo nepoštivanje povlači za sobom apsolutnu ništavost svake odluke donesene suprotno ovoj obavezi.<sup>21</sup> Nasuprot tome, vijeće zaposlenika može, ali ne mora, u roku od 7 dana od dana dostavljanja navedenih podataka dostaviti poslodavcu svoje mišljenje, primjedbe i prijedloge.

### **2.3. Obaveza saodlučivanja odnosno pribavljanja prethodne saglasnosti**

I na kraju treći, po pravnoj snazi najjači, a po obimu najmanji oblik participacije zaposlenih u ostvarivanju i zaštiti prava i interesa iz radnog odnosa odnosi se na obavezu poslodavca na saodlučivanje sa predstavnicima

---

je potvrđena presudom Kantonalnog suda u Tuzli broj 03 0 P 002759 10 Gž od 12.01.2012. godine, a ova potvrđena u revizijskom postupku odlukom Vrhovnog suda Federacije BiH broj 32 0 P 121904 12 Rev od 06.12.2012. godine, u kojoj se navodi „u konkretnom slučaju konsultovanje sa Sindikalnom organizacijom je bila obavezna radnja prije donošenja predmetne odluke, jer u protivnom takva odluka radi svoje ništavosti ne egzistira“ str. 7.

<sup>20</sup> član 23. Zakona o vijeću zaposlenika, isto.

<sup>21</sup> Sud je utvrdio da je rješenje tužene o otkazu ugovora o radu nezakonito iz slijedećih razloga: „dakle, tuženi nije dostavio akt u pismenoj formi sindikatu i nije ga dostavio najmanje u roku od 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu ugovora o radu zaposlenicima. Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 32 0 P 005288 09 P od 07.07.2010. godine koja je potvrđena presudom Kantonalnog suda u Tuzli broj 32 0 P 005288 10 Gž od 14.02.2013. godine.

zaposlenika, odnosno na obavezu pribavljanja prethodne saglasnosti vijeća zaposlenika za preduzimanje odgovarajućih radnji, odnosno donošenja određenih odluka.<sup>22</sup>

Prema ovoj obavezi iz participacije, poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika donijeti odluku o:

1. otkazu ugovora o radu članu vijeća zaposlenika,
2. otkazu ugovora o radu zaposleniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost (invalidi II kategorije invalidnosti), ili postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti,
3. otkazu ugovora o radu zaposleniku muškarcu starijem od 55 godina života i ženi starijoj od 50 godina života,
4. prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o zaposleniku (ovdje se svakako isključuje radnja dostavljanja podataka sudu i drugim nadležnim državnim organima na njihov zahtjev).

Vijeće zaposlenika se može, a ne mora izjasniti na tražene saglasnosti poslodavca u roku od 10 dana od dana njenog traženja, a ako se vijeće zaposlenika u tom roku pisano ne izjasni, smatra se da je vijeće zaposlenika saglasno sa odlukom poslodavca.

Međutim, ako vijeće zaposlenika uskrati traženu saglasnost na odluku poslodavca o navedenim pitanjima, u tom slučaju rješavanje tako nastalog spora povjerava se arbitraži.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Pravo na saodlučivanje predstavnika zaposlenika sa poslodavcem svakodnevno potvrđuje i sudska praksa u BiH svojim odlukama kojima štiti pojedinačna prava zaposlenika. Npr. zaštita prava zaposlenika kod kojih postoji promijenjena radna sposobnost gdje sud u svojoj odluci navodi „uvidom u rješenje FZ PIO/MIO od 19.04.2004. godine sud je utvrdio da je kod tužitelja utvrđena invalidnost II kategorije zbog bolesti, te mu je priznato pravo na raspored na drugo radno mjesto...ne stoji tvrdnja tužitelja i svjedoka da je tužitelj invalid rada, te ne stoji tvrdnja tuženog da je tužitelju mogao otkazati ugovor o radu bez obzira što je invalid. Naime, tuženi je mogao otkazati ugovor o radu tužitelju, iako je invalid ali samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika a u smislu člana 26. Zakona o vijeću zaposlenika.“ Presuda Općinskog suda u Tuzli, isto i presuda Kantonalnog suda u Tuzli, isto.

