

7-3

Na osnovu člana 16. stav 4. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona - Prečišćeni tekst ("Službene novine Zeničko-dobojskog kantona", broj: 7/10) na prijedlog Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 73. sjednici, održanoj dana 09.09.2020. godine, d o n o s i

## ZAKLJUČAK

### I.

Prihvata se Mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice sa priloženim mišljenjem Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine – Kantonalni odbor Zeničko-dobojskog kantona, o Prednacrtu Zakona o vijeću zaposlenika, koji je kantonalnim skupštinama dostavljen na mišljenje od strane Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

### II.

Zaključak sa Mišljenjem iz tačke I. ovog zaključka upućuje se u dalju skupštinsku proceduru.

### III.

Stavlja se van snage Zaključak Vlade Zeničko-dobojskog kantona, broj: 02-02-12429/20 od 22.07.2020. godine.

### IV.

Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 02-02-15320/20  
Datum, 09.09.2020. godine  
Zenica

#### DOSTAVLJENO:

1x Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice,  
1x Stručna služba Skupštine,  
1x a/a.



PREMIJER

Mirza Ganić



**ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON**  
**VLADA**  
**n/r Premijera**  
**n/r Sekretara**

Broj: 09-02-10513-3/20  
Zenica, 19.08.2020. godine

**PREDMET: Mišljenje o Prednacrtu Zakona o vijeću zaposlenika, dostavlja se**

Postupajući u skladu sa zaduženjem Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, a s obzirom da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona, u skladu sa članom III.2. i III.3.) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, dostavljen je u proceduru tekst Prednacrta Zakona o vijeću zaposlenika, radi mišljenja.

S tim u vezi, Stručna služba Vlade zatražila je aktom broj: 02-1-02-10513-2/20 od 01.07.2020. godine od ovog ministarstva mišljenje na predloženi Prednacrt Zakona.

Ministarstvo je s obzirom na kratak rok koji je ostavljen za dostavu zvaničnog mišljenja Skupštine Zeničko-dobojskog kantona, sačinilo mišljenje i uputilo ga na razmatranje i prihvatanje Vladi Zeničko-dobojskog kantona radi upućivanja u skupštinsku proceduru. Socijalni partneri Ekonomsko-socijalnog vijeća su ukazali na potrebu da se povuče mišljenje Ministarstva, odnosno Vlade, te smo isto uvažili. Na 23. sjednici Ekonomsko-socijalnog vijeća održanoj 04.08.2020. godine, razmatrao se Prednacrt Zakona, te je usaglašeno da se nakon dostavljanja zvaničnog mišljenja Saveza samostalnih sindikata isto ponovo uputi u dalju proceduru.

Nakon razmatranja dostavljenog teksta Prednacrta Zakona ovo ministarstvo daje sljedeće:

**MIŠLJENJE**

Donošenje Zakona o vijeću zaposlenika predstavlja dio reforme radnog zakonodavstva, koji za cilj ima unaprjeđenje prava na slobodno organizovanje i udruživanje zaposlenika kod

poslodavca. Budući je odredbama Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16 i 89/18) samo propisana mogućnost formiranja vijeća zaposlenika, bez preciznijeg uređenja predmetne oblasti, smatramo da je donošenje ovog zakona nužno radi uređenja samog postupka i uslova za formiranje vijeća zaposlenika, načina izbora, obaveza i ovlaštenja vijeća zaposlenika i drugih pitanja koje se samo zakonom mogu urediti.

Smatramo da će zakonskim uređenjem ove oblasti biti stvoreni uslovi za osiguranje bolje saradnje između poslodavaca i predstavnika zaposlenika u ostvarivanju prava i obaveza obe strane. Istim se stvara mogućnost za organizovanje zaposlenika s ciljem formiranja tijela koje će štititi prava i interese zaposlenika kod poslodavaca, odnosno osigurati pravo zaposlenika na informisanje i savjetovanje u slučajevima kada se radi o zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava, čime se prevenira nastajanje potencijalnih sporova između zaposlenika i poslodavaca.

