

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE

Prednacrt

ZAKON
O VIJEĆU ZAPOSLENIKA

Sarajevo, novembar 2020. godine

ZAKON O VIJEĆU ZAPOSLENIKA

DIO PRVI - OSNOVNE ODREDBE

Član 1. (Predmet Zakona)

- (1) Ovim zakonom uređuje se način, postupak i uvjeti formiranja vijeća zaposlenika kod poslodavca, izbor i trajanje mandata članova vijeća zaposlenika, prava i obaveze vijeća zaposlenika, odnos vijeća zaposlenika sa poslodavcem i sindikatom, kao i druga pitanja od značaja za funkciju vijeća zaposlenika u smislu zaštite prava zaposlenika, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se na zaposlene u policiji, organima pravosuđa, organima uprave i službama za upravu.

Član 2. (Definicija zaposlenika)

Zaposlenik je lice koje radi kod poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Član 3. (Pravo na učestvovanje u odlučivanju)

- (1) Zaposlenici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.
- (2) Poslodavac i predstavnici zaposlenika u provođenju ovog zakona obavezni su raditi u duhu saradnje vodeći računa o svojim međusobnim pravima i obavezama, uzimajući u obzir interese poslodavca i zaposlenika.

Član 4. (Podaci o broju zaposlenika)

U smislu primjene ovog zakona, kao relevantan uzima se podatak o broju zaposlenika koji su u radnom odnosu kod poslodavca registrovanog na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacije).

Član 5. (Rodna neutralnost izraza)

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

DIO DRUGI - NAČIN I POSTUPAK FORMIRANJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 6.

(Pravo formiranja vijeća zaposlenika)

Zaposlenici imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 zaposlenika.

Član 7.

(Prijedlog za formiranje vijeća zaposlenika)

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Član 8.

(Broj članova vijeća zaposlenika)

- (1) Broj članova vijeća zaposlenika utvrđuje se prema broju zaposlenika koji su u radnom odnosu kod određenog poslodavca u mjesecu održavanja izbora za članove vijeća zaposlenika i to:
 - a) od 30 do 50 zaposlenika – tri predstavnika;
 - b) od 51 do 100 zaposlenika – pet predstavnika;
 - c) od 101 do 200 zaposlenika – sedam predstavnika;
 - d) od 201 do 500 zaposlenika – devet predstavnika;
 - e) od 501 i više zaposlenika- jedanaest predstavnika.
- (2) Prilikom predlaganja članova vijeća zaposlenika potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih dijelova procesa rada, odnosno organizacionih jedinica, kao i odgovarajuća zastupljenost zaposlenika po spolu, starosnoj dobi, kvalifikacijama i slično.
- (3) Ukoliko se za vrijeme trajanja mandata vijeća zaposlenika smanji broj zaposlenika kod poslodavca, ali ne manje od 30 zaposlenika, broj članova vijeća zaposlenika neće se smanjivati u periodu do isteka njihovog mandata.

Član 9.

(Organizovanje vijeća zaposlenika u organizacionim jedinicama)

- (1) Ako poslodavac ima stalne pogone ili organizacione jedinice, koje zapošljavaju najmanje 20 zaposlenika izvan sjedišta poslodavca, zaposlenici mogu organizovati posebno vijeće zaposlenika za te izdvojene organizacione dijelove.
- (2) Formiranje vijeća zaposlenika u smislu stava (1) ovog člana, može se organizovati samo pod uvjetima utvrđenim čl. 6, 7. i 8. ovog zakona.

Član 10.
(Glavno vijeće zaposlenika)

- (1) Ukoliko su kod poslodavca uspostavljena dva ili više vijeća zaposlenika, u smislu člana 9. stav (1) ovog zakona, formira se glavno vijeće zaposlenika, koje čine predstavnici vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.
- (2) Glavno vijeća zaposlenika iz stava (1) ovog člana koordinira rad vijeća zaposlenika organizacionih dijelova, te razmatra i odlučuje o određenim pitanjima od zajedničkog interesa za sve zaposlene.
- (3) Vijeća zaposlenika organizacionih jedinica sporazumno uređuju međusobne odnose, kao i nivo ovlaštenja glavnog vijeća zaposlenika, a o čemu se obavještava poslodavac.