<sup>23</sup> 1) Arbitraža, kao jedan od načina rješavanja kolektivnih radnih sporova u našem radnom zakonodavstvu je utemeljena na dosljedno primijenjenom i poštovanom principu dobrovoljnosti socijalnih partnera. Dedić S. Gradašćević Sijerčić J. isto, str. 446.

2) Ovdje je učinjen izuzetak pa je to zakonska obaveza socijalnih partnera. Takođe treba istaći da bi češće u rješavanju kolektivnih radnih sporova, ali i individualnih, trebalo pribjegavati arbitraži zbog

### 3. Modeli participacije

Industrijski razvoj i konkretni uslovi sindikalnog i radničkog pokreta uslovlili su stvaranje dva glavna sistema participacije zaposlenih. Postojanje ta dva sistema označava se duplim kolosijekom učešća radnika u upravljanju.<sup>24</sup>

Model jednog kolosijeka predstavljanja zaposlenih zasnovan je na kolektivnom pregovaranju tj. na ugovornoj osnovi<sup>25</sup> koji se realizira preko sindikata kao jedinih sagovornika / partnera poslodavcima. Sistem odlikuje jednostavnost koja se ogleda u jedinstvenoj ulozi sindikata i vijeća zaposlenika. Nedostatak ovog modela je u tome što sindikalno neorganizirani zaposlenici ostaju van mogućnosti predstavljanja pošto su sindikalni predstavnici „vezani za oblike predstavljanja zaposlenih koji potiču iz sindikalne akcije i zaštite članstva.“<sup>26</sup> Nedostatak modela jednog kolosijeka sve se više gubi zbog toga što „vremenom djelatnost sindikata u ovom smislu, pa i njenih predstavnika, u bitnom pokriva sve zaposlene; članovi sindikata imaju privilegije, odnosno prava koja su vezana za članstvo u sindikatu a ne za zaposlenje, tj. za obaveze poslodavca; načelno i formalno sindikati zastupaju sindikalno članstvo ali utvrđujući pravila u kolektivnim ugovorima, i štiteći pojedinačna prava, sindikati predstavljaju zaštitu svih zaposlenih.“<sup>27</sup>

Model duplog sistema predstavljanja sprovodi se u posebno izabranom tijelu koje se po pravilu naziva vijeće zaposlenika / savjet radnika pri čemu izabrani predstavnici u vijeće zaposlenika predstavljaju sve zaposlene bez obzira na sindikalno članstvo koje ima ovlaštenje i obaveze van odnosa i aktivnosti koje se smatraju samo sindikalnim.<sup>28</sup>

---

toga što arbitraža derogira sudsku nadležnost, što je brža, jeftinija i efikasnija, i što su odluke arbitraže obavezujuće, konačne i izvršene.

<sup>24</sup> Brajić V. (2001.), Radno pravo, Savremena administracija a.d. Beograd, str. 491.

<sup>25</sup> Nedostatak ovog sistema naročito dolazi do izražaja u zemljama u kojima nije postignut visok stepen sindikalizacije, koji se može otkloniti njegovom zakonskom uspostavom.

<sup>26</sup> Brajić V. isto str. 491.

<sup>27</sup> Brajić V. isto, str. 491.

<sup>28</sup> Model duplog kolosijeka predstavljanja zaposlenih zasnovan je na predstavljanju svih zaposlenih nezavisno od sindikalnog organizovanja u izabranom tijelu od strane svih zaposlenih koje se po pravilu naziva savjet zaposlenih, koje postoji i djeluje paralelno sa sindikatom kod poslodavca – npr. u Njemačkoj, Austriji, Mađarskoj, Francuskoj... Lubarda Branko A. isto, str. 1071.

Model duplog sistema predstavljanja zaposlenih iz prava participacije dovodi do svojevrsne konkurencije između vijeća zaposlenika i sindikata. Međutim, u stvarnosti to i ne izgleda tako zbog toga što je najveći broj članova vijeća zaposlenika sindikalno organiziran tako da sindikalno organizirani članovi vijeća zaposlenika u praksi vode glavnu riječ,<sup>29</sup> i zbog toga što i sindikat u svim bitnim i najvažnijim pitanjima (npr. kod zaključivanja kolektivnih ugovora, kod organiziranja štrajka i slično) štiti interese ne samo svog članstva, već i ostalih zaposlenih, pri čemu se ova dva načina predstavljanja zaposlenika s jedne strane približavaju, i s druge strane prepliću u najvažnijim pravima i interesima svih zaposlenih.<sup>30</sup>