Imajući u vidu naprijed izneseno, te činjenicu da se donošenjem ovog zakona osigurava poštivanje obaveza koje je Bosna i Hercegovina preuzela ratificiranjem više konvencija Međunarodne organizacije rada koje se odnose na slobodu udruživanja, pravo na organizovanje i socijalni dijalog, podržavamo donošenje predmetnog zakona.

Savez samostalnih sindikata dostavio je svoj stav po pitanju Prednacrt zakona i isti dostavljamo kao sastavni dio ovog mišljenja.

S poštovanjem,

**Dostavljeno:**

1x Naslov

1x a/a

Obradivač akta:



Dijana Katkić





**SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA  
BOSNE I HERCEGOVINE**

**KANTONALNI ODBOR  
ZE – DO KANTONA**

**Fra Ivana Jukića br. 1**

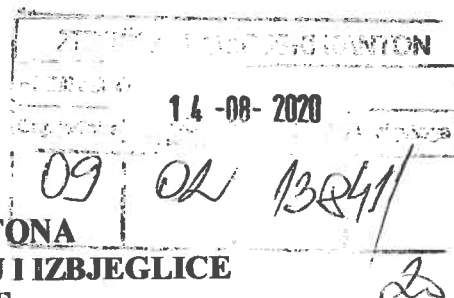
**CONFEDERATION OF INDEPENDENT TRADE  
UNIONS OF BOSNIA AND HERZEGOVINA**

**CANTONAL BOARD OF THE  
ZE – DO CANTON**

**tel./fax: 387 32/ 246-118**

Broj: 43-02-08/20

Zenica, 12. 08. 2020. godine



**VLADA ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA  
MINISTARSTVO ZA RAD, SOCIJALNU POLITIKU I IZBJEGLICE  
EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE**

**STAV NA PREDNACRT ZAKONA O VIJEĆU ZAPOSLENIKA**

Važeći Zakon o vijeću zaposlenika na snazi je od 2004. godine, objavljen u Službenim novinama Federacije BiH broj 38/04. Nije imao izmjena i dopuna, niti je bilo nekih primjedbi u vezi njegove primjene, pa se može zaključiti da se radi o sasvim korektnom zakonskom propisu. S tim u vezi nije jasno otkud inicijativa za donošenje potpuno novog zakona. Ako već postoje određene dileme, logičnije bi bilo da se ide u postupak izmjena i dopuna zakona.

Dakle, u načelu, stav je sindikata da nema nikakve potrebe za donošenjem novog Zakona o vijeću zaposlenika, posebno u situaciji kada imamo mnogo važnije zakone iz oblasti radnih odnosa ili socijalnog segmenta na čije usvajanje čekamo godinama, poput Zakona o zaštiti na radu, Zakona o uvezivanju staža, izmjene Zakona o penzijsko-invalidskom osiguranju itd.

Imajući u vidu dosadašnje, veoma snažne pritiske u pravcu izmjena radnog zakonodavstva, i to isključivo na inicijativu Udruženja poslodavaca FBiH i u interesu poslodavaca (a uz prećutnu ili otvorenu podršku federalne Vlade), ne možemo se oteti zaključku da je i ovaj zakon još jedan u nizu koraka u pravcu daljeg narušavanja prava i položaja radnika, ali i sindikata.

Poseban apsurd, iz čega se može mnogo zaključiti, jeste da inicijativa ili puna podrška za donošenje ovog zakona, koji se tiče isključivo radnika, ne dolazi od radnika ili sindikata nego od strane poslodavaca, među kojima ima mnogo onih (pa i u samom vrhu Udruženja poslodavaca) koji već godinama na sve moguće, direktne ili indirektne načine onemogućavaju formiranje sindikata u svojim firmama, a deklarativno se zalažu za socijalni dijalog i partnerstvo.

