**OBRAZLOŽENJE**

**Ustavni temelj**

Ustavni temelj za donošenje ovoga zakona sadržan je u odredbama članka 16. točka e) i članka 39. točka f) Ustava Hercegovačko - neretvanske županije, po kojem Skupština Županije donosi zakone i propise za izvršavanje županijskih nadležnosti.

Naime, sukladno Ustavu Federacije BiH (Glava III članak 2.e) Federacija i Županije su mjerodavne za socijalnu politiku, a člankom 4. Glava III Ustava Federacije je regulirano da Županijama pripadaju sve ovlasti koje nisu izričito dodijeljene federalnoj vlasti.

Kako je na razini Federacije donesen Zakon o radu („Službene novine F BiH“ broj: 62/15), a s obzirom da se radi o podijeljenoj - zajedničkoj mjerodavnosti sukladno gore navedenim člancima, Županija u okviru svojih ovlasti taj dio socijalne politike ima pravo urediti sukladno ustavnim odredbama HNŽ .

**Razlozi za donošenje zakona**

Federalni Zakon o radu ima opći karakter jer garantira temeljna prava iz radnog odnosa na cijeloj teritoriji Federacije BiH, dok se određena pitanja mogu urediti propisom Županije.

Nacrtom zakona o radu za područje Županije pojedine odredbe federalnog zakona su samo detaljnije, odnosno preciznije regulirane, što je rezultat prakse, „ pravnih praznina“, nedorečenosti pojedinih odredaba zakona, koje su se javljale dosadašnjom primjenom Zakona o radu („Službene novine F BiH, broj: 43/00, 32/02 i 29/03), a koje donošenjem novoga federalnoga Zakona o radu nisu uopće ili su vrlo malo izmijenjene.

U Nacrtu su također pojedine odredbe federalnog zakona dopunjene utvrđivanjem određenih prekluzivnih, tzv. „strogih“ rokova, koje će sigurno koristiti prilikom primjene tih odredaba.

Prihvaćena je sugestija Ministarstva pravosuđa, uprave i lokalne samouprave HNŽ da se ne označava broj „Službenih novina F BiH“ u kojima je federalni Zakon o radu objavljen kao što je bilo u Prednacrtu jer postoji mogućnost da Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu F BiH koje su u tijeku, se izmijeni ili dopuni neka odredba, koja nije u koliziji sa ovim zakonom, tako da se ne stvara obveza izmjene ovoga zakona samo radi broja „Službenih novina F BiH“

**Obrazloženje predviđenih pravnih rješenja**

 **I Temeljne odredbe**

Nacrtom zakona o radu uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, pravo na odmore i odsustva, plaće, prestanak ugovora o radu, kao i druga pitanja iz radnog odnosa, ako posebnim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

Za sva pitanja koja nisu uređena ovim zakonom, primjenjuju se odredbe federalnoga Zakona o radu.

**Zasnivanje radnog odnosa**

Federalnim zakonom reguliran je način zasnivanja radnog odnosa između poslodavca i zaposlenika putem zaključivanja ugovora o radu i utvrđena obveza poslodavca da je dužan radnika prijaviti na sve vrste obveznog osiguranja i fotokopiju prijave dostaviti radniku uz pisani dokaz. Kako u važećem federalnom zakonu nije precizirano što u konkretnom slučaju predstavlja pisani dokaz, u tekstu Nacrta je precizirano da je dokaz vlastoručni potpis radnika o prijemu navedenoga preslika.

Imajući u vidu da i svjedoci (drugi radnici) kod poslodavca, odnosno njihove izjave, mogu biti dokaz u pojedinim postupcima, mišljenja smo da vlastoručni potpis radnika ima najjaču pravnu snagu kao dokaz o ispunjavanju zakonske obveze poslodavca u konkretnom slučaju.