DIO TREĆI - IZBOR ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 11.
(Izborni period)

- (1) Vijeće zaposlenika bira se na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem na period od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.
- (2) Ukoliko tokom izbornog perioda vijeća zaposlenika dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana vijeća zaposlenika traje do završetka mandata vijeća zaposlenika.
- (3) Redovni izbori se, u pravilu, održavaju početkom godine.

Član 12.
(Biračko pravo)

- (1) Pravo da bira i da bude biran ima svaki zaposlenik koji je kod poslodavca zasnovao radni odnos.
- (2) Pravo da bira i da bude biran nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca, kao ni lica ovlaštena za zastupanje poslodavca pred zaposlenicima ili trećim licima.
- (3) Listu zaposlenika koji imaju biračko pravo utvrđuje i objavljuje izborna komisija.

Član 13.
(Formiranje izborne komisije)

- (1) Izbornu komisiju imenuje vijeće zaposlenika prilikom raspisivanja izbora.
- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, izbornu komisiju imenuju svi zaposlenici na skupu zaposlenika na način da članove izborne komisije čine zaposlenici sa najvećim brojem glasova od svih predloženih kandidata.
- (3) Skup zaposlenika može sazvati reprezentativni sindikat ili najmanje 20% zaposlenih kod poslodavca.

Član 14.
(Ovlašćenja izborne komisije)

- (1) Izborna komisija provodi i nadzire izbore za članove vijeća zaposlenika.
- (2) Izborna komisija brine se o zakonitosti i ispravnosti izbora, priprema glasačke listiće, te objavljuje rezultate izbora.
- (3) O radu izborne komisije vodi se zapisnik.

Član 15.
(Članovi izborne komisije)

- (1) Izborna komisija ima neparan broj članova, a najmanje tri člana.
- (2) Član izborne komisije ne može biti zaposlenik koji je kandidat za člana vijeća zaposlenika.
- (3) Na prvoj konstituirajućoj sjednici izborna komisija bira predsjednika i zamjenika predsjednika, te donosi poslovnik o radu.

Član 16.
(Lista kandidata)

- (1) Liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika može predložiti reprezentativni sindikat kod poslodavca ili grupa zaposlenika koju podržava najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih kod određenog poslodavca.
- (2) Na listi kandidata mora biti najmanje onoliko kandidata koliko se bira članova vijeća zaposlenika i njihovih zamjenika.
- (3) Ukoliko se predloži više lista kandidata, u smislu stava (1) ovog člana, izborna komisija utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor članova vijeća radnika.

Član 17.
(Izbor zamjenika člana vijeća zaposlenika)

- (1) Na izbor za zamjenika člana vijeća zaposlenika primjenjuju se odredbe ovog zakona koje se odnose na izbor za člana vijeća zaposlenika.
- (2) Izbor zamjenika za člana vijeća zaposlenika vrši se na način da se na svaka tri člana vijeća zaposlenika izabere jedan zamjenik.
- (3) Izbori za članove vijeća zaposlenika i zamjenike članova vijeća zaposlenika održavaju se istovremeno.
- (4) Ukoliko je više od dva lica izabrano za zamjenika člana vijeća zaposlenika, odluku o izboru zamjenika koji će popuniti upražnjeno mjesto člana vijeća zaposlenika, donijee preostali članovi vijeća zaposlenika.

Član 18.
(Izborni postupak)

- (1) Glasanje za izbor člana vijeća zaposlenika je tajno i vrši se zaokruživanjem rednog broja ispred imena kandidata na glasačkom listiću.

- (2) Glasati se može za onoliko kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika.
- (3) Izbori su važeći ako je glasalo više od jedne polovine svih zaposlenih, te ako su izbori sprovedeni u skladu sa odredbama ovog zakona.
- (4) Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

Član 19.
(Utvrđivanje rezultata izbora)

