



Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA
VLADA

Broj: 01-1020-2/22-136
Široki Brijeg 27. rujna 2022.

Bosna i Hercegovina
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA

Primljeno:	27. 10. 2022.		
Org. josl.			
01-02-1-	1073/22		

**SKUPŠTINA ŽUPANIJE
ZAPADNOHERCEGOVAČKE
n/r predsjednika Ivana Jelčića**

PREDMET: *Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama
Zakona o radu, dostavlja se*

Sukladno članku 112. i članku 113. Poslovnika Skupštine Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, br. 10/03) u prilogu Vam dostavljamo tekst Nacrta Zakona izmjenama i dopunama Zakona o radu, kojeg je utvrdila Vlada Županije Zapadnohercegovačke na 136. sjednici, održanoj 27. rujna 2022. godine, te predlažemo da se rasprava o Nacrtu Zakona obavi na sljedećoj sjednici Skupštine Županije Zapadnohercegovačke.

S poštovanjem,



**Predsjednik
Zdenko Čosić**

Zdenko Čosić

Na temelju članka 19. stavka (4) Zakona o Vladi Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj:15/21) i članka 60. Poslovnika o radu Vlade Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj:3/03), Vlada Županije Zapadnohercegovačke na 136. sjednici održanoj 27. rujna 2022. godine, donijela je

ZAKLJUČAK

Članak 1.

Utvrđuje se tekst Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu i upućuje se Skupštini Županije Zapadnohercegovačke u daljnu proceduru.

Članak 2.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA
- VLADA -
Broj:01-1020-1/22-136
Široki Brijeg, 27. rujna 2022.



Predsjednik
Zdenko Čosić

Zdenko Čosić

NACRT

Na temelju članka 26. Ustava Županije Zapadnohercegovačke ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj: 1/96, 2/99, 14/00, 17/00, 1/03, 10/04 i 17/11) i članka 96. Poslovnika Skupštine Županije Zapadnohercegovačke ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 10/03), Skupština Županije Zapadnohercegovačke na sjednici održanoj dana _____ 2022. godine donijela je

ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 11/17), članak 19. mijenja se i glasi:

“Članak 19.

(Primjena prava)

- (1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo osim ako to ovim zakonom nije izričito zabranjeno.“

Članak 2.

Iza članka 20., dodaje se novi članak 20a. koji glasi:

“Članak 20a.

(Način i postupak zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca.
- (2) U zavodima, agencijama, ravnateljstvima, pravnim osobama sa javnim ovlaštenjima na teritoriji Županije, kao i u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji je osnivač Županija, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima Županija, grad ili općina sudjeluju sa više od 50% ukupnog kapitala, prijem u radni odnos vrši se nakon provedene procedure obveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.
- (3) Vlada Županije će donijeti uredbu kojom će propisati postupak prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, ravnateljstvima, pravnim osobama s javnim ovlaštenjima na teritoriji Županije, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji su osnivači Županija, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima Županija, grad ili općina sudjeluju sa više od 50% ukupnog kapitala.“

Članak 3.

U članku 28. riječi: "najkasnije do 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada", zamjenjuju se riječima "odmah na početku rada a najkasnije pet dana od dana zaključivanja ugovora o radu".

Članak 4.

U članku 47. iza stavka (1) dodaje se novi stavak (2) koji glasi:

(1) "Izuzetno godišnji odmor može trajati i dulje od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema prirodi posla i uvjetima rada."

(2) Dosadašnji stavak (2) postaje stavak (3).

Članak 5.

(1) U članku 75. stavak (2) mijenja se i glasi:

"(2) Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

a) osnovne plaće;

b) dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i

c) uvećane plaće iz članka 76. ovog zakona."

(2) Iza stavka (3) dodaje se novi stavak (4) koji glasi:

"(3) Radni učinak definira poslodavac skladno sa općim propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu."

(3) Dosadašnji stavak (4) se briše.

Članak 6.

U članku 94. točka c) i d), mijenjaju se i glase:

"c) kad radnik navrš 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;

d) kad radnik navrš 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;"

Članak 7.

Članci 122. do 135. se brišu.

Članak 8.

U članku 137. u stavku (4) iza riječi "poslodavac", točka se zamjenjuje zarezom i dodaju se riječi: "a gdje se kao vlasnik pojavljuje Županija, grad ili općina, potrebno je prethodno pribaviti njihovu suglasnost".

Članak 9.

(Stranke potpisnice kolektivnih ugovora)

Iza članka 137., dodaje se novi članak 137a. koji glasi:

"Članak 137a.

(1) Granski kolektivni ugovor za područja djelatnosti koja se financiraju iz proračuna ili izvanproračunskih fondova, zaključuju Vlada Županije, odnosno nadležna ministarstva s jedne strane i reprezentativni sindikati tih područja djelatnosti s druge strane.

(2) Granske kolektivne ugovore za javna poduzeća i javne ustanove čiji je osnivač Županija, grad ili općina, zaključuju reprezentativni sindikati i osnivači.

(3) Granske kolektivne ugovore za gospodarska društva u kojima Županija, grad ili općina sudjeluju sa više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata, zaključuju predstavnici nositelja državnog kapitala uz sudjelovanje reprezentativnog udruženja poslodavaca, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom Vlade Županije, gradonačelnika ili načelnika općine sa reprezentativnim udruženjem poslodavaca.

(4) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz stavka (1), (2) i (3) ovog članka, reprezentativni sindikat dužan je surađivati sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat."

Članak 10.

Članci 148. do 153. se brišu.

Članak 11.

(1) U članku 167. stavku (1), iza točke 52. dodaje se nova točka 53. koja glasi: "53. iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 79. stavku (1) ovog zakona, sa svim pripadajućim doprinosima,".

(2) Dosadašnje točke 53. do 71. postaju točke 54. do 72.

Članak 12.

(Dovršetak započelih postupaka)

(1) Postupci utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i poslodavaca započeti sukladno odredbama članka od 128. do 135. ovog Zakona završit će se prema odredbama tog Zakona.

(2) Postupci mirenja započeti sukladno odredbama članka od 148. do 153. ovog Zakona završit će se prema odredbama tog Zakona.

Članak 13.

(Rok za donošenje podzakonskog propisa)

Vlada Županije, će u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti Uredbu iz članka 20a. stavak (3) ovog Zakona.

Članak 14.