Mješoviti sistem predstavljanja zaposlenih iz prava participacije karakterizira predstavljanje zaposlenika od strane sindikata kao njihovog institucionalnog oblika organiziranja, s tim da su predstavnici sindikalno neorganiziranih zaposlenika direktno uključeni u ovaj sistem, ili kroz dopunski kolosijek u preduzećima u kojima nema sindikata.<sup>31</sup>

U pozitivnom radnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine alternativno je primijenjen model duplog sistema predstavljanja zaposlenih u ostvarivanja prava na participaciju. Prema odredbama entitetskih zakona vijeće zaposlenika / savjet radnika ovlašten je da predstavlja sve zaposlene u ostvarivanju ovog prava, a tamo gdje nije formirano vijeće zaposlenika / savjet radnika, njegovo mjesto i ulogu u cijelosti preuzima sindikat sa posebnom napomenom da tamo gdje nema organiziranog sindikata, poslodavci treba da komuniciraju: ili sa granskim sindikatima; ili sa Savezom

---

<sup>29</sup> Ovaj model poznaje dva osnovna varijeteta: njemački – svi članovi vijeća zaposlenih se biraju od strane zaposlenih; francuski – pored neposredno, direktno izabranih članova vijeća zaposlenih, jedan broj članova vijeća zaposlenih imenuju (reprezentativni) sindikati kod poslodavca. Lubarda Branko A. isto, str. 1071.

<sup>30</sup> Bitni zahtjevi u pogledu socijalnih i ekonomskih prava i interesa su zajednički i neodvojivi. Događa se da se sindikat i radnici ne slažu u pitanjima taktike i strategije, ali kada jedan od ova dva subjekta nudi i čini izvjesnim, zaštitu važnih socijalno ekonomskih prava i interesa, onda ovaj drugi ne može tome oponirati, naprotiv to bi morao podržati.

U slučajevima kada nema sindikata kod poslodavca (ili sindikat npr. nije za organizaciju štrajka, većina radnika može odlučiti da stupi u štrajk). Ako zakon priznaje, a u našem pravu priznaje, onda će učesće radnika u štrajku biti legalno bez obzira na stav sindikata. Sve što učini jedan od ova dva subjekta u okviru svojih ovlaštenja legalno je bez obzira na stav onog drugog. Drugoj e pitanje koje su posljedice eventualnog sukoba sindikata i predstavnika radnika. Brajić V. isto str. 492.

<sup>31</sup> U češkom pravu vijeće zaposlenih može da se osnuje samo u preduzećima određene veličine u kojima nije osnovan sindikat – ukoliko dođe do osnivanja sindikata, vijeće zaposlenih se raspušta. Lubarda Branko A. isto, str. 1071. i 1072.

samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine;<sup>32</sup> ili sa izabranim predstavnicima zaposlenih ili svim zaposlenim neposredno.

#### **4. Legitimnost participacije zaposlenih**

Legitimnost participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca u ostvarivanju i zaštiti prava i interesa ekonomsko socijalne prirode posmatra se dvojako: ili kao opravdanje učešća zaposlenih u odlučivanju ili kao osporavanje učešća zaposlenih u odlučivanju.

Argumenti kojima se opravdava participacija zaposlenih su ekonomske, radno socijalne i psihološke prirode, a argumenti kojima osporava učešće zaposlenih u odlučivanju su ekonomske i organizacijske prirode.

Sa ekonomskog aspekta participacija se opravdava time što doprinosi rastu produktivnosti rada, većoj efikasnosti i organizacijskoj harmoničnosti jer doprinosi poboljšanju motiviranosti zaposlenih i stabilnosti radnog morala.<sup>33</sup>

Sa radno socijalnog aspekta participacija „se javlja kao svojevrsna kompenzacija za inkorporativnost zaposlenih kod poslodavca i opštu društvenu integraciju u postojeći sistem“ pošto je „cilj participacije integracija zaposlenih u preduzeću, unapređenje uzajamnog razumijevanja, podrška menadžerskim prerogativima poslodavca, uz socijalne korekcije tržišne ekonomije“ jer na taj način participacija „doprinosi razvoju socijalnog dijaloga i industrijske demokratije uopšte pošto se ne ograničava samo na nivo preduzeća, već uključuje demokratizaciju kolektivnih radnih interesa uopšte, na nacionalnom nivou.“ Prednost participativnog menadžmenta u odnosu na autoritarni, ogleda se i u izglednijem zadobijanju podrške zaposlenih i samih sindikata u implementaciji poslovne politike poslodavca,

---

<sup>32</sup> Stav sudske prakse u Bosni i Hercegovini (Federacija Bosne i Hercegovine) u sporovima iz radnih odnosa.

