

Z A K O N O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Clanak 1.

U Zakonu o radu ("Sluzbene novine Federacije BiH", broj 43/99) clanak 3. mijenja se i glasi: "Poslodavatelj, glede ovog zakona, je fizicka ili pravna osoba koja uposleniku daje posao na temelju ugovora o radu".

Clanak 2.

Clanak 4. mijenja se i glasi: "Uposlenik, glede ovog zakona, je fizicka osoba koja je uposlen na temelju ugovora o radu".

Clanak 3.

Clanak 5. mijenja se i glasi: "Osoba koja trazi uposlenje, kao i osoba koja se uposli, ne moze biti stvljena u nepovoljniji polozej zbog rase, boje koze, spola, jezika, vjere, politickog ili drugog misljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rodjenja ili kakve druge okolnosti, clanstva ili neclanstva u politickoj stranci, clanstva ili neclanstva u sindikatu, tjelesnih i dusevnih poteskoca glede angaziranja, obrazovanja, promicanja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proistjecu iz radnog odnosa. Glede stavka 1. ovog clanka, ne iskljucuju se razlike:

1. koje se prave u dobroj vjeri, a utemeljene su na zahtjevima koji se odnose na odredjeni posao;
2. koje se prave u dobroj vjeri, a utemeljene su na nesposobnosti osobe da obavlja poslove predvidjene za odredjeno radno mjesto ili da savlada program potrebitog stucnog usavsavanja, pod uvjetom da je poslodavatelj ili osoba koja osigura strucno usavsavanje ulozila razumne napore za prilagodjavanje posla ili obuke u kojoj se nalazi takva osoba ili za osiguravanje odgovarajuceg drugog uposlenja ili usavsavanja, ukoliko je to moguće;
3. aktivnosti koje za svoj cilj imaju poboljsanje polozeja osobe koja se nalazi u nepovoljnom gospodarskom, socijalnom, obrazovnom ili fizickom polozeju. U slucajevima krsenja odredaba iz st. 1. i 2. ovog clanka:
 1. Osoba cija su prava povrijedjena moze zbog povrede prava podnijeti tuzbu mjerodavnom sudu;
 2. ukoliko podnositelj tuzbe podnese ocevidan dokaz diskriminacije koja je zabranjena odredbom ovog clanka, tuzeni je duzan podnijeti dokaz da takva razlika nije napravljena na temelju diskriminacije;
 - 3) ukoliko utvrdi da su navodi tuzbe utemeljeni, sud ce naloziti, da bi se osigurala primjena odredaba ovoga clanka, ukljucujuci uposlenje, vracanje na prethodno radno mjesto, osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizilaze iz ugovora o radu."

Clanak 4.

Clanak 6. brise se.

Clanak 5.

Clanak 7. brise se.

Clanak 6.

Clanak 8. brise se.

Clanak 7.

Iza clanka 10. dodaje se novi clanak 10a. koji glasi: "Clanak 10a. Poslodavateljima ili udrugama poslodavatelja koji djeluju u osobno ime ili putem neke druge osobe, clana ili zastupnika, zabranjuje se: 1. mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; 2. zagovaranje ili pruzanje pomoci sindikatu s ciljem kontroliranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u osobno ime ili putem bilo koje osobe, clana ili zastupnika, zabranjeno je mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruzenjem poslodavatelja."

Clanak 8.

U clanku 11. na pocetku recenice dodaje se rijec "Zakonita".

Clanak 9.

Clanak 12. mijenja se i glasi: "Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih u ovom zakonu, osim ako to nije izricito predviđeno ovim ili drugim zakonom. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom, ako zakonom nije drukcije predviđeno."

Clanak 10.

Clanak 13. brise se.

Clanak 11.

Clanak 14. brise se.

Clanak 12.

Clanak 15. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu ne može se sklopiti s osobom koja nije navršila 15 godina života. Osoba između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: malodobnik) može se uposliti pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili mjerodavne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova".

Clanak 13.

Clanak 16. brise se.

Clanak 14.

Clanak 17. brise se.

Clanak 15.

U clanku 18. u stavku 2. riječ "tri" zamjenjuje se riječju "sest".

Clanak 16.

Clanak 19. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu sklapa se:

1. na neodređeno vrijeme;
2. na određeno vrijeme. Ugovor o radu koji ne sadrži podatak glede trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti za razdoblje duže od dvije godine. Ako uposlenik izricito ili presutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavateljem, odnosno izricito ili precutno sklopi s istim poslodavateljem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme za razdoblje duže od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drukcije određeno.

