



Broj: Ž-BR-04-26/17

Datum: 31.05.2017.godine

Preporuka broj P-131/17

UNIVERZITET U TUZLI

TUZLA

P R E P O R U K A
u vezi sa žalbom Borisa Krešić

I. Uvod

Institucija Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, zaprimila je dana 01.02.2017.godine žalbu Borisa Krešić iz Živinica i predmet je registriran pod brojem Ž-BR-04-26/17.

II. Činjenično stanje

Žalbeni navodi se odnose na povredu prava iz radno-pravnog odnosa zbog neudovoljavanja usmenom zahtjevu za odobrenje jednog dana plaćenog odsustva u svrhu korištena vjerskih i tradicijskih potreba žalitelju Borisu Krešić. Razlog neudovoljavanja zahtjevu je kako imenovani navodi navodno zbog nepoštivanja određene procedure, prema kojoj je on bio dužan podnijeti pismeni zahtjev za korištenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba. U žalbi žalitelj navodi: „*Smatram da je prema meni učinjena diskriminacija iz razloga što na Univerzitetu u Tuzli svi zaposlenici, koji nisu islamske vjeroispovjesti, moraju podnijeti pismeni lični zahtjev, što je slažem se u potpunosti u skladu sa Zakonom o radu FBiH (član 54. Stav 3.) i Pravilnikom o radu Univerziteta u Tuzli (član 74. U vezu sa članom 71.), za korištenje plaćenog odsustva u svrhu korištenja vjerskih i tradicijskih potreba...Znači prilikom ostvarivanja istog prava, prava na korištenje plaćenog odustva radi zadovoljenja vjerskih odnosno tradicijskih potreba, prema zaposlenicima koji nisu islamske vjeroispovjesti postupa se nepovoljnije što predstavlja neposrednu odnosno direktnu diskriminaciju.*“

Nakon prijema žalbe, institucija Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine je dana 06.02.2017.godine uputila zahtjev za dostavu odgovora Univerzitetu u Tuzli.

Institucija Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine zaprimila je dana 23.02.2017. godine odgovor Univerziteta u Tuzli broj: 01-858-1/17 od 20.02.2017. godine u kojem se navodi: „... U skladu sa čl.54. stav (3) Zakona o radu („Službene novine FBiH“ broj: 26/16) i članom 74. Pravilnika o radu Univerziteta u Tuzli, radnici Univerziteta imaju pravo na četiri dana odsustva sa rada radi zadovoljavanja njihovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, od čega dva dana plaćenog odsustva, i nisu u obavezi podnositi pismeni zahtjev, kako to navodi žalitelj u žalbi, pozivajući se i na odredbu člana 71. Pravilnika, kojim su utvrđeni drugi osnovi plaćenog odsustva sa rada a za koje je potrebno podnijeti pismeni zahtjev i pružiti odgovarajući dokaz.

Radnici koji na dane vjerskih praznika žele koristiti pravo na dva dana neplaćenog odsustva u toku kalendarske godine, podnose pismeni zahtjev za korištenje neplaćenog odsustva sa rada, navođenjem datuma korištenja, na koji način upoznaju poslodavca o tom pravu, o čemu se donosi rješenje o neplaćenom odsustvu.

Radnici Univerziteta svoje pravo na plaćeno odsustvo, u navedene svrhe, bez obzira na njihovu vjeroispovijest, u najvećem broju slučajeva koriste po jedan na dane vjerskih praznika, (kao što su Ramazanski bajram i Kurban bajram, odnosno Božić i Uskrs) o čemu se odsustvo sa rada samo evidentira u evidenciji o prisustvu na poslu koje vode organizacione jedinice-fakulteti na kojem zaposlenici, uključujući i žalitelja, ostvaruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Međutim želimo istaći da je sporadično zabilježena praksa na Univerzitetu u Tuzli, da jedan broj zaposlenika svoje pravo na plaćeno odsustvo ne koriste na dane vjerskih praznika, nego za zadovoljavanje tradicijskih potreba, kao što je i slučaj sa žaliteljem. Konkretno, posljednji Zahtjev za ostvarivanje ovog prava u 2016. godini žalitelj je podnio Rektor 14.12.2016. godine pismenim putem, uz predhodnu saglasnost dekana, za korištenje plaćenog odsustva u dane 29. i 30.12.2016. g., što mu je odobreno iako u istom ne navodi o kojoj konkretnoj vjerskoj, odnosno tradicijskoj potrebi se radi.

Kako iz Vašeg podneska nemamo dovoljno informacija, niti dokaza da je, kada i od strane koga od žalitelja traženo da odsustvo za ove potrebe koristi uz obavezu na podnošenje pismenog zahtjeva, te da je na taj način postupljeno prema njemu na diskriminirajući način u odnosu na zaposlenike islamske vjeroispovijesti, stojimo na raspolaganju da ove informacije konkretnije dopunimo po Vašem Zahtjevu uz, s Vaše strane preciznije navođenje detalja iz žalbe žalitelja. “

Odgovor Univerziteta u Tuzli dostavljen je dana 02.03.2017. godine žalitelju na izjašnjenje, na što se žalitelj izjasnio dana 14.03.2017. godine te u istom navodi: „ U odgovoru Univerziteta u Tuzli se navodi da zaposlenik nije u obavezi podnositi pismeni zahtjev niti mu se izdaje rješenje, a u daljem tekstu se navodi da sam ja podnio zahtjev za zadovoljavanje vjerskih i tradicijskih potreba, a o čemu sam i dobio Rješenje broj (05/1-8880-1/16 od 15.12.2016. godine) i to upravo po osnovu Zakona o radu F BiH, članova Pravilnika o radu prema kojima, a kako se navodi u aktu, nije potrebno podnositi pisani zahtjev..... “

III. Relevantno zakonodavstvo

Ustav BiH¹

Članak 2. stavak 1.