**II Zaključivanje ugovora o radu**

Federalnim zakonom o radu regulirani su uvjeti zaključivanja ugovora o radu između poslodavca i radnika, te ostale odredbe koje se tiču ugovora o radu, sadržaj zaključenoga ugovora o radu i trajanje ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Isto tako federalnim zakonom regulirano je da „ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na razdoblje dulje od tri godine bez prekida, takav ugovor će se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.“

Formulacija „smatrati“ ugovorom o radu na neodređeno vrijeme po našem mišljenju nije pravno održiva, iz razloga što ugovor na neodređeno vrijeme ima svoju pisanu formu i elemente - sadržaj koji se razlikuje u vremenu trajanja radnog odnosa, kao jednom od najvažnijih elemenata ugovora o radu. Izraz „smatrati“ stvara pravnu nejasnoću, radnik i dalje ima zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme i kao takav šteti radniku u smislu stvaranja njegove pravne nesigurnosti.

Imajući u vidu navedeno, člankom 10. stavak (5) Nacrta zakona, utvrđena je dužnost poslodavca u konkretnom slučaju ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, najkasnije 10 dana od stjecanja prava na isto.

Prilikom vršenja nadzora - rada inspektora za radne odnose na terenu, te obraćanja radnika stručnom savjetniku za rad i zapošljavanje u Ministarstvu primijećen je problem dugogodišnjeg rada radnika na određeno vrijeme kod istog poslodavca, odnosno da poslodavci godinama (6 godina, pa čak i više) zaključuju ugovore o radu sa istim radnicima na određeno vrijeme bez prekida. Sa ponudom zaključenja ugovora o radu na neodređeno vrijeme u konkretnomslučaju, poslodavac je izričito obvezan zaključiti ugovora o radu u pisanoj formi na neodređeno vrijeme.

Ukoliko poslodavac svoju obvezu ne izvrši u zakonski ostavljenom roku, inspektor rada će rješenjem narediti poslodavcu da nezakonitost u radu otkloni u roku ostavljenom od strane inspektora.

Kad je u pitanju sadržaj ugovora o radu, u Nacrtu je precizirana odredba federalnog zakona da svi podatci koje ugovore poslodavac i zaposlenik prilikom zasnivanja radnog odnosa, a sukladni su kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu, u ugovoru o radu moraju biti izričito navedeni. Navedeno je utvrđeno iz razloga, što je dosadašnja praksa pokazala da poslodavci u ugovore o radu najčešće navode samo članke pravilnika o radu ili kolektivnih ugovora iz kojih nije izričito jasno i vidljivo koja su prava ili obveze radnika, odnosno poslodavca. Utvrđivati sadržaj ugovora o radu na taj način stvara pravnu nesigurnost radniku, a inspektoru rada problem prilikom uvida u isti.

**III Odmori i odsustva**

Slučajevi korištenja prava na plaćeno odsustvo utvrđeni su federalnim zakonom.

Međutim, člankom 53. stavak (6) federalnog zakona regulirano je slijedeće: „Radnik ima pravo i na druge slučajeve plaćenog odsustva i za vrijeme utvrđeno propisom županije, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.“

Cijeneći navedeno, člankom 38. Nacrta su ta prava za pojedine slučajeve proširena iz razloga što su se isti u praksi dešavali, a za navedeno nije postojala zakonska regulativa.

Naime, Nacrtom zakona u članku 38.u stavku (5) i (6) je utvrđeno i pravo korištenja plaćenog odsustva u slučaju teške bolesti ili smrti člana zajedničkog kućanstva i tazbinskog srodstva, ali su ti dani (u konkretnom slučaju pravo na dva dana plaćenog odsustva) **uračunati u ukupan broj dana plaćenog odsustva tijekom jedne godine.**

Broj dana plaćenog odsustva **u Nacrtu je za slučajeve teške bolesti ili smrti člana zajedničkog** **kućanstva** **isti kao u federalnom zakonu i iznosi ukupno do 7 dana u jednoj godini**.

Uvedena je odredba da će županijski ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi posebnim propisom odrediti koje bolesti se smatraju težim bolestima, temeljem kojih se može ostvariti pravo na plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo, ukoliko je za te slučajeve radnik iskoristio plaćeno odsustvo tijekom godine.