Clanak 17.

Clanak 20. mijenja se i glasi: "Prekidom ugovora o radu iz clanka 19. stavak 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog: 1. godisnjeg odmora; 2. bolovanja; 3. porodijskog dopusta; 4. dopusta s rada sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu; 5. 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; 6. dopust s posla uz suglasnost poslodavatelja; 7. vremenskog razdoblja od 15 dana između ugovora o radu sa istim poslodavateljem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukcije utvrđeno."

Clanak 18.

Clanak 21. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu sklada se u pismenom ili usmenom obliku. Ugovor o radu u pismenom obliku sadrzi, narocito, podatke o:

1. nazivu i sjedistu poslodavatelja;
2. imenu i prezimenu, prebivalistu odnosno boravistu uposlenika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpocinjanja rada;
5. mjesto rada;
6. radno mjesto na koje se uposlenik uposljava i kratak opis poslova;
7. duljini i rasporedu radnog vremena;
8. placi, dodacima na placu, naknadama, te razdobljima isplate;
9. trajanju godisnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima kojih su se duzni pridrzavati uposlenik i poslodavatelj;
11. druge podatke u svezi s uvjetima rada utvrdjenim kolektivnim ugovorom. Umjesto podataka iz stavka 2 tocke 7. do 11. ovog clanka, moze se u ugovoru o radu naznaciti odgovarajuci zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uredjena ta pitanja."

Clanak 19.

Iza clanka 21. dodaje se novi clanak 21a, koji glasi: "Clanak 21a. Ako poslodavatelj ne sklopi ugovor o radu s uposlenikom u pisanom oblicju iz clanka 21. ovoga zakona, duzan je uposleniku uruciti pisanu izjavu koja sadrzi podatke iz clanka 21. stavak 2. ovog zakona. Pismenu izjavu iz stavka 1. ovoga clanka poslodavatelj je duzan uruciti uposleniku:

1. u roku od jednog mjeseca od dana kada uposlenik otpocne raditi kod poslodavatelja kada se radi o ugovoru o radu na neodredjeno vrijeme;
2. najkasnije na dan kada uposlenik otpocne raditi za poslodavatelja kada se radi o ugovoru o radu na odredjeno vrijeme. Ako poslodavatelj ne uruci pismenu izjavu o ugovoru o radu na odredjeno vrijeme, takav ugovor smatrat ce se ugovorom sklopljenim na neodredjeno vrijeme, ako to nije drukcije utrdjeno kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavatelj dokaze da je ugovor o radu bio sklopljen na odredjeno vrijeme."

Clanak 20.

Clanak 22. mijenja se i glasi: "Ako se uposlenik upucuje na rad u inozemstvo, prije odlaska uposlenika u inozemstvo, mora se postici pisana suglasnost glede sljedecih uvjeta u ugovoru:

1. trajanju rada u inozemstvu;
2. valuti u kojoj ce se isplacivati placa i drugim primanjima u novcu i naturi na koja uposlenik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu;
3. uvjetima vracanja u zemlju."

Clanak 21.

U clanku 32. iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi: "Uposlenik moze dobrovoljno, na zahtjev poslodavatelja, raditi prekovremeno i to u trajanju od jos najviše 10 sati tjedno." Dosadasnji st. 3., 4. i 5. postaju st. 4., 5. i 6. U stavku 6. rijeci: "i 4" zamjenjuje se rijecima: "4. i 5."

Clanak 22.

U clanku 34. stavak 2. mijenja se i glasi: "Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uredjuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu."

Clanak 23.

Clanak 35. brise se.

Clanak 24.

U clanku 38. stavak 2. na pocetku recenice rijec "Izuzetno" brise se.

Clanak 25.

Clanak 40. brise se.

Clanak 26.

Clanak 52. mijenja se i glasi: "Zena ne moze biti uposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slucaju ako je uposlena na rukovodnom mjestu koje ne zahtijeva fizicki rad ili u sluzbama zdravstvene i socijalne skrbi, odnosno ako zena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne ukljucuje fizicki rad."

Clanak 27.