(Stupanje na snagu)

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA
- SKUPŠTINA -

Broj: _____
Široki Brijeg,

PREDSJEDNIK

Ivan Jelčić

OBRAZLOŽENJE ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

I. PRAVNI TEMELJ ZA DONOŠENJE

Pravni temelj za donošenje ovog Zakona sadržan je u odredbama članka 26. Ustava Županije Zapadnohercegovačke, po kojem Skupština Županije donosi zakone i propise za obavljanje županijskih nadležnosti.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE

Razlog za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu je u prvom redu stvaranje suglasja između propisa na Županijskoj i Federalnoj razini a u cilju proširenja zaštite radničkih prava. Naime, Zakon o radu na razini Federacije Bosne i Hercegovine doživio je određene izmjene i dopune iz razloga što je tijekom njegove primjene utvrđeno da određene pravne situacije zahtijevaju izmjene i dopune navedenog zakona, što je svakako i opravdanim razlogom za donošenje i izmjena i dopuna Zakona na razini naše Županije.

Isto tako izmjene i dopune Federalnog Zakon o radu odredile su vremenski rok za donošenje propisa na razini županija temeljem tog Zakona.

U među vremenu stupio je na snagu Federalni Zakon o mirovinsko invalidskom radu u kom je, pored ostalih uvjeta za stjecanje prava na mirovinu, određeno da radnik kada navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja stiče uvjete za mirovinu, a dosadašnja odredba bila je 65 godina života i 20 godina staža osiguranja.

III. FINANCIJSKA SREDSTVA

Za provedbu ovog Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Proračunu Županije Zapadnohercegovačke.

IV. OBRAZLOŽENJE POJEDINIH RJEŠENJA

Člankom 1. promijenjen je članak 19. koji u bitnome određuje da ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako to ovim zakonom nije izričito zabranjeno.

Člankom 2. dodaje se novi članak 20.a, Ovim člankom se propisuje da se radni odnos zasniva zaključivanjem ugovora o radu nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca. Pored toga, ovim člankom propisana je obveza javnog oglašavanja za prijem u radni odnos kada su u pitanju zavodi, agencije, ravnateljstva i upravne organizacije drugog naziva, pravnim osobama sa javnim ovlaštenjima na teritoriji Županije, kao i u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji je osnivač Županija, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima Županija, grad ili općina sudjeluje sa više od 50% ukupnog kapitala.

Člankom 3. se u članku 28. riječi: " najkasnije do 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada", zamjenjuju riječima: "odmah na početku rada a najkasnije do pet dana", čime se sprječavaju zlouporabe poslodavaca prilikom prijavljivanja radnika na obvezno osiguranje nadležnim institucijama.

Člankom 4. se u članku 47. stavku (1) daje se mogućnost da se kolektivnim ugovorom može utvrditi godišnji odmor u trajanju duljem 30 dana.

Člankom 5. se u članku 75. stavku (2) mijenja na način da se plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće iz članka 76. ovog zakona.

Iza stavka (3) dodaje se novi stavak (4) kojim se propisuje da radni učinak definira poslodavac u skladu sa općim propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Člankom 6. se u članku 94. točka c) i d) usklađuje sa odredbama novog Zakona o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Članak 7. predlaže se brisanje članaka koji se odnose na utvrđivanje reprezentativnosti sindikata iz razloga što je ova tematika propisan drugim propisom.

Člankom 8. Određuje se obveza pribavljanja suglasnosti od županije, grada i općina

Člankom 9. dodaje se novi članak 137.a kojom se određuju strane u kolektivnom pregovaranju za zaključivanje granskih kolektivnih ugovora za područja djelatnosti, koja se financiraju iz proračuna ili izvanproračunskih fondova, za javna poduzeća javne ustanove, te za gospodarska društva sa većinskim vlasništvom Županije, grada i općine.

Člankom 10. predlaže se brisanje članaka koji se odnose na utvrđivanje mirno rješavanje radnih sporova iz razloga što je ova tematika propisan drugim propisom.

Člankom 11. utvrđuje se novi prekršaj za poslodavca-pravnu osobu zbog nepoštivanja odredbi članka 79. stavka (1) Zakona o radu ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj:11/17).

Člankom 12. određuje da će se postupci započeti po ovom zakonu dovršiti po ovom zakonu.

Člankom 13. određen je rok u kojem Vlada Županije Zapadnohercegovačke treba donijeti Uredbu kao podzakonski akt.

Člankom 14. Određeno je vrijeme stupanja na snagu ovog Zakona.



Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA
MINISTARSTVO PRAVOSUĐA I UPRAVE

Broj: 03-04-02-478-1/22

Široki Brijeg, 14. srpnja 2022. godine

**MINISTARSTVO ZDRAVSTVA, RADA I SOCIJALNE SKRBI
ŽUPANIJE ZAPADNOHERCEGOVAČKE**

n/r Ministra Tomislava Pejića

Grude

PREDMET: Mišljenje, dostavlja se;

Veza: Vaš akt broj: 08-144-2/20 od 22. lipnja 2022. godine

Na temelju članka 36. i 37. Poslovnika o radu Vlade Županije Zapadnohercegovačke ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 3/03), nakon razmatranja nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Ministarstvo pravosuđa i uprave Županije Zapadnohercegovačke dalo je sljedeće:

MIŠLJENJE

Nakon razmatranja nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, obrađivača Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi Županije Zapadnohercegovačke, u dijelu koji se odnosi na odredbe o sankcijama i odredbe vezane za ustroj sustava županijskih tijela, ovo Ministarstvo nema primjedbi jer nacrt Zakona ne sadrži iste.

Podredno, obrađivaču propisa skrećemo pozornost na grešku u preambuli predmetnog propisa, u kojoj je navedena 2020. godina kao godina održavanja sjednice Skupštine Županije Zapadnohercegovačke, stoga predlažemo da se broj „2020“ zamjeni brojem „2022“.

Nadalje, člankom 2. stavak (3) nacrtu Zakona predviđeno je kako će Vlada Županije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona donijeti propis kojim će se propisati postupak prijema u radni odnos u županijskim tijelima, među kojima su navedene i upravne organizacije. Obradivaču propisa skrećemo pozornost kako uposlenici u upravnim organizacijama imaju status državnih službenika, a njihov radno pravni propisan je odredbama Zakona o državnim službenicima u tijelima državne službe u Županiji Zapadnohercegovačkoj („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 16/08, 7/09, 8/12 i 8/13) i podzakonskih aktima koji proizlaze iz navedenog Zakona.