- (1) Nakon provedenih izbora, smatra se da su izabrani oni kandidati za članove vijeća zaposlenika koji su dobili najveći broj glasova zaposlenika koji su glasali.
- (2) Ako su dva ili više kandidata dobili jednak broj glasova, glasanje se ponavlja samo za te kandidate.
- (3) Ako nakon ponovljenog glasanja ostane jednak broj glasova za dva ili više kandidata, smatraće se da je izabran kandidat koji je duže neprekidno zaposlen kod poslodavca.
- (4) Nakon utvrđivanja rezultata izbora, izborna komisija donosi odluku o izboru članova vijeća zaposlenika i zamjenika članova vijeća zaposlenika u roku od najdalje tri dana od završetka glasanja.
- (5) Obavijest o provedenim izborima sa odlukom o izboru članova i zamjenika članova vijeća zaposlenika, izborna komisija objavljuje na oglasnoj ploči kod poslodavca, te dostavlja poslodavcu i svim sindikatima ukoliko postoje kod poslodavca.
- (6) Na odluku iz stava (4) ovog člana pravo prigovora izbornoj komisiji imaju zaposlenici, sindikat i poslodavac najdalje u roku od tri dana od dana prijema, odnosno od dana objavljivanja na oglasnoj ploči poslodavca.

Član 20.
(Nepravilnosti u provođenju izbora)

- (1) Ako izborna komisija na osnovu vlastitog saznanja ili po prigovoru zaposlenika, sindikata i poslodavca utvrdi nepravilnosti koje su imale uticaja na rezultate izbora, poništiti će izbore u cijelosti ili na pojedinim glasačkim mjestima na kojima su takve nepravilnosti utvrđene.
- (2) Izborna komisija odluku o ponavljanju izbora mora donijeti u roku od tri dana od dana saznanja za nepravilnosti, a novi izbori se moraju zakazati najdalje u roku od 30 dana od dana donošenja odluke o ponavljanju izbora.

Član 21.
(Trajanje i prestanak mandata člana vijeća zaposlenika)

- (1) Mandat člana vijeća zaposlenika traje četiri godine.
- (2) Članu vijeća zaposlenika mandat može prestati prije vremena na koje je izabran u slučaju:
 - a) prestanka radnog odnosa kod poslodavca;
 - b) na lični zahtjev;
 - c) opozivom;
 - d) nastupanjem okolnosti koje predstavljaju smetnju u smislu člana 12. stav (2) ovog zakona;

- e) smanjenja broja zaposlenika kod poslodavca ispod 30 u trajanju dužem od šest mjeseci.
- (3) Opoziv člana vijeća zaposlenika iz stava (2) alineja c) ovog člana, može zatražiti sindikat, poslodavac ili 20% zaposlenih kod poslodavca obrazloženim zahtjevom sa navođenjem relevantnih činjenica i dokaza na osnovu kojih se predlaže opoziv.
- (4) O opozivu iz stava (2) alineja c) ovog člana, rješava se u roku od najdalje 30 dana od podnošenja prijedloga za opoziv.
- (5) Članu vijeća zaposlenika prestaje mandat opozivom ukoliko je za opoziv glasalo više od 50% zaposlenika na skupu zaposlenika, kojem je prisustvovalo najmanje polovina zaposlenih kod poslodavca.

Član 22.

(Povećanje broja članova vijeća zaposlenika tokom trajanja mandata)

Ukoliko se tokom trajanja mandata poveća broj zaposlenika na način koji podrazumjeva povećavanje broja članova vijeća zaposlenika u smislu člana 8. ovog zakona, mogu se organizovati vanredni izbori samo za dodatne članove vijeća zaposlenika na način koji je predviđen ovim zakonom za redovne izbore.

DIO ČETVRTI – PRAVA I OBAVEZE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 23.

(Praćenje primjene propisa i ispunjavanje obaveza poslodavca)

- (1) Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su u vezi sa ostvarivanjem prava zaposlenika.
- (2) Vijeće zaposlenika prati izvršavanje obaveza poslodavca u vezi sa prijavljivanjem zaposlenika na obavezna osiguranja i uredno izmirenje obaveza po tom osnovu, te s tim u vezi poslodavac na zahtjev vijeća zaposlenika može dostaviti dokaz o izvršenim obavezama.

Član 24.

(Informisanje zaposlenika od strane vijeća zaposlenika)

- (1) Vijeće zaposlenika obavezno je skupu zaposlenika podnijeti izvještaj o radu vijeća zaposlenika, te informisati o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika najmanje jednom godišnje.
- (2) Ako je poslovanje poslodavca organizovano u više organizacionih jedinica, skupovi iz stava (1) ovog člana mogu se održati i po organizacionim jedinicama.
- (3) Neinformisanje zaposlenika u smislu st. (1) i (2) ovog člana može biti razlog za opoziv članova vijeća zaposlenika.