U Prednacrtu zakona je bilo regulirano da radnik ima pravo na 4 radna dana radi zadovoljavanja, njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 dana koristi uz naknadu plaće-plaćeno odsustvo. Znači, da je bilo predviđeno da su 2 od ukupno 4 radna dana, neplaćena. Međutim, Vlada na sjednici održanoj dana 18.02.2016. godine razmatrajući tekst Prednacrta, a imajući u vidu da svaki radnik uvažavajući vjeroispovijest kojoj pripada, obilježava i ima najmanje 4 vjerska blagdana tijekom godine, predložila je da se radniku omogući da sva 4 radna dana budu plaćena. Cijeneći navedeno, prijedlog Vlade je ugrađen u Nacrt zakona, kako radnik za vrijeme zadovoljavanja, odnosno obilježavanja vjerskih blagdana i tradicijskih potreba ne bi bio oštećen korištenjem neplaćenog odsustva.

**IV Zaštita radnika**

**Sigurnost i zdravlje na radu**

**Obveze radnika i poslodavca**

Županijsku inspekciju rada čine inspektori za radne odnose i inspektori za zaštitu na radu.

S obzirom da je Zakon o zaštiti na radu donesen 1990. godine (prije rata) i da se isti još primjenjuje, ističemo da su kazne za prekršaje odredaba toga zakona utvrđene u dinarima što je nemoguće izvršiti i naplatiti, bez obzira na utvrđeni prekršaj i povredu zakona. Primjenjujući navedeni zakon u smislu kaznenih odredbi, skoro je onemogućen rad inspektora zaštite na radu jer nema adekvatnog pravnog propisa temeljem kojega bi podnosio prekršajne naloge, odnosno prekršajne prijave za povredu zakona. Kako je godinama prisutan taj problem, u Nacrtu zakona (dio federalnog zakona Glava VI članak 55. i 56. „Sigurnost i zdravlje na radu“ i „Obveze radnika i poslodavca“) uvedena je odredba koja omogućava inspektoru zaštite na radu da donese rješenje o otklanjanju nedostataka, rješenje o zabrani rada, prekršajni nalog /članak 123. stavak (2)/ ili prijavu zbog neizvršavanja rješenja/članak133. stavak (2)/,ukoliko ocijeni da poslodavac nije omogućio radniku da se upozna sa propisima u svezi sa sigurnošću radnika na radu, odnosno proveo sve mjere u „cilju obavljanja poslova na siguran način“.

Također, je uvedena odredba da je poslodavac dužan radniku osigurati potrebne uvjete rada i zdravstvenu zaštitu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika sukladno važećim propisima, te da redovitom uplatom doprinosa radniku omogući potpunu zdravstvenu zaštitu i liječenje sukladno zakonu, što je temelj sigurnosti radnika na radu, posebice u slučaju teških i lakših povreda tijekom rada.

**V Plaća i nadoknada plaće**

**Isplata plaće**

U članku 79. federalnog zakona regulirano je razdoblje u kojemu je poslodavac radniku dužan isplatiti plaću nakon obavljenog rada. Također, između ostalog regulirano je da je poslodavac dužan radniku prilikom isplate plaće uručiti pisani obračun plaće, a Nacrtom smo predložili da se iza riječi „pisani obračun plaće“ dodaju riječi „ovjeren pečatom poslodavca“, što čini autentičnost istoga i tek tada, po našem mišljenju, obračun plaće može se smatrati izvršnom ispravom, kako je regulirano člankom 80. stavak (2) federalnog zakona, odnosno člankom 59. stavak (2) Nacrta.

**VI Prestanak ugovora o radu**

**Otkaz poslodavca bez obveze poštivanja otkaznog**

Člankom 97. federalnog zakona regulirano je pravo poslodavca dati otkaz radniku u slučaju težih i lakših prijestupa i povreda radnih obveza. Istim člankom je regulirano da se prijestupi i povrede radnih odnosa utvrđuju kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Kako se pravilnik o radu donosi samo ako poslodavac zapošljava više od 30 radnika (članak 118. federalnog zakona), smatrali smo da poslodavac koji zapošljava 30 i manje od 30 radnika, treba donijeti neki drugi opći akt (npr. Odluku o utvrđivanju težih i lakših prijestupa i povreda radnih obveza ili neki drugi poseban propis), kojim bi se utvrdilo koje povrede i prijestupi se smatraju težim, a koje lakšim. Iz tog razloga smo u Nacrt unijeli takvu odredbu.