Također, smatramo kako je u članku 3. nacrtu Zakona pojam „odmah na početku rada“ nedovoljan jasan i precizan, odnosno kako bi bilo poželjno izbjegavati neprecizne odrednice sukladno članku 37. stavku (2) Jedinostvenih pravila za izradu pravnih propisa u tijelima uprave u Županiji Zapadnohercegovačkoj („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 12/11).

Smatramo kako bi bilo poželjno zamijeniti članak 8 i 9. nacрта Zakona zbog redoslijeda kojim se rade izmjene i dopune temeljnog Zakona.

Pregledao:

Dostaviti:

- Naslovu,
- Pismohrani.

MINISTAR
Kristijan Zovko





Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA
URED ZA ZAKONODAVSTVO VLADE

Broj: 11-322-1/22

Široki Brijeg, 30. lipnja 2022. godine

ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA
MINISTARSTVO ZDRAVSTVA, RADA I SOCIJALNE SKRBI
Stjepana Radića bb
88340 Grude

PREDMET: Mišljenje na nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu,
dostavlja se

VEZA: Vaš akt broj: 08-144-1/20 od 22. lipnja 2022. godine

Na temelju članka 36. i 37. Poslovnika o radu Vlade Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 3/03) i članka 2. Uredbe o Uredu za zakonodavstvo Vlade Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 2/11), nakon razmatranja nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (u daljnjem tekstu: nacrt Zakona), obrađivača Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi Županije Zapadnohercegovačke, Ured za zakonodavstvo Vlade Županije Zapadnohercegovačke daje sljedeće

MIŠLJENJE

Ustavni temelj za donošenje predmetnog Zakona sadržan je u članku 26. točka e) Ustava Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 1/96, 2/99, 14/00, 17/00, 1/03, 10/04 i 17/11) kojim je utvrđeno da Skupština Županije Zapadnohercegovačke donosi zakone i ostale propise potrebite za provedbu ovlasti Županije.

Člankom 96. Poslovnika Skupštine Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 10/03) utvrđena je, između ostalog, nadležnost Skupštine Županije Zapadnohercegovačke da donosi akte u formi zakona.

Skrećemo pozornost obrađivaču propisa na članak 2. nacrta Zakona na dodani članak 20a. stavak (3) kojim se propisuje da će Vlada Županije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Zakona, donijeti propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos iz stavka (2) ovog članka, između ostaloga, i u upravnim organizacijama. S obzirom na sadržaj stavka (2) u kojem se „upravna organizacija“ kao pojam ne spominje predlažemo u stavku (3) brisanje riječi „upravnim organizacijama“ radi međusobnog usklađivanja sadržaja stavaka istog članka.

Člankom 2. nacrta Zakona u dodanom članku 20a. stavak (3) propisuje se ovlast Vladi Županije Zapadnohercegovačke za donošenje podzakonskog akta. S tim u vezi, a sukladno članku 18. i 19. Zakona o Vladi Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 15/21), predlažemo definiranje naziva podzakonskog akta koji

se ima donijeti u implementaciji nacrtu Zakona. S tim u vezi u pogledu forme donošenja akta predložimo naziv predloženog akta terminološki uskladiti s nazivom podzakonskog propisa iz članka 19. stavak (1) Zakona o Vladi Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 15/21). Ovo iz razloga što je člankom 19. stavak (1) navedenog Zakona propisano, između ostaloga, da se uredbom uređuju najvažnija pitanja iz nadležnosti Vlade, bliže uređuju odnosi za provedbu Zakona. ✓

Sukladno članku 13. Jedinistvenih pravila za izradu pravnih propisa u tijelima uprave u Županiji Zapadnohercegovačkoj („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 12/11) (u daljnjem tekstu: Jedinistvena pravila) ovlaštenje za donošenje propisa treba sadržavati odredbe koje upućuju na tijelo odgovorno na donošenje podzakonskog akta i opseg podzakonskog akta, dok bi se rok u kojem se ima donijeti podzakonski propis propisao u prijelaznim odredbama nacrtu Zakona. Iz tog razloga predložimo u prijelaznim odredbama nacrtu Zakona propisati rok za donošenje propisa iz članka 20a. stavak (3).

U članku 2. i 4. nacrtu Zakona riječ „član“ u različitim padežima zamijeniti riječju „članak“ u odgovarajućem padežu. Ovo iz razloga kako bi tekst gramatički i pravopisno odgovarao standardnom hrvatskom jeziku. ✓

U članku 2. i 10. nacrtu Zakona iza riječi „dodaje se“ dodati riječ „novi“. Ovo iz razloga što kad se dodaje novi članak kojeg nije bilo potrebno je to posebno naznačiti. ✓

Uočavamo kako pojedine riječi koje se mijenjaju člankom 3. nacrtu Zakona nisu identične riječima u članku 28. Zakona o radu („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 11/17) (u daljnjem tekstu: važeći Zakon) tj. zakon ih ne sadrži, a što je potrebno uskladiti. ✓

U članku 3. nacrtu Zakona potrebno je ispraviti i uskladiti pisanje brojeva jer brojevi se u propisima pišu slovima i to zaključno s brojem deset, a od deset na više pišu se znamenkama, a što je sukladno članku 45. Jedinistvenih pravila. ✓

Nadalje, potrebno je uskladiti obrazloženje uz članak 3. nacrtu Zakona kojim se mijenja članak 28. važećeg Zakona sa sadržajem samog članka. ✓

U članku 4. nacrtu Zakona riječi „U članu 47. stavku (1) dodaje se druga rečenica koja glasi:“ zamijeniti riječima „U članku 47. iza stavka (1) dodaje se novi stavak (2) koji glasi:“ jer iz sadržaja članka jasnim proizlazi da se radi o formulaciji dopune dijela članka dodavanjem novog stavka. ✓

Sukladno članku 31. stavak (2) Jedinistvenih pravila predložimo u članku 5. nacrtu Zakona izvršiti numeraciju stavaka u članku obzirom da se predmetni članak sastoji od tri stavka tj. uvesti oznake arapskim brojem, sa otvorenom zagradom ispred i zatvorenom zagradom iza broja. ✓

Prema nomotehničkim pravilima jednim člankom propisa o izmjenama i dopunama obuhvaća se jedan članak temeljnog propisa. U članku 5. stavak (2) i (3) nacrtu Zakona predložimo brisati riječi „U članku 75.“ jer suvišno je ponavljati ono što je već naznačeno u tom članku. Ovo iz razloga što je u članku 5. stavak (2) nacrtu Zakona dovoljno naznačiti što je predmet dopune iza postojećeg stavka (3) kao i renumeracije preostalih stavaka u stavku (3) te ne treba ponovo navoditi „U članku 75.“ s obzirom da je to naznačeno u stavku (1)).

