

Z A K O N

O VIJEĆU UPOSLENIKA

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Zakonom uređuju se: način i postupak formiranja vijeća uposlenika, izbor i prestanak mandata članova vijeća uposlenika, obveze poslodavca prema vijeću uposlenika, obveze i ovlaštenja vijeća uposlenika i rad vijeća uposlenika.

Članak 2.

U poslenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 uposlenika , osim uposlenika u Vojsci Federacije Bosne i Hercegovine , policiji , organima uprave i slu ž bama za upravu , imaju pravo da u č estvuju u odlu č ivanju o pitanjima u s vezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na na č in i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom .

II. FORMIRANJE VIJEĆA UPOSLENIKA

Članak 3.

Vije ć e uposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% uposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca .

Članak 4.

Broj članova vijeća uposlenika utvrđuje se na osnovu broja uposlenika kod poslodavca s tim da vijeće uposlenika ne može brojati manje od tri a više od devet članova.

Članak 5.

Pri izboru članova vijeća uposlenika osigurava se ravnomjerna zastupljenost svih dijelova procesa rada (u daljnjem tekstu : organizaciona jedinica), kao i odgovarajuća spolna , starosna , kvalifikaciona i druga zastupljenost uposlenika .

Članak 6.

Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca , može se organizirati više vijeća uposlenika , pod uvjetima utvrđenim u čl . 3. i 4. ovog Zakona .

U slučaju iz stavka 1. ovog članka formira se glavno vijeće uposlenika koje se sastoji od predstavnika vijeća uposlenika organizacionih jedinica.

Sporazumom između poslodavca i vijeća uposlenika organizacionih jedinica uređuju se sastav, ovlaštenja, kao i druga pitanja od značaja za rad glavnog vijeća uposlenika.

III. IZBOR I PRESTANAK MANDATA

ČLANOVA VIJEĆA UPOSLENIKA

Članak 7.

Uposlenici kod poslodavca imaju pravo da biraju i budu birani u vijeće uposlenika, osim članova upravnog odbora, poslovnog organa, nadzornog odbora i članova njihovih porodica, te uposlenika koje poslodavac ovlasti da ga zastupaju u odnosima sa uposlenim.

Članak 8.

Vijeće uposlenika bira se na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem.

Vijeće uposlenika bira se na razdoblje od tri godine.

Izbori se, po pravilu, održavaju početkom godine.

Članak 9.

Za provođenje izbora formira se izborna komisija koja ima najmanje tri člana.

Izborna komisija ima neparan broj članova.

Član izborne komisije ne može biti uposlenik koji je kandidat za člana vijeća uposlenika.

Članak 10.

Izbornu komisiju imenuje vijeće uposlenika prilikom raspisivanja izbora.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće uposlenika, izbornu komisiju imenuju svi uposleni na skupu uposlenika.

Skup uposlenika iz stava 2. ovog člana saziva sindikat.

Članak 11.

Izborna komisija utvrđuje i objavljuje listu svih uposlenika koji imaju pravo da glasuju .

Članak 12.

Izborna komisija provodi i nadzire glasovanje.

Izborna komisija brine se o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora.

O radu izborne komisije vodi se zapisnik koji se objavljuje nakon provedenih izbora.

Članak 13.

Liste kandidata za izbor članova vijeća uposlenika mogu predložiti sindikat , odnosno jedna ili više grupa uposlenika .

Svaku grupu uposlenika iz stavka 1. ovog članka koja predlaže listu kandidata mora podržati najmanje 10% uposlenika od ukupnog broja uposlenih.

Svaka lista kandidata iz stavka 1. ovog članka ima onoliko kandidata koliko se članova bira u vijeće uposlenika.

Na osnovu jedne ili više lista iz stavka 3. ovog članka izborna komisija utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor članova vijeća uposlenika.

Članak 14.

Kada se biraju tri člana vijeća uposlenika predlaže se najmanje jedan zamjenik, a ako se bira više članova predlaže se najmanje tri zamjenika.

Odredbe ovog Zakona o izboru članova u vijeće uposlenika odnose se i na izbor njihovih zamjenika.

Izbori za članove vijeća uposlenika i njihove zamjenike održavaju se istovremeno.

Članak 15.

Glasovanje se vrši i zaokruživanjem rednog broja ispred imena onog kandidata na glasačkom listiću za koga uposlenik želi da glasuje.

Glasovati se može za onoliko kandidata koliko se članova bira u vijeće uposlenika.

Izbori su važeći ako je glasovalo više od jedne polovine svih uposlenih.

Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

Članak 16.