Član 25.

(Informisanje vijeća zaposlenika od strane poslodavca)

Poslodavac je dužan da najmanje jednom godišnje informiše vijeće zaposlenika o pitanjima koja su od interesa za radne odnose, a naročito o:

- a) stanju i rezultatima poslovanja poslodavca;
- b) razvojnim planovima poslodavca i njihovim uticajem na položaj zaposlenika;
- c) kretanju i promjenama plaća;
- d) stanju zaštite na radu i uslovima rada zaposlenika;
- e) politici zapošljavanja;
- f) drugim pitanjima od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

Član 26.

(Obaveza konsultacija vijeća zaposlenika)

- (1) Poslodavac je obavezan da se konsultira sa vijećem zaposlenika prije donošenja odluka značajnih za prava i interese zaposlenika, a naročito kada se radi o:
 - a) donošenju ili izmjeni pravilnika o radu, odnosno drugih općih akata poslodavca ukoliko su njima uređena prava i obaveze zaposlenika, sistematizacija radnih mjesta i plaće zaposlenika;
 - b) namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici zaposlenika;
 - c) organizacionim promjenama kod poslodavca;
 - d) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
 - e) planu godišnjih odmora;
 - f) organizaciji radnog vremena;
 - g) noćnom radu i
 - h) drugim odlukama u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) Vijeće zaposlenika u roku od 15 dana od dana dostavljanja podataka iz stava (1) ovog člana o namjeravanoj odluci, dostavlja primjedbe, prijedloge i sugestije, koje je poslodavac obavezan razmotriti prije donošenja namjeravane odluke.
- (3) Ukoliko se vijeće zaposlenika ne izjasni o namjeravanoj odluci u roku iz stava (2) ovog člana, smatra se da nema primjedbe, prijedloge i sugestije.
- (4) Izuzetno od stava (2) ovog člana, za vrijeme proglašenja stanja prirodne i druge nesreće kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, rok za izjašnjavanje vijeća zaposlenika je pet dana od dana dostavljanja podataka iz stava (1) ovog člana.

Član 27.

(Obaveza pribavljanja prethodne saglasnosti vijeća zaposlenika)

- (1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o:
 - a) otkazu članu vijeća zaposlenika;
 - b) otkazu zaposleniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost (invalid II kategorije);

- c) otkazu zaposleniku starijem od 55 godina;
 - d) otkazu povjereniku za zaštitu na radu.
- (2) Ako se vijeće zaposlenika u roku od 8 dana od dana prijema zahtjeva za saglasnost pismeno ne izjasni o davanju ili uskraćivanju saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom poslodavca.
- (3) Ako vijeće zaposlenika uskrati saglasnost uz pisano obrazloženje na odluku iz stava (1) ovog člana, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamjeni sudska odluka, ukoliko strane u sporu nisu dobrovoljno pokrenule postupak mirnog rješavanja spora u skladu sa posebnim propisom.
- (4) Nadležni sud je dužan o tužbi poslodavca u slučaju iz stava (3) ovog člana riješiti u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe.

Član 28.
(Izuzetak od primjene)

Poslodavac nije obavezan pribavljati prethodnu saglasnost u smislu člana 27. ovog zakona, ukoliko kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, a zaposlenik nije član niti jednog sindikata koji djeluje kod poslodavca, kao ni za članove upravnih i nadzornih organa poslodavca i lica ovlaštena za zastupanje poslodavca pred zaposlenicima ili trećim licima.

Član 29.
(Posljedice propuštanja obavljanja konsultacija sa vijećem zaposlenika)

Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama ovog Zakona o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika smatra se ništavom.

Član 30.
(Odnos vijeća zaposlenika i sindikata)

- (1) Vijeće zaposlenika, u interesu zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika, saraduje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod poslodavca.
- (2) Član vijeća zaposlenika može istovremeno biti i član sindikata.
- (3) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, reprezentativni sindikat kod poslodavca ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog zakona, odnose na vijeće zaposlenika.
- (4) Ukoliko je kod poslodavca organizovano dva ili više sindikata, koji vrše ovlasti vijeća zaposlenika u skladu sa stavom (3) ovog člana, poslodavac je obavezan obaviti konsultacije i informisati sve sindikate koji djeluju kod njega u smislu čl. 25. i 26. ovog zakona, dok je obavezan pribaviti prethodnu saglasnost u smislu člana 27. ovog zakona od reprezentativnog sindikata kod poslodavca, odnosno od sindikata čijem članstvu pripada zaposlenik za kojeg se traži predmetna saglasnost.