Člankom 5. stavak (2) nacrtu Zakona propisano je da se iza stavka (3) dodaje novi stavak (4) koji glasi: *Radni učinak definiira poslodavac, sukladno sa općim propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.* Stavkom (3) istog članka propisano je da dosadašnji stavak (4) koji glasi: *Radni učinak na temelju potrebe procesa rada može definirati isključivo poslodavac* postaje stavak (5). Potrebno je preispitati opstojnost postojeće odredbe članka 5. stavak (3) nacrtu Zakona jer se nepotrebno ponavlja ono što je već sadržano u dodanom stavku. Predlažemo brisanje riječi: *Radni učinak na temelju potrebe procesa rada može definirati isključivo poslodavac.* ✓

Predlažemo korekcije redoslijeda navođenja članaka u tekstu nacrtu Zakona. Obzirom na redoslijed članaka koji su predmet izmjena i dopuna predlažemo da članak 9., a koji se odnosi na brisanje članaka od 122. do 135. važećeg Zakona postane članak 8., a članak 8. kojim se vrše izmjene i dopune u članku 137. stavak (4) važećeg Zakona da postane članak 9.. Prethodno navedeno sukladno je i članku 49. stavak (2) Jedininstvenih pravila, jer izmjene i dopune temeljnog teksta se moraju vršiti prema redoslijedu članaka. ✓

U pogledu članka 7. nacrtu Zakona na ovome mjestu Ured cijeni opravdanim i svrsishodnim ukazati na Presudu Ustavnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: U-16/18 od 26.02.2020. godine ("Službene novine Federacije BiH", broj: 23/20).

Presudom Ustavnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: U-16/18 od 26.02.2020. godine ("Službene novine Federacije BiH", broj: 23/20), utvrđeno je da članak 9. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 89/18), nije u saglasnosti sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine. Naime, navedenom odredbom Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu izvršena je izmjena članka 114. st. (1) i (3) temeljnog teksta Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16), a koja se odnosi na zaštitu prava iz radnog odnosa, i to na način da je u stavku (1) umjesto riječi "može", predviđeno da je radnik "dužan" obratiti se poslodavcu u propisanom roku ukoliko smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa. Također, izvršena je i izmjena stavka (3) navedene odredbe na način da je predviđeno da radnik ne može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ako prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka (1) ovog članka, "osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom", umjesto "u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa", kako je bilo predviđeno temeljnim tekstom zakona.

U pomenutoj presudi je istaknuto da je navedenom izmjenom članka 114. Zakona o radu, pravo radnika na slobodan pristup sudu ograničeno, s obzirom da se primjenom navedene odredbe na radnika stavlja nesrazmjernan teret u postupcima utvrđivanja prava iz radnog odnosa.

Ovo navodimo iz razloga što je člankom 7. nacrtu Zakona predložena izmjena članka 114. stavak (1) i (3) važećeg Zakona na identičan način i u istom tekstu u kojem su navedene odredbe bile predviđene i u članku 9. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 89/18), za koji članak je Ustavni sud Federacije Bosne i Hercegovine utvrdio da nije u suglasnosti sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine.

Sukladno članku 30. stavak (2) Jedinstvenih pravila predložemo članak 12. nacrtu Zakona razdvojiti na dva stavka tako da se svaki stavak sastoji od samo jedne rečenice.

U pogledu članka 12. nacrtu Zakona kojim se u članku 167. stavak (1) važećeg Zakona dodaje nova točka 53. koja glasi: „iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 79. stavku (1) ovog Zakona, sa svim pripadajućim doprinosima“ ukazujemo na članak 167. stavak (1) točku 71. važećeg Zakona kojom je propisano „ako ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 79. stavak (1) ovog zakona“. Obzirom na sadržaj predložene dopune predložemo brisanje postojeće točke 71. koja dijelom uređuje istu materiju kao i novopredložena točka 53. kako bi se izbjeglo da se na više načina odnosno u više točaka uređuje ista materija.

Uočavamo da se u prijelaznim odredbama nacrtu Zakona ne propisuje po kojem propisu će se dovršiti postupci koji su započeti na temelju čl. 122. – 135. i čl. 148. - 153. Zakona o radu („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 11/17), a nisu okončani do dana stupanja na snagu ovog Zakona.

Sugeriramo obrađivaču da uz predmetni materijal priloži u preslici i tekst odredbi Zakona o radu koje se mijenjaju i dopunjavaju sukladno članku 114. stavak (4) Poslovnika Skupštine Županije Zapadnohercegovačke („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 10/03).

S poštovanjem,

Dostaviti:

1. Naslovu,
2. Pismohrani.



d. Ravnatelj
Mario Damjanović, dipl.iur.



Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA
MINISTARSTVO FINACIJA

Broj: 04-02-02-495/22
Ljubuški, 24. lipanj 2022. godine

MINISTARSTVO ZDRAVSTVA, RADA
I SOCIJALNE SKRBI
Grude

PREDMET: Veza Vaš akt broj: 08-144-1/20 od 22. lipnja 2022. godine;

Poštovani,

U svezi s Vašim aktom broj: 08-144-1/20 od 22. lipnja 2022. godine u kojem od Ministarstva financija Županije Zapadnohercegovačke tražite mišljenje na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Ministarstvo financija se očituje na slijedeći način:

Prema odredbi članka 36. stavak 1. točka 3. Poslovnika o radu Vlade Županije Zapadnohercegovačke ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj: 3/03) Ministarstvo financija Županije Zapadnohercegovačke daje mišljenje na prednacrt, nacrt i prijedloge propisa, odnosno drugih općih akata prije njihovog dostavljanja Vladi u pogledu financijskih sredstava potrebitih za njihovu provedbu.

Ministarstvo financija ovim putem Vas izvještava kako se Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu može slati u daljnju proceduru.

S poštovanjem,



Ministar
Ivoni Kraljević

Članak 17.

(Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruge)

Zakonita djelatnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Članak 18.

(Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca)

(1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata sukladno kolektivnom ugovoru.

(2) Poslodavac može, uz pisanu suglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te ju uplaćivati na račun sindikata, sukladno uputama sindikata.

(3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

(4) Sindikalni predstavnici iz stavka (3) ovoga članka ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, sukladno kolektivnom ugovoru.

Članak 19.

(Primjena prava)

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim zakonom, zakonom federacije, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu primjenjuju se odredbe ovog zakona.

(2) Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a pri tome nije uređeno ovim zakonom primjenjivat će se odredbe kolektivnog ugovora.

POGLAVLJE II.

ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 20.

(Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu)

(1) S osobom mladom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ona može uposliti na bilo koju vrstu poslova.

(2) Osoba u dobi između 15 i 18 godina (u daljnjem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno uposliti se, uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili mjerodavne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Članak 21.

(Probni rad)

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stavka (1) ovoga članka ne može trajati dulje od šest mjeseci.

(3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

(4) Radniku koji ne zadovolji na poslovnima radnoga

mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, radni odnos prestaje s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Članak 22.

(Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

(1) Ugovor o radu zaključuje se:

- a) na neodređeno vrijeme
- b) na određeno vrijeme

(2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za razdoblje dulje od tri godine.

(4) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje dulje od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 23.

(Odsustva s rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

Prekidom ugovora o radu iz članka 22. stavak (4) ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora;
- b) privremene spriječenosti za rad;
- c) porodijskog odsustva;
- d) odsustva s rada sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
- e) razdoblja između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na temelju odluke suda ili drugog tijela, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
- f) odsustva s rada uz suglasnost poslodavca;
- g) vremenskog razdoblja do 45 dana između ugovora o radu s istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno dulje vremensko razdoblje.

Članak 24.

(Sadržaj zaključenog ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:

- a) nazivu i sjedištu poslodavca;
- b) imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika;
- c) trajanju ugovora o radu;
- d) danu otpočinjanja rada;
- e) mjestu rada;
- f) radnom mjestu na koje se radnik upošljava i kratak opis poslova;
- g) duljini i rasporedu radnog vremena;
- h) plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate;
- i) nadoknadi plaće;
- j) trajanju godišnjeg odmora;

k) otkaznom roku

l) druge podatke u svezi s uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Umjesto podataka iz stavka (1) točke g), h), i), j), k) i l) ovoga članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući članak zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.

(3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz nadoknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drukčije ne dokaže.

Članak 25.

(Upućivanje na rad u inozemstvu)

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvu, prije odlaska u inozemstvo, mora se postići pisana suglasnost između poslodavca i radnika u pogledu slijedećih uvjeta ugovora:

- radnog mjesta u inozemstvu;
- trajanju rada u inozemstvu;
- mjestu rada i boravka u inozemstvu;
- valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu;
- uvjetima vraćanja u zemlju.

Članak 26.

(Rad izvan prostorija poslodavca)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(2) Ugovor o radu zaključen u smislu stavka (1) ovoga članka, pored podataka iz članka 24. ovoga zakona, sadrži i podatke o:

- trajanju radnog vremena,
- vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
- uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
- uporabi vlastitih sredstava za rad i nadoknadi troškova za njihovu uporabu,
- nadoknadi drugih troškova vezanih uz obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
- drugim pravima i obvezama.

(3) Ugovor iz stavka (1) ovoga članka može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih osoba i ne ugrožavaju radnu okolinu, sukladno zakonu.

Članak 27.

(Radno-pravni status ravnatelja)

(1) Predsjedatelj i članovi uprave, odnosno poslovodno tijelo drugog naziva (u daljnjem tekstu: ravnatelj) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, sukladno pravilniku o radu.

(2) Ravnatelj može zasnovati radni odnos na

neodređeno ili određeno vrijeme.

(3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran ravnatelj, odnosno do njegovog razrješenja.

(4) Na ravnatelja se ne primjenjuju odredbe poglavlje IV-VII. i XI. ovoga zakona.

(5) Ako ravnatelj obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, sukladno općem aktu poslodavca.

Članak 28.

(Dostava radniku fotokopije prijave na obvezatno osiguranje)

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti preslike prijave na obvezatno osiguranje najkasnije do 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Članak 29.

(Podatci koji se ne mogu tražiti)

Pri postupku odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, a naročito u svezi s odredbom članka 8. ovoga zakona.

Članak 30.

(Postupanje s osobnim podatcima radnika)

Osobni podatci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

POGLAVLJE III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 31.

(Prava i obveze u svezi s obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad)

(1) Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(3) Radnik je obavezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

(4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz stavka (2) i (3) ovoga članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Članak 32.

(Prijem vježbenika)

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan

članka obavljat će se na način i po postupku kako propiše Županijski ministar.

POGLAVLJE V. ODMORI I ODSUSTVA

Članak 44.

(Odmor tijekom radnog vremena)

(1) Radnik koji radi dulje od šest sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka (1) ovoga članka u trajanju jednog sata za jedan dan tijekom radnog tjedna.

(3) Vrijeme odmora iz stavka (1) i (2) ovoga članka ne uračunava se u radno vrijeme.

(4) Način i vrijeme korištenja odmora iz stavka (1) i (2) ovoga članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 45.

(Dnevni odmor)

(1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 46.

(Tjedni odmor)

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svoga tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti dulji od dva tjedna.

(2) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog tjednog odmora samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor tijekom rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

Članak 47.

(Minimalni godišnji odmor)

(1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najdulje 30 radnih dana.

(2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 48.

(Stjecanje prava na godišnji odmor)

(1) Radnik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka (1) ovoga članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

(3) Odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 49.

(Način korištenja godišnjeg odmora)

(1) Trajanje godišnjeg odmora dulje od najkraćeg propisanog ovim zakonom uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustva s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 50.

(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

(1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana tijekom kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

(3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stavka (2) ovoga članka, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

(4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 51.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

(1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata nadoknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz članka 52. stavak (4) ovoga zakona.

Članak 52.

(Korištenje godišnjeg odmora)

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konzultaciju s radnicima ili njihovim predstavnicima, sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Ovoga članka, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz članka 111. ovoga zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika.

POGLAVLJE VII. PLAĆA I NADOKNADA PLAĆE

Članak 75.

(Pravo na plaću)

(1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(2) Plaća za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se isključivo od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz članka 76. ovoga zakona.