Clanak 55. mijenja se i glasi: "Za vrijeme trudnoce, poroda i njege djeteta, zena ima pravo na porodiljski dopust u trajanju od jedne godine neprekidno. Na temelju nalaza ovlastenog lijecnika zena moze otpoceti porodiljski dopust 28 dana prije ocekivanog datuma poroda. Zena moze koristiti kraci porodni dopust, ali ne krace od 42 dana poslije poroda."

Clanak 28.

U clanku 56. rijeci: "i 3." brisu se.

Clanak 29.

U clanku 62. stavak 1. rijeci: "kao i dopusta iz clanka 59. ovoga zakona," brisu se.

Clanak 30.

Clanak 76. brise se.

Clanak 31.

U clanku 86. stavak 1. tocka 3. iza rijeci: ""staza osiguranja" dodaju se rijeci: "odnosno navrsi 40 godina staza osiguranja".

Clanak 32.

Clanak 87. mijenja se i glasi: "Poslodavac moze otkazati ugovor o radu uposlenika uz propisani otkazni rok, ako:
1. je takav otkaz opravdan iz gospodarskih, tehnickih ili organizacijskih razloga, ili
2. uposlenik nije u mogucnosti izvrsavati svoje obveze iz radnog odnosa. Poslodavatelj moze otkazati ugovor o radu u slucajevima iz stavka 1. ovog clanka, ako se, s obzirom na velicinu, kapacitet i gospodarsko stanje poslodavca i mogucnosti uposlenika, ne moze osnovano ocekivati od poslodavatelja da zaposli uposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima."

Clanak 33.

Clanak 88. mijenja se i glasi: "Poslodavatelj moze otkazati ugovor o radu uposleniku, bez obveze postivanja otkaznog roka, u slucaju da je uposlenik odgovoran za tezi prijestup, ili za tezu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve naravi da ne bi bilo osnovano ocekivati od poslodavatelja da nastavi radni odnos. U slucaju laksih prijestupa ili laksih povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne moze otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja uposleniku. Pismeno upozorenje iz stavka 2. ovoga clanka sadrzi opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se uposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaze ugovor o radu bez davanja predvidjenog otkaznog roka za slucaj da se takav prijestup ponovi. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz st. 1. i 2. ovoga clanka."

Clanak 34.

Iza clanka 88. dodaje se novi clanak 88a., koji glasi: "Clanak 88a. Uposlenik moze otkazati ugovor o radu bez davanja predvidjenog otkaznog roka, u slucaju da je poslodavatelj odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz

ugovora o radu, a koji su takve naravi da ne bi bilo osnovano očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka uposlenik ima sva prava sukladna zakonu, kao da je poslodavatelj ugovor nezakonito otkazao od strane poslodavca."

Članak 35.

U članku 89. stavak 1. riječi "članka 88. stavak 1." zamjenjuju se riječima: "cl. 88. i 88a.". Stavak 2. briše se.

Članak 36.

Članak 91. mijenja se i glasi: "U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu članka 88. st. 1. i 2. ovoga zakona, poslodavatelj je dužna, u slučaju spora pred mjerodavnim sudom, dokazati postojanje razloga za otkaz."

Članak 37.

Članak 92. briše se.

Članak 38.

U članku 93. riječ "sindikata" zamjenjuje se riječima: "federalnog ministarstva mjerodavnog za rad (u daljnjem tekstu: federalno ministarstvo)".

Članak 39.

Članak 95. mijenja se i glasi: "Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavatelj otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručivanja otkaza uposleniku odnosno poslodavatelj. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi dulje trajanje otkaznog roka".

Članak 40.

U članku 96. st. 2. i 3. mijenjaju se i glase: "Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavatelja obavezati da:

1. vratiti uposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplatiti mu naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio i naknaditi mu štetu, ili

2. isplatiti uposleniku: - naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio;

- naknadu štete za pretrpljenu štetu;

- otpremninu na koju uposlenik ima pravo sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;

- druge naknade na koje uposlenik ima pravo, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Uposlenik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Članak 41.

Članak 98. mijenja se i glasi: "Poslodavatelj koji uposljava više od 15 uposlenika, a koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru glede gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga za više od 10% uposlenika otkazati ugovore o radu, ali najmanje petorici uposlenika, dužan se konzultirati s vijećem uposlenika, a ako kod poslodavatelja nije utemeljeno vijeće uposlenika, s sindikatom koji predstavlja najmanje 10% uposlenika."

Članak 42.