DIO PETI – RAD VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 31.

(Način rada vijeća zaposlenika)

- (1) Vijeće zaposlenika radi na sjednicama.
- (2) Vijeće zaposlenika obavezno donosi poslovnik o radu, kojim se bliže uređuje zakazivanje sjednica, način odlučivanja i druga pitanja od značaja za rad vijeća zaposlenika.
- (3) Sjednice vijeća zaposlenika mogu se obavljati u toku radnog vremena.

Član 32.

(Prava člana vijeća zaposlenika u obavljanju poslova)

- (1) Vijeće zaposlenika ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća zaposlenika do jedanaest sati sedmično ukupno za sve članove vijeća zaposlenika.
- (2) Članovi vijeća zaposlenika dogovarati će se o načinu korištenja raspoloživih sati ovisno o poslovima koje trebaju obavljati tokom radnog vremena.
- (3) Član vijeća zaposlenika ima pravo na naknadu plaće i ostala prava iz radnog odnosa koja bi imao da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu, za vrijeme koje provede obavljajući poslove za vijeće zaposlenika.

Član 33.

(Obaveze poslodavca u pogledu obezbjeđenja uvjeta za rad vijeća zaposlenika)

- (1) Poslodavac je dužan obezbjediti vijeću zaposlenika potreban prostor, administrativne i tehničke uvjete za rad.
- (2) Poslodavac i vijeće zaposlenika mogu sklopiti sporazum kojim će bliže uraditi uvjete za rad vijeća zaposlenika.
- (3) Poslodavac ima i druge obaveze prema vijeću zaposlenika predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i vijeća zaposlenika, a kojim se može proširiti obim prava koji se ovim zakonom predviđa za vijeće zaposlenika.

Član 34.

(Obaveza čuvanja poslovne tajne)

- (1) Član vijeća zaposlenika dužan je da čuva poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja u skladu sa ovim zakonom tokom trajanja mandata, kao i nakon isteka njegovog mandata.
- (2) Poslovnom tajnom iz stava (1) ovog člana, smatraju se podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca, a čije bi otkrivanje javnosti ili trećim licima moglo ugroziti poslovanje poslodavca ili mu nanijeti štetu.

Član 35.
(Zabrana diskriminacije)

- (1) Zabranjena je diskriminacija odnosno stavljanje u nepovoljniji položaj zaposlenika ili grupe zaposlenika, po bilo kojem osnovu u djelovanju vijeća zaposlenika.
- (2) Poslodavac ne smije članove vijeća zaposlenika povlašćivati niti stavlјati u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike.

DIO ŠESTI - NADZOR NAD PRIMJENOM ZAKONA I KAZNE NE ODREDBE

Član 36.
(Nadzor nad primjenom zakona)

- (1) Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.
- (2) Inspekcijski nadzor nad provedbom ovog zakona obavlja federalna, odnosno kantonalna inspekcija rada.
- (3) Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspekcijski nadzor u privrednim društvima, preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju, dok je kantonalna inspekcija rada nadležna za sva ostala pravna lica.
- (4) Nezakovitosti u primjeni ovog zakona nadležnoj inspekciji rada može prijaviti zaposlenik, član vijeća zaposlenika, sindikat ili poslodavac.