(3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovi radnog učinka.

(4) Radni učinak na temelju potrebe procesa rada može definirati isključivo poslodavac.

Članak 76.

(Pravo na povećanu plaću)

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan tjednog odmora, blagdana ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 77.

(Jednakost plaća)

(1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorni temelj iz članka 8. stavak (1) ovoga zakona.

(2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stupanj stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uvjete rada i rezultate rada.

Članak 78.

(Najniža plaća)

(1) Vlada Županije utvrđuje najnižu satnicu, za područje Županije, nakon konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.

(2) Usklađivanje najniže satnice vrši Vlada Županije uz prethodne konzultacije s Ekonomsko - socijalnim vijećem za područje Županije, sukladno kretanju indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.

(3) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Članak 79.

(Isplata plaće)

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u

razdobljima isplate koja ne mogu biti dulja od 30 dana.

(2) Plaća i nadoknada plaće isplaćuje se u novcu.

(3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

(4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 80.

(Obračun plaće)

(1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz članka 79. stavak (1) ovoga zakona ili ju ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

(2) Obračun iz stavka 1. ovoga članka smatra se izvršnom ispravom.

Članak 81.

(Nadoknada plaće)

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za razdoblje odsustva s rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom FBiH, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodijskog odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

(2) Razdoblje iz stavka (1) ovoga članka za koje se nadoknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom FBiH, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 82.

(Zaštita plaće i nadoknade plaće)

(1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate nadoknade plaće ili dijela nadoknade plaće.

(2) Suglasnost radnika iz stavka (1) ovoga članka ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Članak 83.

(Prisilna obustava plaće i nadoknade plaće)

Plaća ili nadoknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, sukladno propisu kojim se regulira ovršni postupak.

POGLAVLJE VIII.

IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Članak 84.

(Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unaprjeđenja na radu ili u svezi s radom)

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom

odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Nadoknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se nadoknadom štete.

POGLAVLJE XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 94.

(Načini prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom poslodavca i radnika;
- c) kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- d) kada radnik navrší 40 godina staža osiguranja, bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- e) danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
- f) otkazom ugovora o radu;
- g) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- j) pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Članak 95.

(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.

(2) Sporazumom iz stavka (1) ovoga članka utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obveze koje iz prekida radnog odnosa proizlaze.

Članak 96.

(Otkaz ugovora o radu)

(1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:

- a) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- b) radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka (1) ovoga članka, ako se ne može utemeljeno očekivati od poslodavca da uposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.

(3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka (1) točka a. ovoga članka poslodavac namjerava uposliti radnika s istim

kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Članak 97.

(Otkaz poslodavca bez obveze poštivanja otkaznog roka)

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu ne može se otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stavka (2) ovoga članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz stavka (1) i (2) ovoga članka.

Članak 98.

(Neopravdani razlozi za otkaz)

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika mjerodavnim tijelima izvršne vlasti;
- c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili mjerodavnim tijelima državne vlasti.

Članak 99.

(Otkaz radnika bez obveze poštivanja otkaznog roka)

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka (1) ovoga članka radnik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 100.

(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)

U slučajevima iz članka 97. i 99. ovoga zakona,

stavka (1) ovoga članka ne odgađa njezino izvršenje.

Članak 109.

(Program zbrinjavanja viška radnika)

Poslodavac koji upošljava više od 30 radnika, a koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je konzultirati se s vijećem uposlenika i sindikatom.

Članak 110.

(Obveza konzultiranja)

(1) Obveza konzultiranja u smislu članka 109. ovoga zakona:

- a) temelji se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;
 - b) započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt u pisanoj formi iz stavka (1) ovoga članka dostavlja se vijeću uposlenika ili sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži, naročito, sljedeće podatke:
- a) razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
 - b) broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
 - c) mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (na primjer raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);
 - d) mjere za koje poslodavac smatra kako bi mogle pomoći radnicima da nađu uposlenje kod drugog poslodavca;
 - e) mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi upošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu članka 109. ovoga zakona, poslodavac namjerava uposliti radnike s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Članak 111.

(Otpremnina)

(1) Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u ovisnosti o duljini prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina iz stavka (1) ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku

u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Otpremnina iz stavka (2) ovoga članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka (2) ovoga članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu nadoknade.

(5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka (2) i (4) ovoga članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

POGLAVLJE XII.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 112.

(Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa)

(1) O pravima i obvezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o osnivanju.

(2) Ako je poslodavac fizička osoba, pisanom punomoći može ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 113.

(Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika)

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred mjerodavnim sudom i drugim tijelima, sukladno ovom zakonu.

Članak 114.

(Zaštita prava iz radnog odnosa)

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz članka 116. stavak (1) ovoga zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred mjerodavnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka (1) ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za nadoknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Članak 115.

(Zastara novčanih potraživanja)

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku tri godine od dana nastanka obveze.

Članak 116.**(Mirno rješavanje sporova)**

(1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

(2) Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovoga članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti dulji od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu, u rokovima iz članka 114. ovoga zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Članak 117.**(Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca)**

(1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca sukladno zakonu (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni slijednik).

(2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka (1) ovoga članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

(3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog slijednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

**POGLAVLJE XIII.
PRAVILNIK O RADU****Članak 118.****(Obveza donošenja pravilnika o radu)**

(1) Poslodavac koji upošljava više od 30 radnika, donosi i objavljuje pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

(2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezatno konzultira sa sindikatom, odnosno vijećem uposlenika, ukoliko su formirani.

(3) Pravilnik iz stavka (1) ovog članka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

(4) Sindikat, odnosno vijeće uposlenika, može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

**POGLAVLJE XIV.
SUDJELOVANJE RADNIKA
U ODLUČIVANJU-VIJEĆE UPOSLENIKA****Članak 119.****(Pravo formiranja Vijeća uposlenika)**

(1) Radnici kod poslodavca koji upošljava najmanje

30 radnika, imaju pravo formirati vijeće uposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće uposlenika, sindikat ima obveze i ovlasti koja se odnose na ovlasti vijeća uposlenika, sukladno zakonu.

Članak 120.**(Prijedlog za formiranje Vijeća uposlenika)**

Vijeće uposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika uposlenih kod poslodavca.

Članak 121.**(Način i postupak formiranja Vijeća uposlenika)**

Način i postupak formiranja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja vezana uz rad i djelovanje vijeća uposlenika, uređuju se zakonom.

