



Broj: 05-02-4-489-2/18
Sarajevo, 13.6.2018. godine

- INSTITUCIJE BOSNE I HERCEGOVINE

*PREDMET: Uslovi odobravanja plaćenog
odsustva, mišljenje i uputa.-*

U kontaktima sa predstavnicima institucija uočeno je da postoje nedoumice u pogledu odobravanja plaćenog odsustva, koje su posebno nastupile stupanjem na snagu Zakona o izmjeni Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 93/17). Naime, predmetnim zakonom izmijenjen je član 46. Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12 i 93/17), kojim je sada u stavu 1. u relevantnom dijelu propisano da državni službenik ima pravo na ... plaćeno odsustvo od pet radnih dana u jednoj kalendarskoj godini. Problem u postupanju institucija sastoji se u tome da se državnim službenicima odobrava plaćeno odsustvo bez ikakvog razloga, odnosno opravdanja zbog čega se plaćeno odsustvo i traži. Takva praksa je pogrešna, iz sljedećih razloga:

Prije stupanja na snagu posljednjih izmjena Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Zakon o državnoj službi), odredba navedenog člana 46. st. 1. i 2. u relevantnom dijelu je glasila da državni službenici, kako rukovodeći tako i nerukovodeći, imaju pravo na plaćeno odsustvo od pet dana u jednoj kalendarskoj godini, tako da posljednjim izmjenama nije došlo ni do kakve promjene u institutu plaćenog odsustva koji bi opravdavao promjenu postupanja u pogledu plaćenog odsustva.

Pored toga, važna je odredba člana 46. Zakona o državnoj službi, kojim je propisano da se na državnog službenika primjenjuju Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine i drugi zakoni koji regulišu prava i obaveze iz radnih odnosa, osim ako Zakonom o državnoj službi nije drugačije utvrđeno. Nadalje, članom 1. stav 3. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17), (u daljem tekstu: Zakon o radu) propisano je da se taj zakon primjenjuje i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi. **Kako Zakon o državnoj službi propisuje pravo državnog službenika na plaćeno odsustvo i njegovo trajanje, ali ne propisuje uslove odobravanja plaćenog odsustva, to se na uslove odobravanja plaćenog odsustva ima primijeniti Zakon o radu.**

S tim u vezi, važna je odredba člana 30. Zakona o radu, kojom je propisano da zaposlenik (shodno gore navedenom, državni službenik), ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate –

plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva, i zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca, a čemu o zahtjevu za plaćeno odsustvo odlučuje poslodavac na pismeni zahtjev zaposlenika (stav 1.), članom užeg domaćinstva, u smislu stava 1. istog člana, smatraju se bračni i vanbračni supružnik, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra (stav 2.). Valja napomenuti da norma stava 1. člana 30. propisuje sedam dana plaćenog odsustva za zaposlenike, ali se taj broj dana ne odnosi na državne službenike, jer je derogiran članom 46. stav 1. Zakona o državnoj službi, odnosno norma stava 1. člana 30. Zakona o radu je u suprotnosti sa članom 46. stav 1. Zakona o državnoj službi, ali samo u pogledu broja dana, dok su u ostalom navedene norme komplementarne i imaju se zajedno primjenjivati.

S obzirom da je plaćeno odsustvo zbog zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba regulisano st. 3. i 4. člana 30. Zakona o radu, ostaje pitanje koji su to „drugi slučajevi utvrđeni aktom poslodavca“, odnosno preciznije koji je to „drugi akt poslodavca“. Odgovor proizilazi iz člana 89. Zakona o radu kojim je propisano da poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim se uređuje organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, u skladu sa zakonom (stav 1.), o donošenju Pravilnika o radu poslodavac se konsultuje sa sindikatом (stav 2.), a pravilnik iz stava 1. istog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca (stav 3.). Pri tome, nema prepreka da se drugi slučajevi plaćenog odsustva predvide i drugim propisom institucije zasnovanim na zakonu.

Inače, za razliku od godišnjeg odmora, plaćeno odsustvo se uvijek vezivalo i odobravalо u slučaju postojanja određenog opravdanog razloga, većinom lične prirode, te nikada nije bilo propisano da se odobrava bez razloga, jer bi u tom slučaju predstavljao alternativni godišnji odmor, što nije i nikada nije bila svrha ovog instituta. Uređivanjem ovog pitanja pravilnikom o radu (ili drugim aktom institucije) osigurava se predvidivost uslova za korištenje plaćenog odsustva, te se sprečava eventualno različito postupanje.

Zaključno, kada se razmotre relevantne norme oba zakona, državni službenik ima pravo na pet dana plaćenog odsustva u jednoj kalendarskoj godini zbog stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti ili smrti člana užeg domaćinstva, te zbog drugih razloga utvrđenih u pravilniku o radu ili drugom aktu institucije. Naprotiv, državni službenik ne može ostvarivati pravo na plaćeno odsustvo kada nema razlog zbog kojih bi mu se isto odobrilo.

S poštovanjem,

Dostavljeno:

- naslovu
- arhiva



DIREKTOR

Neven Akšamija
Neven Akšamija