'BiH i oba entiteta će osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda.'

Zakon o ombudsmanu za ljudska prava Bosne i Hercegovine

Članak 1. st 1.

Ombudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine je nezavisna institucija uspostavljena u cilju promovisanja dobre uprave i vladavine prava, zaštite prava i sloboda fizičkih i pravnih osoba, kako je garantovano posebno Ustavom BiH i međunarodnim sporazumima koji se nalaze u dodatku tog Ustava koja će s tim u vezi nadgledati aktivnosti Institucija Bosne i Hercegovine, njenih entiteta i Brčko Distrikta u skladu s odredbama ovog Zakona.

Članak 2. st. 1. i 2.

Institucija Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine razmatrati će predmete koji se odnose na slabo funkcionisanje ili povrede ljudskih prava i sloboda počinjene od bilo kojeg organa vlasti u BiH ... Institucija će djelovati po prijemu žalbe ili ex officio ...

Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine²

Neplaćeno odsustvo

Član 54.

(1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo.

(2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

(4) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

¹ "Aneks IV Općeg okvirnog sporazuma za mir u BiH"

² Službene novine F BiH broj 26/16

2. Odsustva

2.1. Plaćeno odsustvo

Član 71.

(1) O plaćenom odsustvu iz člana 70. ovog Pravilnika odlučuje Rektor.

(2) Radnik je obavezan podnijeti pismeni zahtjev za plaćeno odsustvo najkasnije sedam dana prije njegovog korištenja, osim u slučaju iz člana 70. stav 1. tačke c), d), e), f), i) i n) ovog Pravilnika, te predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na odsustvo sa rada.

(3) Pismeni zahtjev za plaćeno odsustvo za izuzetke utvrđene u prethodnom stavu ovog člana, radnik je dužan podnijeti najkasnije pet dana od dana nastupanja slučaja za koji traži plaćeno odsustvo.

(4) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

IV. Zaključak Ombudsmana Bosne i Hercegovine

Institucija Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine ustanovljena je između ostalog u cilju promoviranja dobre uprave i vladavine prava. Ovom prilikom Ombudsmani sa aspekta svojih nadležnosti ustanovljenih *Zakonom o Ombudsmanu za ljudska prava Bosne i Hercegovine*, ukazuju na to da su organi u postupku dužni postupati na način kako je to propisano Zakonom.

Podnositelj žalbe ukazuje da Univerzitet u Tuzli ima različita postupanja vezano za ostvarivanje prava na korištenje plaćenog odsustva s posla, odnosno, prava vezana za korištenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba prilikom ostvarivanja istih. Imenovani navodi da pripadnici islamske vjeroispovijesti, bez izuzetka, koriste pravo na plaćeno odsustvo i da se o tome vode evidencije u ših listi, odnosno da se za zadovoljavanje vjerskih potreba za Bajram ne podnose pismeni zahtjevi niti sačinjavaju rješenje o plaćenom odsustvu sa rada, a da on pripadnik drugoj vjeroispovijedi je u obavezi podnijeti pismeni zahtjev za svoje vjerske i tradicijske potrebe o čemu mu se sačinjava i rješenje.

Ispitujući navode podnosioca žalbe, uvida u dostavljenu dokumentaciju, te konsultujući propise na koje se Univerzitet u Tuzli poziva, Ombudsmani Bosne i Hercegovine su mišljenja da se treba prema svim uposlenicima postupati jednako na način da se svima prilikom korištenja plaćenog/neplaćenog odsustva s posla dostavljaju rješenja, a koja predhode podnošenjem pismenog zahtjeva od strane svakog uposlenika.

³ www.untz.ba

Uzimajući u obzir naprijed navedene činjenice, a u svrhu otklanjanja povrede ljudskih prava i sloboda zaštićenih posebno Ustavom Bosne i Hercegovine i međunarodnim sporazumima koji se nalaze u dodatku Ustava, postupajući u skladu sa svojim ovlaštenjima, na osnovu članka 32. Zakona o Ombudsmanu za ljudska prava Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik BiH br. 32/00, 19/02, 35/04 i 32/06), Ombudsmeni Bosne i Hercegovine odlučujući po žalbi Borisa Krešić donose slijedeću:

P R E P O R U K U
Univerzitetu u Tuzli

- 1. Da postupa u skladu s pozitivnim zakonskim propisima, te svakom uposleniku dostavi rješenje o plaćenom odsustvu radi zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba bez ikakvih razlika*
- 2. Da u roku od 30 dana, od dana prijema ove preporuke obavijesti Ombudsmene Bosne i Hercegovine o načinu ispoštovanja ove preporuke.*

Ombudsmeni Bosne i Hercegovine:
Dr. Jasminka Džumhur, s.r.
Nives Jukić, s.r.
Dr. Ljubinko Mitrović, s.r.

Dostavljeno:
1x podnosiocu žalbe
1x u spis