Član 37.
(Vrste i visine prekršaja)

- (1) Novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac ako:
 - a) onemogući zaposlenike da formiraju vijeće zaposlenika, član 6.;
 - b) na zahtjev vijeća zaposlenika ne dostavi dokaz o izvršenim obavezama koja se odnosi na prijavljivanje zaposlenika na obavezna osiguranja i uredno izmirenje obaveza po tom osnovu, član 23. stav (2);
 - c) ne informiše vijeće zaposlenika u skladu sa članom 25. ovog zakona;
 - d) ne obavi konsultacije sa vijećem zaposlenika u skladu sa članom 26. ovog zakona;
 - e) ne pribavi prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika u skladu sa članom 27. ovog zakona;
 - f) onemogući člana vijeća zaposlenika u obavljanju poslova iz nadležnosti vijeća zaposlenika, član 32. stav (1);
 - g) ne isplati naknadu plaće ili uskrati ostala prava članu vijeća zaposlenika za vrijeme koje provede obavljajući poslove za vijeće zaposlenika, član 32. stav (3);
 - h) ne obezbjedi uvjete za rad vijeća zaposlenika, član 33;
 - i) članove vijeća zaposlenika povlašćuje ili stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike, član 35. stav (2).

- (2) Za prekršaje iz stava (1) ovog člana kaznit će se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 4.000,00 KM.
- (3) Za prekršaje iz stava (1) ovog člana kazniti će se i poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.

DIO SEDMI- PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 38.

(Prestanak primjene propisa)

- (1) Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o vijeću zaposlenika („Službene novine Federacije BiH“, broj: 38/04).
- (2) Postupci započeti u skladu sa odredbama Zakona o vijeću zaposlenika („Službene novine Federacije BiH“, broj: 38/04), završit će se prema odredbama tog zakona.

Član 39.

(Vijeća zaposlenika formirana prije stupanja na snagu ovog zakona)

- (1) Vijeća zaposlenika koja su formirana do dana stupanja na snagu ovog zakona dužna su uskladiti svoje djelovanje sa ovim zakonom, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.
- (2) Prestaje djelovanje vijeća zaposlenika formiranog kod poslodavca koji zapošljava manje od 30 zaposlenika u roku iz stava (1) ovog člana.

Član 40.

(Stupanje na snagu)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u “Službenim novinama Federacije BiH”.

OBRAZLOŽENJE

PREDNACRTA ZAKONA O VIJEĆU ZAPOSLENIKA

I - USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbama člana IV.A.20.(1)d), a u vezi sa članom III.2.e) i članom II.A.2.1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Prema odredbama člana IV.A.20.(1)d) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, Parlament Federacije BiH nadležan je za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti, a prema odredbama člana III.2.e) federalna vlast i kantoni nadležni su za socijalnu politiku.

Prema odredbama člana II.A.2.1) Ustava Federacije BiH, Federacija Bosne i Hercegovine osigurava primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda. Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine, članom II.1.I) svim osobama na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine garantirane su osnovne slobode, između ostalih, i sloboda okupljanja, sloboda udruživanja, kao i sloboda neudruživanja.

II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Planom rada Federalnog ministarstva rada i socijalne politike za 2020. godinu, kao jedna od aktivnosti predviđena je izrada Zakona o vijeću zaposlenika. Donošenje ovog propisa predstavlja dio reforme radnog zakonodavstva u cilju unaprijeđenja prava na slobodno organizovanje i udruživanje, te bolje integracije ciljeva i načela evropskog zakonodavstva u pogledu prava zaposlenika na informisanje i savjetovanje kod poslodavca.

Također, svrha ovog propisa je da se pri definiranju i provođenju obaveze informisanja i savjetovanja u praksi postigne bolja saradnja između poslodavca i predstavnika zaposlenika vodeći računa o međusobnim pravima i obavezama, uzimajući u obzir i interese poslodavca i interese zaposlenika. Istovremeno, bilo je neophodno napraviti određeno usklađivanje propisa koji uređuje vijeće zaposlenika sa Zakonom o radu i drugim važećim propisima, kao i onim koji su u proceduri usvajanja.

Potreba za detaljnijim uređivanjem postupka i uslova za formiranje vijeća zaposlenika, načina izbora, obaveza i ovlaštenja vijeća zaposlenika, rokovima postupanja i slično, potaknuta je i zbog nejasnoća i nedoumica koje su se pojavile u praksi, a koje je trebalo pojasniti i zakonski precizno urediti.