Članak 99. mijenja se i glasi: "Obveza konsultiranja glede članka 98. ovoga zakona: 1. temelji se na aktu u pismenom obliku koji je pripremio poslodavac; 2. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu uposlenicima na koje se odnosi. Akt u pisanom obliku iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se vijeću uposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, narocito, sljedeće podatke: - razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu; - broj i kategoriju uposlenika za koje je ugovore predviđen otkaz; - mjere, za koje poslodavatelj

smatra da se pomocu njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje uposlenika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skracivanje radnog vremena); - mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoci uposlenicima da nadju uposlenje kod drugog poslodavatelja; - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja uposlenika radi uposljanja kod drugog poslodavatelja. Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, glede clanka 98. ovoga zakona, poslodavatelj namjerava uposliti uposlenike s istim kvalifikacijama i stupnjem strucne spremlje, prije uposljanja drugih osoba æe ponuditi uposlenje onim uposlenicima ciji su ugovori o radu otkazani."

Clanak 43.

U clanku 100. stavak 2. iza rijeci: "pravilnikom o radu" dodaju se rijeci: "ili ugovorom o radu".

Clanak 44.

U clanku 101. stavak 1. rijeci: "radnog odnosa" zamjenjuju se rijecima: "ugovora o radu".

Clanak 45.

Clanak 103. mijenja se i glasi: "Uposlenik koji smatra da mu je poslodavatelj povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, moze zahtijevati od poslodavatelja ostvarivanje tog prava. Podnosenje zahtjeva iz stava 1. ovog clanka ne sprecava uposlenika da trazi zastitu povrijedjenog prava pred mjerodavnim sudom. Uposlenik moze podnijeti tuzbu pred mjerodavnim sudom glede povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijedjeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, sukladno zakonu, moze se predvidjeti postupak mirnog rjesavanja radnog spora, u kojem slucaju rok za podnosenje zahtjeva mjerodavnom sudu tece od dana okoncanja ovog postupka. Ukoliko se postupak ne okonca sukladno stavku 4. ovoga clanka u razumnom roku, uposlenik ima pravo podnijeti tuzbu mjerodavnom sudu".

Clanak 46.

U clanku 105. iza rijeci: "novog poslodavca" dodaju se rijeci: "uz suglasnost uposlenika."

Clanak 47.

U clanku 118. stavak 1. rijeci: "federalnom ministarstvu mjerodavnom za rad (u daljnjem tekstu: federalno ministarstvo) zamjenjuje se rijecima: "federalnom ministarstvu".

Clanak 48.

Iza clanka 139. u poglavlju XXI KAZNENE ODREDBE, dodaje se novi clanak 139a., koji glasi: "Clanak 139a. Novcanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit ce se za prekršaj poslodavatelj - pravna osoba, ako: - s uposlenikom ne sklopi ugovor o radu (clanak 2.), - stavlja u nepovoljniji položaj osobu koja se uposli i osobu koja trazi uposlenje (clanak 5.)." Za prekršaj iz stavka 1. ovoga clanka kaznit ce se poslodavatelj - fizicka osoba novcanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.500,00 KM. Za prekršaj iz stavka 1. ovog clanka kaznit ce se i odgovorna osoba kod poslodavca koja je pravna osoba novcanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM".

Clanak 49.

U clanku 140. stavak 1. rijeci: "10.000,00 KM" zamjenjuju se rijecima: "7.000,00 KM". Tocke 1. i 2. brisu se. Tocka 3. koja postaje tocka 1. mijenja se i glasi: "1. uposleniku ne uruci pismenu izjavu sukladnu clanku 21a. ovog zakona". Tocka 4. brise se. Dosadasnje toc. 5. - 12. postaju toc. 2. - 9. U dosadasnjoj tocki 13. koja postaje tocka 10. rijeci: "stavak 1." zamjenjuje se rijecima: "st. 1. i 3.". Dosadasnja tocka 14. postaje tocka 11. U dosadasnjoj tocki 15. koja postaje tocka 12. u zagradi rijeci: "stavak 5." zamjenjuje se rijecima: "stavak 6.". Dosadasnje toc. 16. - 25. postaju toc. 13. - 22. Dosadasnja tocka 26. koja postaje tocka 23. mijenja se i glasi: "26. uposli zenu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) oprecno clanku 52. ovoga zakona". Dosadasnje toc. 27. - 48. postaju toc. 24. - 45. Dosadasnje toc. 49. i 59. koje postaju toc. 46. i 47. mijenjaju se i glase: "49. ne konzultira se s vijecem uposlenika sukladno clanku 98. ovoga zakona". "50. postupi oprecno odredbama clanka 99. ovoga zakona". Dosadasnje toc. 51. - 58. postaju toc. 48. - 55.