**POGLAVLJE XV.
REPREZENTATIVNOST SINDIKATA
I UDRUGE POSLODAVACA****Članak 122.****(Uvjeti reprezentativnosti sindikata)**

Sindikat se smatra reprezentativnim:

- ako je registriran kod mjerodavnog tijela, sukladno zakonu;
- ako se financira iz članarina i drugih vlastitih izvora;
- ako ima potreban postotak učlanjenosti uposlenika, sukladno ovom zakonu.

Članak 123.**(Reprezentativnost sindikata kod poslodavca)**

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% uposlenika ukupnog broja uposlenika kod poslodavca.

Članak 124.**(Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti)**

Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz članka 122. ovoga zakona, ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% članova ukupnog broja uposlenika u području djelatnosti (grani) na području Županije odnosno Federacije.

Članak 125.**(Uvjeti za reprezentativnost sindikata Županije)**

Ukoliko je sindikat Županije organizacijski dio sindikata iz članka 124. ovoga zakona, smatra se da ispunjava uvjete iz članka 122. točke a) i b).

Članak 126.**(Reprezentativni sindikat)**

Ako sindikat iz članka 123., 124. i 125. ovoga zakona ne ispunjava uvjet u pogledu postoika broja članova u

odnosu na ukupan broj uposlenika, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat s najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja uposlenika.

Članak 127.

(Uvjeti za reprezentativnost udruge poslodavaca)

- (1) Udruga poslodavaca smatra se reprezentativnom:
- a) ako je upisana u registar sukladno zakonu;
 - b) ako ima potreban broj članova;
 - c) ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora.

(2) Reprezentativnom udrugom poslodavaca u smislu stavka (1) ovoga članka smatra se udruga poslodavaca čiji članovi upošljavaju najmanje 10% ukupnog broja uposlenika u gospodarstvu na području Županije odnosno Federacije.

(3) Ako ni jedna udruga poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stavka (2) ovoga članka, reprezentativnom udrugom poslodavaca smatra se udruga čiji članovi upošljavaju najveći broj uposlenika u gospodarstvu na području Županije odnosno Federacije. teritoriju.

(4) Ukoliko je udruga poslodavaca Županije organizacijski dio Udruge poslodavaca Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stavka (1) ovoga članka.

Članak 128.

(Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca)

(1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u nazočnosti predstavnika zainteresiranih sindikata, sukladno ovom zakonu.

(2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 122. ovoga zakona i izjava osobe ovlaštene za zastupanje i predstavljanje sindikata.

(3) Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registriranog kod mjerodavnog tijela sukladno zakonu, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu toga sindikata u registar udruge i potvrdu toga sindikata da je njegov sastavni dio.

(4) O zahtjevu iz stavka (1) ovoga članka poslodavac odlučuje rješenjem na temelju podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti, u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Ako poslodavac u roku iz stavka (4) ovoga članka ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena sukladno ovom zakonu, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata odlučiti, Ministarstvo zdravlja, rada i socijalne skrbi (u nastavku-teksta Ministarstvo).

Članak 129.

(Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca na području Županije)

(1) Reprezentativnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca na području Županije, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje Ministarstvo.

(2) Broj uposlenika utvrđuje se na temelju podataka mjerodavnih institucija, koje mjerodavno ministarstvo pribavlja službenim putem.

(3) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata izdati potvrdu o broju uposlenika.

(4) Ministarstvo, u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka (1) ovoga članka, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca, ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.

(5) Protiv rješenja iz stavka (4) ovoga članka može se pokrenuti upravni spor.

Članak 130.

(Ovlasti reprezentativnog sindikata i udruge poslodavaca)

(1) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca kojoj je utvrđena reprezentativnost sukladno ovom zakonu ima pravo:

- a) zastupati svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim institucijama, odnosno pravnim osobama;
- b) kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
- c) sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika tijela vlasti, udruge poslodavaca i sindikata i
- d) na druga prava sukladno zakonu.

(2) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati sukladno pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Članak 131.

(Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti)

Sindikat i poslodavci, odnosno njihove udruge, mogu podnijeti zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, ukoliko smatraju da su promijenjene činjenice na temelju kojih je utvrđena reprezentativnost po isteku roka od jedne godine od dostave rješenja o utvrđivanju reprezentativnosti.

Članak 132.

(Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca)

(1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.

(2) U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtjeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.

(3) Poslodavac je dužan u roku osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu čija se reprezentativnost preispituje.

(4) Sindikat je dužan u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka (3) ovoga članka dostaviti poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

(5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti

može se uputiti žalba ministarstvu, u roku 15 dana od dana prijema odluke.

Članak 133.

(Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca za područje županije)

(1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca za područje Županije, podnosi se Ministarstvu i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.

(2) Ministarstvo je dužno u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, sukladno ovom zakonu.

(3) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca dužni su u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka (2) ovoga članka dostaviti dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

Članak 134.

(Primjena Zakona o upravnom postupku)

Na postupak u svezi s utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca, koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

Članak 135.

(Objavlivanje rješenja o reprezentativnosti, odnosno gubitku reprezentativnosti)

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca za područje Županije objavljuje se u "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

POGLAVLJE XVI. KOLEKTIVNI UGOVORI

Članak 136.

(Vrste kolektivnih ugovora)

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).

(2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritorij Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritorij Federacije ili područje jednog ili više županija.

Članak 137.

(Strane u kolektivnom pregovaranju)

(1) Kolektivni ugovor zaključuju Vlada Županije, reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na područje Županije.

(2) Granski kolektivni ugovor zaključuju Vlada Županije, reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na području županije.

(3) Granske kolektivne ugovore za uposlenike u tijelima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih

proračunskih korisnika na području Županije zaključuju mjerodavna ministarstva, odnosno Vlada Županije s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika s druge strane.

(4) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.

Članak 138.

(Postupak kolektivnog pregovaranja)

(1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju vodit će pregovore u dobroj vjeri i poduzet će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.

(2) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na temelju pisane inicijative jedne od ugovornih strana.

(3) Ako se tijekom pregovora u roku 45 dana ne postigne suglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, sudionici mogu obrazovati arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Članak 139.

(Forma i trajanje kolektivnih ugovora)

(1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.

(2) Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti dulje od tri godine.