**Kada je u pitanju tekst prednacrt zakona, ističemo slijedeće primjedbe, odnosno prijedloge:**

1. U članu 13. stav 3. se mijenja i glasi:

„U slučaju iz stava 2. ovog člana, skup zaposlenika saziva reprezentativni sindikat.“

**Obrazloženje:** U pitanju je jasnija i preciznija formulacija (u suprotnom se postavlja pitanje kako će „najmanje 20% radnika“ sazvati skup zaposlenih - sindikat je ipak organizacija koja ima svoje organe, pravila i način donošenja odluka)

2. U članu 18. stav 3. iza riječi „ako je“ dodaje se „na skupu zaposlenika“, a ostatak teksta se nastavlja.

**Obrazloženje:** Preciznija formulacija u vezi samog načina glasanja, te usklađivanje sa članom 21. zakona koji govori o opozivu člana vijeća zaposlenika, također na skupu zaposlenika.

3. U članu 23. stav 1. zakona se mijenja i glasi:

„Poslodavac je obavezan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika informiše vijeće zaposlenika, konsultuje i pribavlja prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika.“

**Obrazloženje:** Vijeće zaposlenika ne može imati ingerencije nad npr. praćenjem poštivanja kolektivnog ugovora, kolektivni ugovor sa poslodavcem zaključuje sindikat koji je ugovorna strana, pa samim tim i jedini može pratiti njegovu primjenu. Da ne bi u praksi dolazilo do „preklapanja“ ingerencija između vijeća i sindikata, predloženu izmjenu smatramo opravdanom.

4. U članu 25. riječi „jednom godišnje“ zamijeniti sa „jednom u šest mjeseci“.

**Obrazloženje:** Ista odredba postoji u važećem zakonu, informisanje vijeća jednom u godinu dana je nedovoljno.

5. U članu 26. zakona stav 2. se mijenja i glasi:

„Podaci o namjeravanoj odluci iz stava 1. ovog člana dostavljaju se vijeću zaposlenika najmanje 30 dana prije donošenja odluke.

Vijeće zaposlenika u roku od 7 dana od dana dostavljanja podataka iz stava 1. ovog člana o namjeravanoj odluci dostavlja primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke.“

U istom članu stav 4. se mijenja i glasi:

„Izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne i druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, rok iz stava 2. ovog člana je deset dana.“

**Obrazloženje:** Potrebno je definisati u kojem je periodu prije donošenja određene odluke poslodavac dužan dostaviti podatke o namjeravanoj odluci.

6. U stavu 1. člana 27. zakona, iza alineje c) dodaje se nova alineja d) koja glasi „otkazu ženi starijoj od 50 godina“

**Obrazloženje:** ista odredba postoji u važećem zakonu, i ista ima opravdanje u smislu potrebe posebne zaštite žena-radnica.

U istom članu stav 3. se mijenja i glasi:

„Ako vijeće zaposlenika uskrati saglasnost na odluku iz stava 1. ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.“

**Obrazloženje:** Potrebno je preciznije formulisati ovaj stav radi otklanjanja dilema koje se mogu pojaviti u praksi. Također, ovo pitanje je na praktično identičan način regulisano i članom 74. stav. 2. Zakona o radu.

U istom članu iza stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, poslodavac je dužan tražiti saglasnost sindikata za odluku o otkazu sindikalnom povjereniku, za vrijeme obavljanja njegove funkcije i šest mjeseci nakon prestanka te funkcije“.

**Obrazloženje:** Ovakav prijedlog je sasvim osnovan i opravdan, po istom principu kao i u slučaju namjere otkaza ugovora o radu članu vijeća zaposlenika.

7. U članu 30. zakona dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„Vijeće zaposlenika ne može učestvovati u pripremanju štrajka, isključenju sa rada zaposlenika, i ne može učestvovati u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka.“

**Obrazloženje:** Imajući u vidu da su u pitanju aktivnosti koje su prema posebnom zakonu u isključivoj nadležnosti sindikata, smatramo ovu dopunu opravdanom, uz napomenu da identična odredba postoji i u važećem Zakonu o vijeću zaposlenika.