Ako je na listi kandidata bio isti broj kandidata koliko se članova bira u vijeće uposlenika , izabrani su oni kandidati koji su dobili više od jedne polovine glasova uposlenika koji su glasovali .

Članak 17.

Ako je na jedinstvenoj listi kandidata iz članka 13. stavak 4. ovog Zakona bilo više kandidata nego što se bira u vijeće uposlenika , izabrani su oni kandidati koji su dobili najveći broj glasova i najmanje 30% glasova uposlenika koji su glasovali .

Članak 18.

Ako kandidat za vijeće uposlenika ne dobije dovoljan broj glasova u skladu sa čl. 16. i 17. ili dva ili više kandidata dobiju jednak broj glasova, glasovanje se ponavlja za one kandidate koji nisu dobili potrebnu većinu ili su dobili jednak broj glasova.

Ako i na ponovljenom glasovanju neki od kandidata ne dobiju potrebnu većinu glasova, cijeli izborni postupak se ponavlja za broj kandidata koji nisu izabrani u roku od 30 dana od dana ponovljenog glasovanja.

Članak 19.

Ako izborna komisija na osnovu izbornog materijala utvrdi nepravilnosti na pojedinim ili svim glasačkim mjestima koje su bitno uticale na rezultate izbora , poništeno je glasovanje na svim , odnosno na onim glasačkim mjestima na kojima je bilo takvih nepravilnosti .

Ako je glasovanje poništeno zbog nepravilnosti na pojedinim glasačkim mjestima, ponavljanje glasovanja vrši se samo na tim glasačkim mjestima.

Članak 20.

Članu vijeća uposlenika prestaje mandat prije isteka vremena na koje je izabran :

- prestankom ugovora o radu;
- isključenjem zbog neizvršavanja obveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom;
- ako nastupe okolnosti iz članka 7. ovog Zakona koje predstavljaju smetnju da bude u vijeću uposlenika;
- ako se broj zaposlenika smanji ispod broja 15 u trajanju dužem od šest mjeseci.

Isključenje iz stavka 1. točka 2. ovog člana mogu zatražiti sindikat, najmanje 25% uposlenika ili poslodavac.

Članu vijeća uposlenika prestaje mandat isključenjem, ako je na skupu uposlenika za isključenje glasovalo više od polovine uposlenih.

IV. OBVEZE POSLODAVCA PREMA VIJEĆU UPOSLENIKA

Članak 21.

Poslodavac je obvezan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj uposlenika informira vijeće uposlenika, konzultira i pribavlja prethodnu suglasnost vijeća uposlenika.

Članak 22.

Poslodavac, najmanje svakih šest mjeseci, informira vijeće uposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa, a odnose se naročito na:

- stanje i rezultate poslovanja;
- razvojne planove i njihov utjecaj na ekonomski i socijalni položaj uposlenika;
- kretanje i promjene u plaćama;
- zaštitu na radu i mjere za poboljšanje uvjeta rada;
- druga pitanja važna za prava i interese uposlenika iz radnog odnosa.

Članak 23.

Prije donošenja odluke značajne za prava i interese uposlenika poslodavac se obvezno konzultira sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o:

- donošenju pravilnika o radu;
- namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% uposlenika, ali najmanje petorici;
- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu;
- mjerama u svezi zaštite zdravlja i zaštite na radu;
- značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije;
- planu godišnjih odmora;
- rasporedu radnog vremena;
- noćnom radu;
- naknadama za izume i tehnička unapređenja;
- drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konzultiranje vijeća uposlenika u njihovom donošenju.

Članak 24.

Podaci o namjeravanoj odluci iz članka 23. ovog Zakona dostavljaju se vijeću uposlenika najmanje 30 dana prije donošenja odluke.

Vijeće uposlenika u roku od sedam dana od dana dostavljanja podataka iz stavka 1. ovog članka o namjeravanoj odluci dostavlja primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konzultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke.

Ako se vijeće uposlenika ne izjasni o namjeravanoj odluci poslodavca u roku iz stavka 2. ovog članka, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Članak 25.

Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama ovog Zakona o obvezi konzultiranja s vijećem zaposlenika ništavna je .

Članak 26.

Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, donijeti odluku o:

- otkazu članu vijeća uposlenika;
- otkazu uposleniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ;
- otkazu uposleniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina;
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o uposleniku.

Ako se vijeće uposlenika u roku od 10 dana od dana tražene suglasnosti pisano ne izjasni o davanju suglasnosti, smatra se da je suglasno sa odlukom poslodavca.

Ako vijeće uposlenika uskrati suglasnost na odluku iz stavka 1. ovog članka, rješavanje spora povjerava se arbitraži.

Članak 27.

