

ZAKON O VIJEĆU ZAPOSLENIKA FBiH

Službene novine FBiH 24/04

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

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

Član 2.

Zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika, osim zaposlenika u Vojsci Federacije Bosne i Hercegovine, policiji, organima uprave i službama za upravu, imaju pravo da učestvuju u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

II. FORMIRANJE VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 3.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca.

Član 4.

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

Član 5.

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

Član 6.

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

U slučaju iz stava 1. ovog člana formira se glavno vijeće zaposlenika koje se sastoji od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.

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

III. IZBOR I PRESTANAK MANDATA ČLANOVA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 7.

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

Član 8.

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

Vijeće zaposlenika bira se na period od tri godine.

Izbori se, po pravilu, održavaju početkom godine.

Član 9.

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

Izborna komisija ima neparan broj članova.

Član izborne komisije ne može biti zaposlenik koji je kandidat za člana vijeća zaposlenika.

Član 10.

Izbornu komisiju imenuje vijeće zaposlenika prilikom raspisivanja izbora.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, izbornu komisiju imenuju svi zaposleni na skupu zaposlenika.

Skup zaposlenika iz stava 2. ovog člana saziva sindikat.

Član 11.

Izborna komisija utvrđuje i objavljuje listu svih zaposlenika koji imaju pravo da glasaju.

Član 12.

Izborna komisija provodi i nadzire glasanje.

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

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

Član 13.

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

Svaku grupu zaposlenika iz stava 1. ovog člana koja predlaže listu kandidata mora podržati najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih.

Svaka lista kandidata iz stava 1. ovog člana ima onoliko kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika.

Na osnovu jedne ili više lista iz stava 3. ovog člana izborna komisija utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika.

Član 14.

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

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

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

Član 15.

Glasanje se vrši zaokruživanjem rednog broja ispred imena onog kandidata na glasačkom listiću za koga zaposlenik želi da glasa.

Glasati se može za onoliko kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika.

Izbori su važeći ako je glasalo više od jedne polovine svih zaposlenih.

Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

Član 16.

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

Član 17.

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

Član 18.

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

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

Član 19.

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

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

Član 20.

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

- prestankom ugovora o radu;
- isključenjem zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom;

- ako nastupe okolnosti iz člana 7. ovog Zakona koje predstavljaju smetnju da bude u vijeću zaposlenika;
- ako se broj zaposlenika smanji ispod broja 15 u trajanju dužem od šest mjeseci.

Isključenje iz stava 1. tačka 2. ovog člana mogu zatražiti sindikat, najmanje 25% zaposlenika ili poslodavac.

Članu vijeća zaposlenika prestaje mandat isključenjem, ako je na skupu zaposlenika za isključenje glasalo više od polovine zaposlenih.

IV. OBAVEZE POSLODAVCA PREMA VIJEĆU ZAPOSLENIKA

Član 21.

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

Član 22.

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

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

Član 23.

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

- donošenju pravilnika o radu;
- namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje peteterici;
- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu;
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu;
- značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije;
- planu godišnjih odmora;
- rasporedu radnog vremena;
- noćnom radu;
- naknadama za izume i tehnička unapređenja;

- drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje

vijeća zaposlenika u njihovom donošenju.

Član 24.

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

Vijeće zaposlenika u roku od sedam 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.

Ako se vijeće zaposlenika ne izjasni o namjeravanoj odluci poslodavca u roku iz stava 2. ovog člana, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Član 25.

Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama ovog Zakona o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika ništava je.

Član 26.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o:

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

Ako se vijeće zaposlenika u roku od 10 dana od dana tražene saglasnosti pisano ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom poslodavca.

Ako vijeće zaposlenika uskrati saglasnost na odluku iz stava 1. ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži.

Član 27.

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

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

Sporazum iz stava 1. ovog člana primjenjuje se neposredno na sve zaposlenike kod poslodavca.

V. OBAVEZE I OVLAŠTENJA VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 28.

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

Vijeće zaposlenika prati da li poslodavac ispunjava obavezu u pogledu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Član 29.

Vijeće zaposlenika ne može učestvovati u pripremanju štrajka, isključujućim radom zaposlenika i ne može učestvovati u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka Član 30.

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

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

Izveštaj o ekonomskim, socijalnim i drugim pitanjima koja su od interesa za zaposlenike, kao i izveštaj o radu vijeća zaposlenika izrađuje vijeće zaposlenika u saradnji sa sindikatom.

Član 31.

Vijeće zaposlenika, u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika, saraduje sa sindikatom.

Član vijeća zaposlenika može istovremeno biti i član sindikata.

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

VI. RAD VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 32.

Vijeće zaposlenika radi u sjednicama.

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

Vijeće zaposlenika donosi poslovnik o svom radu.

Član 33.

Vijeće zaposlenika obavlja poslove i održava sjednice u radno vrijeme.

Svaki član vijeća zaposlenika ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća zaposlenika do šest radnih sati sedmično.

Članovi vijeća zaposlenika mogu jedan drugom ustupati radne sate iz stava 2. ovog člana.

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

Član 34.

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

Član 35.

Predsjednik ili član vijeća zaposlenika koji je poslove za vijeće zaposlenika obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova ima pravo da se vrati na poslove na kojima je prethodno radio, a ako tih poslova nema, na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Član 36.

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

Član 37.

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

Član vijeća zaposlenika dužan je da čuva poslovnu tajnu iz stava 1. ovog člana godinu dana nakon isteka vremena na koje je izabran.

• NADZOR NAD PROVOĐENJEM ZAKONA

Član 38.

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

• KAZNE NE ODREDBE

Član 39.

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

- onemogućiti zaposlenike u formiranju vijeća zaposlenika (član 2.);
- ne informira vijeće zaposlenika (član 22.);
- ne konsultuje vijeće zaposlenika (član 23.);
- ne pribavi prethodnu saglasnost od vijeća zaposlenika (član 26. stav 1.);
- ne stavi na uvid odgovarajuću dokumentaciju u pogledu uplate doprinosa (član 28. stav 2.);
- ne isplati naknadu plaće u skladu sa članom 34. ovog Zakona;
- člana vijeća zaposlenika ne vrati na posao (član 35.);
- ne osigura uvjete za rad vijeća zaposlenika (član 36.).

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

Član 40.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".