8. U članu 33. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Ako funkciju vijeća zaposlenika kod poslodavca vrši reprezentativni sindikat, obaveze propisane ovim članom poslodavac ima prema sindikatu, ukoliko takvi uslovi nisu osigurani kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom. Ukoliko postoji više reprezentativnih sindikata, ove obaveze poslodavac ima prema onom sindikatu koji zastupa najveći broj članova“.

**Obrazloženje:** Kada su u pitanju uslovi za rad sindikata, jedina konkretna zakonska odredba koja o tome govori je odredba člana 18. stav 2. Zakona o radu, kojom je popisana obaveza obračuna i doznačavanja sindikalne članarine. Obzirom da je pravo osnivanja, pripadanja sindikatima i pravo na sindikalno djelovanje ustavno pravo, smatramo ovu odredbu opravdanom. U suprotnom bi imali neopravdano favoriziranje vijeća zaposlenika u odnosu na sindikat.

9. U prednacrtu zakona riječ „zaposlenik“ zamijeniti sa „radnik“ u odgovarajućem padežu.

  
PREDSJEDNIK  
Mirnes Isaković

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

**Prednacrt**

**ZAKON  
O VIJEĆU ZAPOSLENIKA**

**Sarajevo, juni 2020. godine**

# **ZAKON O VIJEĆU ZAPOSLENIKA**

## **DIO PRVI - OSNOVNE ODREDBE**

### **Član 1. (Predmet Zakona)**

Ovim zakonom uređuje se 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, kao i druga pitanja od značaja za funkciju vijeća zaposlenika u smislu zaštite prava zaposlenika, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

### **Član 2. (Definicija zaposlenika)**

Zaposlenik je lice koje radi kod poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme ili rješenja o postavljenju osobe koja nije državni službenik, državnog službenika, namještenika i policijskog službenika.

### **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)

- (1) 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) do 30 zaposlenika – jedan predstavnik;
  - b) od 31 do 50 zaposlenika – tri predstavnika;
  - c) od 51 do 100 zaposlenika – pet predstavnika;
  - d) od 101 do 200 zaposlenika – sedam predstavnika;
  - e) od 201 do 500 zaposlenika – devet predstavnika;
  - f) 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 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 članom 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 vijeće 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 ovlašćenja 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.

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, donijeće 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 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 ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju kod poslodavca.

#### 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 internih 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 ili uvođenju nove tehnologije;
  - 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 od značaja za zaposlenike i poslodavce 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;
  - e) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim licima podataka o zaposleniku.
- (2) Ako se vijeće zaposlenika u roku od 15 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 na odluku iz stava (1) ovog člana, poslodavac može u roku od 30 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) Poslodavac je obavezan pribaviti prethodnu saglasnost u smislu stava (1) alineja a), b), c) i d) ovog člana i u slučaju otkaza sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu.

#### 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, sarađuje 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 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 radnik 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 stavljati 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) Nezakonitosti 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) onemogući uvid u odgovarajuću dokumentaciju 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**

### **NACRTA 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 obezbijediti pravo zaposlenika na druge vidove organizovanja, kao i obavješćavanje i savjetovanje sa zaposlenicima u određenim slučajevima koji se odnose na njihova ekonomska i socijalna prava.

Također, procijenjeno 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.

### **III – USKLAĐENOST SA PROPISIMA EUROPSKE UNIJE**

Prednacrt Zakona o vijeću zaposlenika usklađen je sa Direktivom 2002/14/EZ Europskog 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.

**Član 2.** definiše zaposlenika kao lice koje radi kod poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme ili rješenja o postavljenju osobe koja nije državni službenik, državnog službenika, namještenika i policijskog službenika.

**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 poslovnica 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.** reguliše 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.** regulišu 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.** reguliše mogućnost povećanja broja članova vijeća zaposlenika tokom trajanja mandata.

**Čl. 23. – 29.** detaljno propisuje 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, reguliše 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.** reguliše odnos vijeća zaposlenika i sindikata, posebno u situaciji kada sindikat ima pravo preuzeti obaveze i ovlasti vijeća zaposlenika.

**Čl. 31. – 33.** uređuje 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.** regulišu 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.