<sup>33</sup> Empirijska istraživanja pokazuju da participacija obično vodi izvjesnom, makar kratkotrajnom poboljšanju poslovnih rezultata, a ponekad značajnijem i dugotrajnijem poboljšanju poslovnih rezultata, drugim riječima redovno ima pozitivan efekat na produktivnost i gotovo nikad negativan efekat...uostalom sami poslodavci priznaju da je zajednica interesa između poslodavaca i zaposlenih u dugoročnom interesu razvoja preduzeća. Lubarda Branko A. isto, str. 1073. i 1074.

tako da poslodavci uvođenjem određenih oblika participacije (ugovornim putem ili neformalnim oblicima) nastoje da oslabe sindikate.<sup>34</sup>

Sa psihološkog aspekta participacija zaposlenih u odlučivanju dovodi do smanjenja osjećaja otuđenosti i ublažavanja osjećaja podređenosti kod poslodavca, što se povoljno odražava na njihov radni moral, motiviranost i zadovoljstvo na radu, odnosno „participacija kod zaposlenih razvija osjećaj zajedničkog cilja“ a to je opstanak privrednog društva i razvoj u uvjetima konkurencije, posebno motivirajući zaposlene na njihov veći doprinos uspjehu poslodavca na tržištu.

Ekonomsko osporavanje participacije vrši se prije svega od strane neoliberalnih ekonomista koji izražavaju svoje rezerve prema nekim oblicima participacije tvrdeći da je autoritarni menadžment ekonomski opravdanija i efikasnija strategija od kooperativnog menadžmenta koji se zasniva na demokratskoj participaciji uz sudjelovanje predstavnika zaposlenih, posebno navodeći da „predstavnici zaposlenih (u institucionalizovanim oblicima participacije – npr. u nadzornom ili upravnom odboru) nisu dovoljno kompetentni za odlučivanje, dok su, njima nasuprot, predstavnici poslodavaca visokospecijalizovani eksperti u finansijskim i ekonomskim pitanjima“,<sup>35</sup> što se ne može prihvatiti opravdanim razlogom zbog tog što ovlašteni predstavnici zaposlenih imaju pravnu mogućnost angažiranja eksperata – vanjskih saradnika.

Organizacijsko osporavanje participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca svodi se na pravo poslodavca da po osnovu vlasničkih ovlaštenja i slobode preduzetništva sam odlučuje da li će u utvrđivanje organizacije rada uključiti ili ne uključiti predstavnike zaposlenih.<sup>36</sup> Dosadašnja iskustva u mnogim državama pokazala su opravdanost uključivanja predstavnika zaposlenih u ovu problematiku čime se uveliko smanjuju tenzije, ali i radni sporovi naročito kod iskazivanja prekobrojnosti zaposlenih iz ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga.

---

<sup>34</sup> Lubarda Branko A. isto, str. 1074. i 1075.

<sup>35</sup> Lubarda Branko A. isto, str. 1076.

<sup>36</sup> Poslodavac dima dvije opcije: a) da se procesi odlučivanja i organizacije rada odvijaju bez uvođenja participacije zaposlenih, odnosno nastojanjem poslodavca da slabi, marginalizuje, izbjegava ili isključi predstavnike zaposlenih (sindikata, vijeće zaposlenika i sl.); b) da se pomoću participacije predstavnici zaposlenih uključe u proces odlučivanja o organizaciji rada. Lubarda Branko A. isto, str. 1076.

U pozitivnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine ne postoji niti heteronomno niti autonomno pravno ograničenje slobode poslodavca u utvrđivanju unutrašnje organizacije rada<sup>37</sup> jer je autonomno pravo poslodavca da sam odlučuje da li će pristupiti reorganizaciji procesa rada radi efikasnijeg korištenja sredstava rada, opreme i ljudskih resursa u cilju smanjenja troškova poslovanja, odnosno jačanja konkurentske sposobnosti na tržištu, koji se opet manifestiraju kao razlozi ekonomske i tehničke – tehnološke prirode, zbog toga što su organizacijske promjene sastavni dio upravljačkih ovlaštenja poslodavca, pa samim tim te aktivnosti poslodavca i ne mogu biti predmet sudske kontrole niti pitanje cjelishodnosti takve odluke (spor pune jurisdikcije), već mogu biti samo predmet kontrole zakonitosti donošenja takve odluke.<sup>38</sup>

## 5. Oblici učesća zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca

Participacija zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca vrši se na dva temeljna načina: 1. neposredno i posredno i 2. institucionalno i vaninstitucionalno.

Neposredni ili direktni oblici participacije vrše se neposrednim uključivanjem zaposlenih u proces odlučivanja na konsultativnim sastancima zaposlenih ili njihovih izabраних predstavnika sa poslodavcem ili njegovim predstavnicima, na sastancima radnih timova, autonomnih radnih grupa i drugim oblicima, pri čemu se posebno naglašava uloga pojedinačnog zaposlenika ili radne grupe i njegove neposredne radne situacije.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Naročito u SAD, poslodavac, odnosno uprava (odbor direktora) nerado odustaju od svog prava da odluke donose jednostrano, mada nije pravno isključeno iz predmeta kolektivnog pregovaranja na nivou poslodavca pitanje tzv. menadžerskih klauzula (organizacije rada – menadžment ljudskih resursa), koje se u praksi rijetko ugovaraju. Lubarda Branko A. isto, str. 1076.

<sup>38</sup> U skladu sa članom 23. stav 1. alineja 2. Zakona o vijeću zaposlenika obaveza poslodavca je da izvrši konsultovanje sa vijećem zaposlenika u slučaju donošenja odluke kojom se uslijed organizacijskih razloga – promjena otkazuje ugovor o radu za više od 10 % zaposlenih, a najmanje petorici, prema kojoj odredbi sud ima ovlaštenje da kontrolira samo da li je izvršeno konsultovanje sa vijećem zaposlenika, a ne i da cijeni opravdanost ili neopravdanost organizacijskih promjena – razloga kod poslodavca.

<sup>39</sup> Ovdje se radi o tzv. silaznoj participaciji jer se odlučivanje prenosi sa menadžmenta na same zaposlene, mada samo u pogledu veoma ograničenog kruga pitanja u vezi sa radom zaposlenog kao što su raspodjela radnih zadataka; metode rada; održavanje kvaliteta proizvodnje i td. Na ovaj način se zaposleni direktno motiviraju da bolje radi, poistovjećuju sa ciljevima poslovne politike poslodavca, dok glavne poluge ostaju upravi poslodavca. Lubarda Branko A. isto, str. 1084.



Posredni ili indirektni oblici participacije vrše se uključivanjem zaposlenih u proces odlučivanja posredstvom izabranih predstavnika zaposlenih u vijeće zaposlenika, u upravni ili nadzorni odbor preduzeća, u učešću u predlaganju izbora direktora rada.<sup>40</sup>

Pod institucionalnim oblicima participacije podrazumijevaju se trajni sistemski oblici participacije uvedeni u sistem kolektivnih radnih odnosa, prvenstveno zakonskim putem kao obavezni oblici participacije. Institucionalni oblici participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca podrazumijevaju učešće izabranih predstavnika zaposlenih u informisanju, konsultovanju i saodlučivanju. Ovdje se ima u vidu institucionalna participacija koja se ostvaruje posredstvom vijeća zaposlenih, kao najraširenijeg i najznačajnijeg institucionalnog oblika participacije.

Pod vaninstitucionalnim oblicima participacije zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca podrazumijevaju oni oblici koji se uvode u pojedinim privrednim društvima ili određenim privrednim granama kao dobrovoljno – unilateralno učešće utvrđeno određenim planovima i programima participacije i to za određeno vrijeme, ili kao bilateralno učešće utvrđeno kolektivnim ugovorom o radu.