Clanak 50.

U clanku 143. stavak 4. mijenja se i glasi: "Ako uposlenik na cekanju posla iz st. 1. i 2. ovoga clanka ne bude pozvan na rad u roku iz stavka 1. ovoga clanka, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu koja se utvrđuje na temelju prosjecne mjesečne plaće isplaćene na razini Federacije, na dan stupanja na snagu ovoga zakona, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku." Iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5., koji glasi: "Otpremnina iz stavka 4. ovoga clanka isplaćuje se uposleniku za ukupan staz osiguranja, a utvrđuje se tako da se prosjecna plaća iz stavka 4. ovoga clanka pomnoži sa koeficijentom, i to za: staz osiguranja koeficijent - do 5 godina 1,33 - od 5 do 10 godina 2,00 - od 10 do 20 godina 2,66 - preko 20 godina 3,00 Dosadasnji st. 5., 6. i 7. postaju st. 6., 7. i 8.

Clanak 51.

Iza clanka 143. dodaje se novi cl. 143a., 143b. i 143c., koji glase: "Clanak 143a. Uposlenik koji smatra da je poslodavatelj povrijedio njegovo pravo koje je utvrđeno u clanku 143. st. 1. i 2. moze u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga zakona podnijeti zalbu zupanijskoj komisiji za provedbu clanka 143. Zakona o radu (u daljnjem tekstu: zupanijska komisija), koju obrazuje zupanijski ministar mjerodavan za poslove rada (u daljnjem tekstu: zupanijski ministar). O zalbama izjavljenim protiv rjesenja zupanijske komisije, rjesava Federalna komisija za provedbu clanka 143. (u daljnjem tekstu: Federalna komisija), koju obrazuje federalni ministar. U slucaju da zupanijska komisija ne izvrsava funkciju radi koje je obrazovana, Federalna komisija preuzet ce nadleznosti zupanijske komisije. Ako je pred mjerodavnim sudom pokrenut postupak koji se odnosi na prava uposlenika iz clanka 143. st. 1. i 2. ovoga zakona, sud ce ustupiti zahtjev na mjerodavno postupanje zupanijskoj komisiji i donijeti odluku o prekidu postupka". "Clanak 143b. Clanove Federalne odnosno zupanijske komisije imenuje federalni odnosno zupanijski ministar na temelju njihovog profesionalnog iskustva i iskazane sposobnosti za obnasanje ove funkcije. Clanovi komisije moraju biti neovisni i objektivni i ne mogu se birati iz reda izabranih duznosnika, niti mogu imati bilo kakav politicki mandat. Federalno ministarstvo odnosno mjerodavni organ kantona snosit ce troskove Federalne odnosno kantonalne komisije." "Clanak 143c. Federalna odnosno zupanijska komisija moze:

1. saslusati uposlenika, poslodavatelja i njihove zastupnike;
2. pozvati svjedoke i vjestake;
3. traziti od odgovarajucih organa vlasti i poslodavaca da dostave sve relevantne informacije: Odluke federalne odnosno zupanijske komisije su:
 1. konacne i podlijezu sudskom preispitivanju sukladno zakonu;
 2. pravno utemeljene;
 3. dostavljene podnositelju u roku od sedam dana."

Clanak 52.

Ovaj zakon ne odnosi se na ugovore i isplate nastale izmedju poslodavatelja i uposlenika u primjeni clanka 143. Zakona o radu prije dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Clanak 53.

Ovaj zakon ne odnosi se na konacne odluke koje je sud donio u razdoblju prije stupanja na snagu ovoga zakona u primjeni clanka 143. Zakona o radu.

Clanak 54.

Postupci ostvarivanja i zastite prava uposlenika, zapoceti prije stupanja na snagu ovoga zakona, zavrstit ce se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije prije stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za uposlenika povoljnije, izuzimajuci clanak 143. Zakona o radu.

Clanak 55.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Sluzbenim novinama Federacije BiH".

Predsjedatelj Doma narodaParlamenta Federacije BiH Niko Lozancic, v.r

Predsjedatelj Zastupnickog doma Parlamenta Federacije BiH . Enver Kreso, v.r.