Prednacrtom Zakona o vijeću zaposlenika predviđeno je da se broj članova vijeća zaposlenika utvrđuje prema broju zaposlenih kod određenog poslodavca, detaljno je propisan postupak izbora članova vijeća zaposlenika, precizirani su rokovi za obavezne konsultacije vijeća zaposlenika, uvedena je mogućnost da poslodavac u slučaju

uskraćivanja obavezne prethodne saglasnosti vijeća zaposlenika istu zamjeni sudskom odlukom, utvrđeni su izuzeci od obaveze pribavljanja prethodne saglasnosti vijeća zaposlenika, uređen je odnos vijeća zaposlenika i sindikata, prava članova vijeća zaposlenika u obavljanju poslova, regulisan je nadzor nad primjenom zakona, inspekcijski nadzor, kao i druga pitanja od značaja za formiranje i rad vijeća zaposlenika kod poslodavca.

Bosna i Hercegovina ratificirala je više konvencija Međunarodne organizacije rada koje se odnose na slobodu udruživanja, pravo na organiziranje, te socijalni dijalog kao što su Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, 1948 (C87), Konvencija o radničkim predstavnicima, 1971 (C135) i Konvencija o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi), 1976 (C144). Shodno navedenom, iako vijeće zaposlenika nema pravo na sklapanje kolektivnih ugovora, u skladu sa međunarodnim dokumentima neophodno je obezbjediti pravo zaposlenika na druge vidove organizovanja, kao i obavještanje i savjetovanje sa zaposlenicima u određenim slučajevima koji se odnose na njihova ekonomska i socijalna prava.

Također, procjenjeno je da uključivanje zaposlenika u procese donošenja odluka koje su u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim interesima može predstavljati djelotvorno sredstvo za prevenciju potencijalnih sporova. Također, razmjena informacija, zajedničke konsultacije ili obavezne saglasnosti kao vid interakcije između zaposlenika i poslodavaca predstavljaju vid socijalnog dijaloga, osiguravaju transparentnost planiranih i usvojenih odluka, a uključivanjem predstavnika zaposlenika u procese odlučivanja također daje legitimitet tim odlukama.

Kako se ovim zakonom uređuje oblast koja je u zajedničkoj nadležnosti federalne i kantonalnih vlasti, Prednacrt Zakona o vijeću zaposlenika dostavljen je svim kantonima radi pribavljanja mišljenja o istom. S tim u vezi, pristigla su mišljenja Tuzlanskog kantona, Zeničko-dobojskog kantona, Bosansko-podrinjskog kantona, Unsko-sanskog kantona, Kantona 10 i Zapadno-hercegovačkog kantona, koja su razmotrena, te su prihvaćene određene sugestije za koje je ocijenjeno da su opravdane.

Pored toga, Prednacrt Zakona o vijeću zaposlenika upućen je Savezu samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, odnosno Delegaciji sindikata u Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH i Udruženju poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, kao reprezentativnim udruženjima radnika, odnosno poslodavaca na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine. S tim u vezi, dostavljena su očitovanja Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, odnosno Delegacije sindikata u Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH, te primjedbe Udruženja poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine koji su razmotrene, te su prihvaćeni određeni prijedlozi za koje je ocijenjeno da su opravdani.

Također, Prednacrt Zakona o vijeću zaposlenika dostavljen je na mišljenje i Federalnoj upravi za inspekcijske poslove, te je od strane federalnih inspektora rada ocijenjeno da nema sugestija, primjedbi i prijedloga za izmjenu predloženih pravnih rješenja.

III – USKLAĐENOST SA PROPISIMA EUROPSKE UNIJE

Prednacrt Zakona o vijeću zaposlenika usklađen je sa Direktivom 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. godine o utvrđivanju općeg okvira za informiranje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23.3.2002.), Direktivom Vijeća 2001/23/EZ od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na zaštitu prava radnika u slučaju prijenosa preduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22.3.2001.), te Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. jula 1998. godine o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12.8.1998.), a kojima je regulisano sudjelovanje zaposlenika u upravljanju, njihova prava i uloga u slučaju prijenosa poduzeća, kao i kolektivnog otkazivanja ugovora o radu.