Načinom na koji je federalni zakon regulirao navedeno, po našem mišljenju omogućava „preširoko“ tumačenje ovoga članka, pa smo stoga člankom 66. stavak (4) Nacrta precizirali isti, na način što smo navedenom odredbom obvezali poslodavca za donošenje jednog takvog općeg akta.

U suprotnom inspektor rada, može u konkretnom slučaju naložiti otklanjanje nepravilnosti i nezakonitosti nad odredbom zakona čiju primjenu kontrolira.

Ovakvim načinom regulative, mišljenja smo da bi se izbjegle dileme u primjeni koje su se do sada dešavale u praksi.

**Omogućavanje iznošenja obrane radnika**

Federalnim zakonom (članak 101.) je regulirano je, da ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obvezan mu je omogućiti da se očituje o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret. U Nacrtu u članku 70. je samo ispred riječi „očituje“ dodana riječ „ pismeno“.

Navedena riječ „pismeno“ je dodana iz razloga što inspektori rada prilikom nadzora u slučajevima otkaza ugovora o radu zbog ponašanja radnika, ne mogu pouzdano utvrditi (rezultat prakse) da li je takvom radniku omogućeno očitovanje o elementima odgovornosti ili ne, iz razloga što se često tvrdilo od strane poslodavca da mu se omogućilo očitovanje, a od strane radnika da nije. Pismeno očitovanje predstavlja nesporan dokaz u postupku inspekcijskog nadzora ili eventualno pred drugim mjerodavnim tijelima za zaštitu prava radnika.

**Pisana forma otkaza**

Člankom 104. stavak (2) federalnog zakona regulirano je da je poslodavac dužan u pisanoj formi obrazložiti otkaz radniku. Pošto je i u ranije važećem federalnom zakonu bila identična odredba, a poslodavac bi u većini slučajeva u obrazloženju otkaza radniku naveo samo slijedeće: „ Cijeneći potrebe posla, radniku se otkazuje ugovor o radu “.

Ovakva rečenica se ne može smatrati obrazloženjem jer se iz istoga ne vide činjenice koju su dovele do otkaza radniku. Cilj obrazloženja svakog pojedinačnog akta je da se u potpunosti uz činjenice obrazloži izreka odluke ili preciznije rečeno zašto je dat otkaz u svakom pojedinom slučaju.

Stoga su u Nacrtu, iza riječi u federalnom zakonu „obvezan obrazložiti otkaz“ dodane riječi „navodeći detaljno činjenice iz kojih je vidljiv razlog za otkaz“.

**VII Pravilnik o radu**

**Obveza donošenja pravilnika o radu**

Člankom 118. federalnog zakona je regulirana obveza poslodavca da je dužan donijeti pravilnik o radu ukoliko zapošljava više od 30 radnika kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za rad radnika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru. Nacrtom zakona su ispred riječi „plaće“, dodane riječi “uređuju prava i obveze radnika“ i poslije riječi „posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa“ dodane riječi „za odgovarajuće radno mjesto“.

Istim člankom stavkom (4) federalnog zakona regulirano je da samo sindikat, odnosno vijeće zaposlenika može kod mjerodavnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe se oglase nevažećim. Smatramo da pitanje zakonitosti takvog općeg akta donesenog od strane poslodavca, kojim su regulirane prava i obveze radnika, može imati i radnik - pojedinac ukoliko kod poslodavca nije formiran sindikat. Stoga je u Nacrt zakona uvedena i takva odredba.

**VIII Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca**

**Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti**

**Uvjeti za reprezentativnost sindikata županije**

**Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca**

Federalnim zakonom o reprezentativnosti sindikata (članak 124.) utvrđeno je da reprezentativnim sindikatom za područje djelatnosti smatra se sindikat koji pored uvjeta iz članka 122. istog zakona, ima najmanje 30% članova od ukupnog broja zaposlenih u području djelatnosti (grani) na teritorij Federacije, odnosno području županija.