Vaninstitucionalni oblici participacije predstavljaju informisanje zaposlenih od strane poslodavca isticanjem određenih obavještenja na oglasnim tablama privrednog društva, u novinama i drugim medijima u svrhu upoznavanja zaposlenih sa tekućim poslovima i problemima u poslovanju; održavanje sastanaka radnih timova kao posebnog oblika kratkotrajnog informisanja zaposlenih u svrhu njihovog potpunijeg upoznavanja sa posebno važnim pitanjima i problemima u poslovanju i njihovom uticaju na poslove i rad zaposlenih bez otvaranja diskusije; rad radnih grupa bez nadzora pretpostavljenih kojima je svrha pronalaženje načina za izvršavanje radnih zadataka na najprimjereniji način radi postizanja postavljenih radnih i ekonomskih ciljeva kroz koji se razvija takmičarski duh i postiže veća kooperativnost, odgovornost i efikasnost i sl.

Participacija zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca u Bosni i Hercegovini sprovodi se institucionalno i institucionalno – organizacijski.

---

<sup>40</sup> Ovdje se radi o svojevrsnoj „uzlaznoj participaciji“ zaposlenih u odlučivanju, jer je u pitanju participacija zaposlenih na višim nivoima odlučivanju u preduzeću. Lubarda Branko A. isto, str. 1084.

Institucionalno participacija se provodi posredstvom vijeća zaposlenika / savjeta radnika i sindikata<sup>41</sup> ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika / savjet radnika. Da bi se formiralo vijeće zaposlenika / savjet radnika kao primarni institucionalni oblik ostvarivanja participacije u odlučivanju kod poslodavca, uvjet je da poslodavac zapošljava najmanje 15 zaposlenika bez obzira da li su svi u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme i bez obzira da li rade puno ili nepuno radno vrijeme.

Organizacijski participacija se sprovodi kod poslodavca koji registrirane djelatnosti obavlja po organizacionim dijelovima pod uvjetom da zaposleni u organizacionim dijelovima koriste ovo pravo u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika.

Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacionih jedinica koje djelatnost obavljaju izvan sjedišta poslodavca, u tom slučaju zaposleni mogu organizirati vijeće zaposlenika u svakoj od tih organizacionih jedinica pod uvjetom da se u svakoj organizacionoj jedinici vijeće zaposlenika formira na prijedlog sindikata ili najmanje 20 % zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca i pod uvjetom da vijeće zaposlenika ne može imati manje od tri i više od devet članova. U ovom slučaju formira se glavno vijeće zaposlenika koje se sastoji od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.<sup>42</sup>

Polazeći od činjenice da se participacija zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca u Bosni i Hercegovini vrši institucionalno i institucionalno – organizacijski, potpuno opravdano se postavlja pitanje na koji način će zaposlenici kojih je u radnom odnosu kod poslodavca manje od 15 ostvariti pravo na participaciju u ostvarivanju i zaštiti svojih opravdanih ekonomsko socijalnih prava i interesa.

---

<sup>41</sup> a) Nadležnosti sindikata šire su od nadležnosti vijeća zaposlenika. Nadležnosti sindikata obuhvataju i nadležnosti vijeća zaposlenika ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika. 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, što su isključiva ovlaštenja sindikata. Zakon o vijeću zaposlenika, Obaveze i ovlaštenja zaposlenika, „Službene novine Federacije BiH“ broj 38/04.

b) Poseban značaj i ulogu u kontekstu pozitivnopravnih rješenja u radnom zakonodavstvu BiH vezano za participaciju imaju odnosi koji se uspostavljaju između sindikata i vijeća zaposlenika, odnosno savjeta radnika. Radi se o odnosima saradnje, odnosno član vijeća može biti istovremeno i član sindikata. Dedić S. Gradašćević Sijerčić J. isto, str. 125.

<sup>42</sup> Zakon o vijeću zaposlenika, Odredbe o formiranju vijeća zaposlenika, isto.

Odgovor na ovo pitanje treba posmatrati u kontekstu prava zaposlenih da organiziraju ili neorganiziraju sindikat kao svoju profesionalnu asocijaciju za ostvarivanje i zaštitu kako individualnih tako i kolektivnih prava iz radnog odnosa. Iz toga bi potpuno utemeljeno proizilazilo i pravo zaposlenika da tamo, gdje nema formiranog vijeća zaposlenika / savjeta radnika pa ni sindikata, ovo pravo ostvaruju ili sa pravovaljano izabranim predstavnikom / predstavnicima zaposlenih ili neposredno učešćem svih zaposlenih na zboru radnika.