IV - OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

Članom 1. utvrđen je predmet ovog zakona, te propisano da se istim uređuje način i postupak formiranja vijeća zaposlenika kod poslodavca, izbor i trajanje mandata članova vijeća zaposlenika, prava i obaveze vijeća zaposlenika, odnos vijeća zaposlenika sa poslodavcem i sindikatom i druga pitanja od značaja za funkciju vijeća zaposlenika u smislu zaštite prava zaposlenika, ako drugim zakonom nije drugačije određeno. Istim članom je propisano da se odredbe ovog zakona ne primjenjuju na zaposlene u policiji, organima pravosuđa, organima uprave i službama za upravu. Na taj način je izvršeno usklađivanje sa Direktivom 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. godine o utvrđivanju općeg okvira za informiranje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici, kojom je utvrđeno da se ista primjenjuje na preduzeća koja obavljaju privrednu djelatnost. Također, na taj način je preuzeto rješenje iz Zakona o vijeću zaposlenika koji je trenutno u primjeni.

Član 2. definiše zaposlenika kao lice koje radi kod poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Član 3. utvrđuje pravo zaposlenika na učestvovanje u odlučivanju.

Član 4. propisuje način pribavljanja podataka o broju zaposlenika koji su u radnom odnosu kod poslodavca registrovanog na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, a kako bi se spriječile nedoumice u pogledu njegove primjene na poslovnice firmi iz drugog entiteta ili zaposlenika koji rade u poslovnicama van teritorija Federacije.

Član 5. izjednačava korištenje muškog i ženskog roda za pojmove iz ovog zakona u cilju obezbjeđenja ravnopravnosti spolova.

Članom 6. propisan je najmanji broj od 30 zaposlenih kod poslodavca kao uslov za formiranje vijeća zaposlenika.

Čl. 7. i 8. predviđeno je da se vijeće zaposlenika formira na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika zaposlenih kod poslodavca, te se broj članova vijeća zaposlenika utvrđuje prema broju zaposlenih kod određenog poslodavca.

Čl. 9. i 10. reguliraju se organizovanje vijeća zaposlenika u organizacionim jedinicama, te mogućnost formiranja glavnog vijeća zaposlenika u tom slučaju.

Čl. 11. i 12. utvrđen je izborni mandat vijeću zaposlenika od četiri godine i definisano aktivno i pasivno biračko pravo.

Čl. 13. – 15. reguliraju formiranje, ovlaštenja i članove izborne komisije.

Čl. 16. – 20. propisuju način formiranja liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika, izbor zamjenika člana vijeća zaposlenika, izborni postupak, utvrđivanje rezultata izbora, te način postupanja u slučaju utvrđenih nepravilnosti u provođenju izbora.

Član 21. uređuje trajanje i prestanak mandata člana vijeća zaposlenika.

Član 22. reguliraju mogućnost povećanja broja članova vijeća zaposlenika tokom trajanja mandata.

Čl. 23. – 29. detaljno propisuju prava i obaveze vijeća zaposlenika u pogledu praćenja primjene propisa i ispunjavanja obaveze poslodavca, informisanja zaposlenika od strane vijeća zaposlenika kao i informisanje vijeća zaposlenika od strane poslodavca, reguliraju situacije kada je poslodavac obavezan na konsultacije sa vijećem zaposlenika, odnosno na pribavljanje prethodne saglasnosti vijeća zaposlenika, te izuzetke od obaveze pribavljanja prethodne saglasnosti, kao i posljedice propuštanja obavljanja konsultacija sa vijećem zaposlenika.

Član 30. reguliraju odnos vijeća zaposlenika i sindikata, posebno u situaciji kada sindikat ima pravo preuzeti obaveze i ovlasti vijeća zaposlenika.

Čl. 31. – 33. uređuju način rada vijeća zaposlenika, prava članova vijeća zaposlenika u obavljanju poslova, te obaveze poslodavca u pogledu obezbjeđenja uvjeta za rad vijeća zaposlenika.

Čl. 34. i 35. propisana je obaveza čuvanja poslovne tajne članu vijeća zaposlenika koju je saznao u obavljanju ovlaštenja u skladu sa zakonom, te zabranjena diskriminacija u djelovanju vijeća zaposlenika, kao i od strane poslodavca u odnosu na druge zaposlenike.

Čl. 36. i 37. reguliraju nadzor nad primjenom zakona, inspekcijski nadzor, te utvrđene vrste i visine prekršaja.

Čl. 38. – 40. propisane su prijelazne i završne odredbe.

V - FINANSIJSKA SREDSTVA

Za provođenje ovog zakona nije potrebno osigurati dodatna finansijska sredstva u Budžetu Federacije Bosne i Hercegovine.