(3) Kolektivni ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka (2) ovoga članka, a primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

(4) Kolektivni ugovor iz stavka (2) ovoga članka može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja toga ugovora.

(5) U slučaju isteka roka iz stavka (4) ovog članka Vlada Županije će svojim aktom utvrditi minimum prava koji se uređuju kolektivnim ugovorom.

Članak 140.

(Sadržaj kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga zaključile, te prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima.

(2) Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Članak 141.

(Obveznost kolektivnog ugovora)

Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

Članak 142.

(Izmjene i dopune kolektivnih ugovora)

Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ovoga zakona koje važe i za njihovo donošenje.

Članak 143.

(Dostava kolektivnih ugovora)

(1) Zaključeni kolektivni ugovor, za područje Županije dostavljaju se ministarstvu.

(2) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka (1) ovoga članka propisat će županijski ministar pravilnikom.

Članak 144.

(Objava kolektivnih ugovora)

Kolektivni ugovor, zaključen za područje Županije stupa na snagu narednog dana od dana objave u "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

Članak 145.

(Otkazivanje kolektivnih ugovora)

(1) Kolektivni ugovor može se otkazati iz razloga, po postupku i u rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom.

(2) Otkaz kolektivnog ugovora obvezatno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Članak 146.

(Primjena kolektivnog ugovora u slučaju promjene poslodavca, odnosno djelatnosti)

(1) U slučaju promjene poslodavca iz članka 117. Ovoga zakona, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.

(2) U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.

Članak 147.

(Zaštita prava iz kolektivnog ugovora)

Strane kolektivnog ugovora kao i radnici koji ostvaruju prava iz toga kolektivnog ugovora mogu pred mjerodavnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

POGLAVLJE XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 148. (Mirenje)

(1) U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog uz kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja, sukladno zakonu.

(2) Mirenje iz stavka (1) ovoga članka provodi mirovno vijeće.

Članak 149. (Mirovno vijeće)

(1) Mirovno vijeće formira se za područje Županije.

(2) Mirovno vijeće za područje Županije sastoji se

od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu s liste koju utvrđuje županijski ministar.

(3) Lista iz stavka (2) ovoga članka utvrđuje se za razdoblje od četiri godine.

(4) Mirovno vijeće iz stavka (2) ovoga članka donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

(5) Administracijske poslove za mirovno vijeće formirano za područje Županije obavlja ministarstva.

(6) Troškove za člana mirovnog vijeća s liste koju utvrđuje županijski ministar snosi Ministarstvo.

Članak 150.

(Mirovno vijeće za područje Županije)

Formiranje mirovnog vijeća za područje Županije, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad toga mirovnog vijeća, uredit će se posebnim propisom.

Članak 151.

(Učinak prijedloga mirovnog vijeća)

(1) Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

(2) O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu, u roku tri dana od dana završetka mirenja, obavještavaju Ministarstvo.

Članak 152.

(Arbitraža)

(1) Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u svezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Članak 153.

(Arbitražna odluka)

(1) Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

(2) Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drukčije.

(3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

(4) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinak sudske presude.

POGLAVLJE XVIII. ŠTRAJK

Članak 154.

(Organiziranje štrajka)

(1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

(2) Štrajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovoru.

(3) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije

provedbe drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Članak 155.

(Zaštita radnika sudionika u štrajku)

(1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 156. stavak (2) ovoga zakona.

(2) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

(3) Ako se radnik ponaša suprotno članku 156. stavak (2) ovoga zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

POGLAVLJE XIX.

EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Članak 156.

(Osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća)

(1) U cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te poticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja s mjerama ekonomske i socijalne politike, može se osnovati ekonomsko-socijalno vijeće.

(2) Ekonomsko-socijalno vijeće, sukladno ovom zakonu, može se osnovati za područje Županije.

(3) Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Županije, sindikata i udruge poslodavaca.

(4) Ekonomsko-socijalno vijeće iz stavka (2) ovoga članka osniva se sporazumom socijalnih partnera, a posebnim zakonom uređuju se sastav, mjerodavnost, ovlasti i druga pitanja od značaja za rad ovoga vijeća.

POGLAVLJE XX.

NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članak 157.

(Dužnosti inspekcije rada)

(1) Nadzor nad primjenom ovoga zakona i na temelju njega donesenih propisa, obavlja Županijski inspektor rada.

(2) Pored poslova inspekcijskog nadzora iz stavka (1) ovoga članka inspektor rada je dužan:

- a) dati upute poslodavcima i radnicima o najučinkovitijem načinu primjene zakonskih propisa;
- b) obavještavati mjerodavna tijela uprave o nedostacima koji nisu posebice definirani postojećim zakonskim propisima;
- c) ostvarivati suradnju s drugim tijelima uprave, poslodavcima i udrugama poslodavaca i radnika.

Članak 158.

(Mjerodavnost županijskog inspektora rada)

(1) Županijski inspektor rada obavlja poslove

neposrednog inspekcijskog nadzora iz članka 157. ovoga zakona kod poslodavca.

(2) Ravnatelj Županijske uprave za inspekcijske poslove, može na prijedlog Federalne uprave za inspekcijske poslove, u slučaju potrebe, prihvatiti obavljanje poslova inspekcijskog nadzora iz mjerodavnosti federalne inspekcije rada na teritoriju Županije.

Članak 159.

(Provođenje inspekcijskog nadzora)

(1) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlasti utvrđene zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.

(2) Radnik, sindikat, poslodavac i vijeće uposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektorima rada za provođenje inspekcijskog nadzora.

POGLAVLJE XXI.

POSEBNE ODREDBE

Članak 160.

(Postupanje s radnom knjižicom)

Postupanje s radnom knjižicom obavljat će se na način i po postupku propisanim Zakonom o radu ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine broj: 26/16)

Članak 161.

(Povrat isprava radnika i izdavanje potvrde)

(1) Poslodavac je dužan radniku vratiti isprave i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) U potvrdu iz stavka (1) ovoga članka ne mogu se unositi podatci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Članak 162.

(Privremeni i povremeni poslovi)

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:

- a) da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
- b) da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju dulje od 60 dana u tijeku kalendarske godine.

(2) Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Članak 163.

(Forma i sadržaj ugovora

o privremenim i povremenim poslovima)

(1) Za obavljanje poslova iz članka 162. ovoga zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

(2) Ugovor iz stavka (1) ovoga članka sadrži: vrstu,