## **ZAKLJUČAK**

Kolektivno radno pravo kao dio radnog prava obuhvata norme koje reguliraju kolektivne radne odnose.

Predmet proučavanja kolektivnog radnog prava jesu odnosi koji se uspostavljaju u izvršavanju zavisnog rada pod uvjetom da izvršavanje takvog rada, pored uspostave pravnih odnosa individualne prirode, povlači za sobom i uspostavljanje pravnih odnosa kolektivne prirode.

Temeljna karakteristika kolektivnih radnih odnosa jeste da se ovi odnosi razlikuju od individualnih radnih odnosa po subjektima, predmetu reguliranja i načinu rješavanja sporova.

Subjekti kolektivnih radnih odnosa su, na jednoj strani zaposlenici čija se prava i interesi ostvaruju i štite kroz institucionalne oblike predstavljanja posredstvom sindikata i vijeća zaposlenika, i na drugoj strani poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

Predmet reguliranja kolektivnog radnog prava predstavljaju one institucije i kategorije radnog prava koje utemeljuju sticanje, ostvarivanje i zaštitu kolektivnih prava i interesa socijalnih partnera. Te kategorije i institucije predstavljaju stubove kolektivnog radnog prava kao predmeta proučavanja. Ne može se klasificirati ili reći koji je od tih stubova značajniji za kolektivno radno pravo, odnosno prije svega za prava i interese zaposlenih zbog toga što svi ti stubovi kolektivnog radnog prava zajedno čine jednu kontinuiranu, nedjeljivu i hronološki postavljenu i uvjetovanu cjelinu u ostvarivanju i zaštiti prava i interesa zaposlenih. Sva kolektivna radna prava: sloboda udruživanja – pravo na osnivanje i organiziranje udruženja radnika i poslodavaca; pravo na kolektivno pregovaranje i kolektivno dogovaranje;

pravo na participaciju, pravo rješavanja kolektivnih radnih sporova, pravo na štrajk i pravo učešća u postupku donošenja autonomnih općih akata kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom predstavljaju institucionalne oblike za ostvarivanje i zaštitu individualnih prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada.

Način rješavanja kolektivnih radnih sporova razlikuje se od načina rješavanja individualnih radnih sporova po tome što samo institucionalni kolektiviteti zaposlenih ili svi zaposleni neposredno mogu preduzimati određene mjere i akcije kolektivnog karaktera radi ostvarivanja i zaštite kolektivnih radnih prava kao što je pravo na štrajk.

Kolektivne radne odnose kao dio modela industrijskih odnosa karakterizira sukob interesa i kao mogućnost i kao vjerovatnoća zbog toga što su interesi subjekata kolektivnog radnog prava uvijek suprotni. Upravo, ta suprotnost interesa dovodi do uspostavljanja kolektivnih radnih odnosa na temelju akata koji predstavljaju rezultat sporazumijevanja u cilju ostvarenja kolektivnih prava i interesa na radu, u vezi sa radom i povodom rada.

Jedan od pravnih mehanizama koji služi ostvarenju ovog cilja socijalnih partnera jeste pravo na participaciju zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca.

Pravo na participaciju jedno je od temeljnih kolektivnih radnih prava kojim se osigurava pravo zaposlenih da putem svojih institucionalnih oblika predstavljanja učestvuju u odlučivanju kod poslodavca kada poslodavac donosi odluke koje su značajne za njihova prava i interese iz radnog odnosa.

Zbog izuzetnog značaja i važnosti ovog prava zaposlenih u ostvarivanju i zaštiti prava i interesa zaposlenih iz radnog odnosa, pravo na participaciju uređeno je univerzalnim pravnim aktima – konvencijama Međunarodne organizacije rada, regionalnim evropskim pravnim aktima od kojih je od posebnog značaja Revidirana evropska socijalna povelja i nacionalnim pravnim aktima svake države.

Pravo na participaciju različito je uređeno u pojedinim državama u skladu sa njihovim specifičnostima unutrašnjeg karaktera na koje posebno

utiče tradicija s jedne strane, i ,s druge strane jačina radničkog i sindikalnog pokreta.