Međutim, člankom 126. federalnog zakona utvrđeni su uvjeti za reprezentativnost sindikata županije, te je regulirano slijedeće: „Ukoliko je sindikat županije organizacioni dio sindikata iz članka 124. i 125. ovoga zakona smatra se da ispunjava uvjet iz članka 122. točka a. i b.“

Iz ovoga se jasno vidi da su kod reguliranja uvjeta za reprezentativnost sindikata na području županije u federalnom zakonu (članak 126.) imali u vidu samo sindikate koji su organizacioni dijelovi sindikata formiranog na razini Federacije (članak 125. federalnog zakona) ili za jedno ili više područja djelatnosti (članak 124.). Znači, federalni zakon nije izričito utvrdio uvjete za reprezentativnost sindikata na području županije za one sindikate koji obnašaju svoju funkciju samostalno (nisu organizacioni dio drugog sindikata) i registrirani su kao sindikalne udruge upravo na području županije, sukladno posebnom zakonu.

Takvi sindikati su registrirani na području županije za obnašanje svoje funkcije kako za djelovanje kod određenog poslodavca, tako i za jedno ili više područja (grana) djelatnosti.

Zbog navedenoga je uvedena odredba da i sindikati koji djeluju samostalno na području županije mogu biti reprezentativni (članak 88. Nacrta) s tim da smo postotak članstva sindikata za jednu li više grana djelatnosti smanjili i predlažemo da u tom slučaju postotak članova sindikata iznosi 25% u odnosu na ukupan broj zaposlenih u toj grani (članak 90.), a za sindikat kod poslodavca postotak ostane isti kao u federalnom zakonu, znači 20% članova sindikata u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod toga poslodavca (članak 89.).

Napominjemo, da je smanjenje postotka članstva sindikata za utvrđivanje reprezentativnosti sadašnja intencija predlagača i jedan od razloga donošenje Zakona o izmjenama i dopunama federalnog zakona.

Kako reprezentativnost i sindikata i udruge poslodavaca sukladno članku 130. federalnog zakona utvrđuje županijsko mjerodavno ministarstvo za rad, Nacrtom su dopunjene odredbe navedenog članka u smislu da su zainteresirani sindikati ili udruge poslodavaca mjerodavnom ministarstvu dužni dostaviti potrebne podatke za utvrđivanje reprezentativnosti sukladno člancima 89. i 90. (za sindikat) i članku 92. (za udrugu poslodavaca).

Navedeno je dopunjeno iz razloga da se pojednostavi postupak utvrđivanja reprezentativnosti, s obzirom na veliki broj sindikalnih udruga.

Imajući u vidu da se na postupak utvrđivanja reprezentativnosti primjenjuje Zakon o upravnom postupku, rok za izdavanje rješenja o reprezentativnosti i sindikatu i udruzi poslodavaca je povećan sa 15 na 30 dana (rok iz Zakona o upravnom postupku).

**IX Kolektivni ugovori**

**Forma i trajanje kolektivnih ugovora**

Kolektivni ugovor je dvostrani pravni akt kojim se reguliraju prava i obveze između poslodavca i radnika. Uz činjenicu da je reguliranje radnih odnosa primarna karakteristika kolektivnih ugovora, treba imati u vidu da u ovakvim uvjetima tržišnog privređivanja, reguliranje tih uzajamnih odnosa se teško može postići bez utvrđivanja prava i obveza samih ugovornih strana. Međutim, prilikom reguliranja navedene materije u članku 140. federalnog zakona je utvrđeno da se kolektivni ugovori zaključuju u pisanoj formi i samo na određeno vrijeme. Njihova primjena ograničena je i važi eventualno po proteku roka na koji je zaključen sukladno zakonu i isti važe samo uz određena zakonska produljenja, koja daje mogućnost samo jednoj strani - poslodavcu da diktira sve elemente ugovora. Takva regulativa automatski svodi kolektivni ugovor na jednostrani pravni akt, što je po našem mišljenju pravno nedopušteno.