Vijeće uposlenika može sa poslodavcem zaključiti pisani sporazum o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa.

Sporazumom iz stavka 1. ovog članka ne mogu se uređivati pitanja plaća, trajanje radnog vremena i druga pitanja koja se obvezno uređuju ili su uređena kolektivnim ugovorom, osim u slučaju da strane kolektivnog ugovora ovlaste vijeće uposlenika i poslodavca da o tim pitanjima zaključe sporazum.

Sporazum iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se neposredno na sve uposlenike kod poslodavca.

V. OBVEZE I OVLAŠTENJA VIJEĆA UPOSLENIKA

Članak 28.

Vijeće uposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava uposlenika.

Vijeće uposlenika prati da li poslodavac ispunjava obvezu u pogledu uplate doprinosa za mirovinsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od neuposlenosti i, sukladno tome, ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Članak 29.

Vijeće uposlenika ne može učestvovati u pripremanju štrajka, isključuju se rada uposlenika i ne može učestvovati u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka.

Članak 30.

Predsjednik vijeća uposlenika dužan je sazvati skup zaposlenika radi informiranja o pitanjima utvrđenim u članku 22. ovog Zakona najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim razdobljima.

Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacionih jedinica, skupovi iz stavka 1. ovog članka mogu se održati i po organizacionim jedinicama.

Izvješće o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za uposlenike, kao i izvješće o radu vijeća uposlenika izrađuje vijeće uposlenika u suradnji sa sindikatom.

Članak 31.

Vijeće uposlenika, u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa uposlenika, surađuje sa sindikatom.

Član vijeća uposlenika može istovremeno biti i član sindikata.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće uposlenika sindikat ima obveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog Zakona, odnose na vijeće uposlenika.

VI. RAD VIJEĆA UPOSLENIKA

Članak 32.

Vijeće uposlenika radi u sjednicama.

Sjednicama vijeća uposlenika mogu biti prisutni predstavnici sindikata, bez prava sudjelovanja u odlučivanju.

Vijeće uposlenika donosi poslovnik o svom radu .

Članak 33.

Vijeće uposlenika obavlja poslove i održava sjednice u radno vrijeme.

Svaki član vijeća uposlenika ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća uposlenika do šest radnih sati tjedno.

Članovi vijeća uposlenika mogu jedan drugom ustupati radne sate iz stavka 2. ovog članka.

Poslovi predsjednika ili člana vijeća uposlenika mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati iz stavka 3. ovog članka to omogućava .

Članak 34.

Za rad u vijeću uposlenika član vijeća ima pravo na naknadu plaće i to najmanje u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu .

Članak 35.

Predsjednik ili član vijeća uposlenika koji je poslove za vijeće uposlenika obavljao u punom radnom vremenu , nakon prestanka obavljanja tih poslova ima pravo da se vrati na

poslove na kojima je prethodno radio , a ako tih poslova nema , na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi .

Članak 36.

Poslodavac je dužan da osigura vijeću uposlenika potreban prostor , administrativne i tehničke uvjete za rad , što se bliže uređuje sporazumom između poslodavca i vijeća uposlenika .

Članak 37.

Član vijeća uposlenika dužan je da čuva poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju poslova iz svoje nadležnosti.

Član vijeća uposlenika dužan je da čuva poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka godinu dana nakon isteka vremena na koje je izabran .

• NADZOR NAD PROVOĐENJEM ZAKONA

Članak 38.

Nadzor nad provođenjem ovog Zakona vrši u Federaciji BiH nadležna inspekcija rada.

• **KAZNENE ODREDBE**

Članak 39.

Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac ako:

- onemogućí uposlenike u formiranju vijeća uposlenika (članak 2.);
- ne informira vijeće uposlenika (članak 22.);
- ne konzultira vijeće uposlenika (članak 23.);
- ne pribavi prethodnu suglasnost od vijeća uposlenika (članak 26. stavak 1.);
- ne stavi na uvid odgovarajuću dokumentaciju u pogledu uplate doprinosa (članak 28. stavak 2.);
- ne isplati naknadu plaće, sukladno članku 34. ovog Zakona;
- člana vijeća uposlenika ne vrati na posao (članak 35.);
- ne osigura uvjete za rad vijeća uposlenika (članak 36.).

Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

Članak 40.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u “ Slu ž benim novinama Federacije BiH ”.

PREDSJEDATELJ

DOMA NARODA

PARLAMENTA FEDERACIJE BiH

Slavko Matić

PREDSJEDATELJ

ZASTUPNIČKOG DOMA

PARLAMENTA FEDERACIJE BiH

Muhamed Ibrahimović