Pravo na participaciju uređeno je heteronomnim pravnim propisima, kolektivnim ugovorima i autonomnim općim aktima poslodavaca. Svakako najjaču garanciju ostvarenju i zaštiti ovog prava daje heteronomno pravno uređenje, ali tone mora biti odlučujući faktor jer u razvijenim državama sa jakim sindikalnim i radničkim pokretom ovo pravo je potpuno efikasno iako je uređeno ili kolektivnim ugovorima ili autonomnim općim aktima poslodavca.

Pravo na participaciju zaposlenih u odlučivanju kod poslodavca ostvaruje se informisanjem od strane poslodavca, konsultovanjem sa poslodavcem i saodlučivanjem sa poslodavcem. Ova tri mehanizma u rukama zaposlenih, odnosno njihovih institucionalnih predstavnika predstavljaju izuzetno jaka pravna sredstva za potpuno ostvarenje i zaštitu temeljnih, ali i svih prava iz radnog odnosa, tj. prava na radu, u vezi sa radom u povodom rada.

Pravo na participaciju u Bosni i Hercegovini uređeno je na entitetskom nivou i nivou Brčko Distrikta BiH heteronomnim pravnim propisima, a ostvaruje se institucionalnim oblicima predstavljanja zaposlenih posredstvom vijeća zaposlenika / savjeta radnika ili sindikata ako vijeće zaposlenika /savjet radnika nije formiran kod poslodavca.

Pravo na participaciju ostvaruje se zakonski utvrđenim mehanizmima koji istovremeno predstavljaju prava zaposlenih i obaveze poslodavca na informisanje, na konsultovanje sa poslodavcem i saodlučivanje sa poslodavcem. Koristeći se navedenim participativnim pravima zaposlenici mogu potpuno i efikasno ostvariti i zaštitu svoja individualna prava iz radnog odnosa. Zbog toga je neophodno svakodnevno uticati na zaposlene da koriste svoja zakonom utvrđena prava i da obavezno osnivaju i organiziraju sindikat u svojoj radnoj sredini ili da se pridruže već postojećim sindikalnim organizacijama, da tamo gdje ispunjavaju uvjete za formiranje vijeća zaposlenika / savjeta radnika obavezno formiraju vijeće zaposlenika / savjet radnika i da putem tih institucija predstavljanja vrše konstantan pritisak na poslodavca da ispunjava obaveze iz participacije.

## **LITERATURA**

Brajić V. (2001) Radno pravo, Beograd, Savremena administracija

Dedić S. Gradašćević Sijerčić J. (2005) Radno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu

Dedić S. Gradašćević Sijerčić J. (2000) Temelji međunarodnog radnog prava, Sarajevo, Pravni centar Fond otvoreno društvo BiH

Lubarda B. A. (2004) Evropsko radno pravo, Podgorica, CID

Milićević N. (2007) Ljudska prava, Sarajevo, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu

Trnka K. Ustavno pravo, (2000) Sarajevo, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću i Studentska štamparija Univerziteta Sarajevo

Trnka K. Milićević N., Simović M., Dmičić M.S. (2004) Ustav Federacije Bosne i Hercegovine, Ustav Republike Srpske, Evropska povelja o lokalnoj samoupravi, Komentar, Centar za promociju civilnog društva Sarajevo,

Žilić A. (1996) Bosna i Hercegovina Kodeks ljudskih prava, Slavonski Brod, Amadeus

### **Propisi i sudska praksa**

Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine

Opšti kolektivni ugovor Republike Srpske

Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 032 0 P 09 001404 od 05.02.2010. godine

Presuda Kantonalnog suda u Tuzli broj 03 0 P 002759 10 Gž od 12.01.2012. godine,

Presuda Vrhovnog suda Federacije BiH broj 32 0 P 121904 12 Rev od 06.12.2012. godine

Presuda Općinskog suda u Tuzli broj 32 0 P 005288 09 P od 07.07.2010. godine

Presuda Kantonalnog suda u Tuzli broj 32 0 P 005288 10 Gž od 14.02.2013. godine

Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine,

Zakon o radu Republike Srpske

Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine,

Zakonima o vijeću zaposlenika Federacije Bosne i Hercegovine

Zakonom o savjetima radnika Republike Srpske

Zakon o radu Republike Hrvatske