S obzirom da se kolektivnim ugovorom reguliraju radno - pravni odnosi između ugovornih strana, radnika i poslodavca, te na značenje materije koja se istim regulira, dodali smo odredbu u Nacrt zakona, da ukoliko se u rokovima utvrđenim federalnim zakonom ne zaključi novi kolektivni ugovor, raniji kolektivni ugovor ostaje na snazi u onim dijelovima koji nisu suprotni zakonu u smislu prava i obveza ugovornih strana.

**X Štrajk**

**Organiziranje štrajka**

U odredbama federalnog zakona regulirano je organiziranje štrajka, pravo sindikata da poziva na štrajk, sukladno posebnim propisima, kao i da štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja. Zakonom o štrajku je izričito rečeno da štrajk ne može započeti prije postupka mirenja pred mirovnom vijećem, ako stranke nisu dogovorile drugi postupak mirenja i da taj postupak mirenja traje najdulje 5 dana.

U dosadašnjoj praksi, zahtjev za mirenje strana u sporu (kolektivni radni spor), kao i podatke za formiranje mirovnog vijeća mjerodavnom ministarstvu rada i poslodavac i sindikat su uglavnom dostavljali sa zakašnjenjem, čak 2 ili 3 dana prije početka štrajka, tako da je skoro bio onemogućen postupak mirenja pred mirovnim vijećem, a što je zakonska obveza. Iz tog razloga u Nacrtu zakona je uvedena odredba da se zahtjev za mirenje, kao i imena i prezimena svojih predstavnika strana u sporu i predstavnika sa liste koje imenuje resorni ministar za formiranje mirovnog vijeća, sukladno Odluci Vlade o utemeljenju mirovnog vijeća za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova broj 01-1-02-1406/15 od 27.10.2015.god. obvezno dostavlja mjerodavnom ministarstvu rada 7 dana prije početka štrajka. Na taj način bi se pravovremeno, do početka najavljenog štrajka mogao provesti postupak mirenja.

Napominjemo da rok za podnošenje zahtjeva za mirenje mjerodavnom ministarstvu, nije utvrđen ni federalnim zakonom, a ni Zakonom o štrajku. Nesporno je da navedeno predstavlja pravnu prazninu, posebice ako se ima u vidu da nepostojanje zakonom utvrđenog roka je veliki problem prilikom formiranja mirovnog vijeća i provođenja postupka mirenja. Stoga smo smatrali za shodno da taj rok od 7 dana uvedemo u odredbe Nacrta koje reguliraju materiju štrajka.

**XI Posebne odredbe**

**Radna knjižica**

Člankom 164. stavak (2) federalnog zakona je utvrđeno da na dan prestanka rada poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.

U Nacrtu zakona poslije riječi „uredno popunjenu radnu knjižicu“ su dodane riječi „sukladno posebnom propisu“ jer je na snazi Pravilnik o radnoj knjižice Federacije BiH, koji regulira dijelove radne knjižice i način popunjavanju istih.

Napominjemo da je česta pojava da poslodavac po prestanku rada vrati radnu knjižicu radniku koja nije uredno popunjena - zaključena jer isti nije uplatio potrebne doprinose sukladno zakonu. Upravo iz tog razloga u Nacrt zakona je uvedena odredba /članak 125. stavak (3)/ da eventualna dugovanja poslodavca prema radniku koja se odnose na uplatu doprinosa, ne oslobađaju poslodavca obveze da istu popuni sa danom početka i prestanka rada.

**Povrat isprava radnika i izdavanje potvrde**

Također je u članku 126. Nacrta zakonauvedena odredba u smislu utvrđivanja roka da je poslodavac radniku dužan vratiti i ostale isprave, kao i potvrdu o poslovima koje je obavljao u roku 7 dana od prestanka rada.

**Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti**

Vlada na sjednici održanoj 18.02.2016. godine je zaključila da se riješi pravo mirovanja radnog odnosa u slučaju izbora ili imenovanja radnika na neku od javnih dužnosti, što nije bilo predviđeno Prednacrtom zakona. Povjerenstvo je takvu odredbu ugradilo u Nacrt zakona (članak 130), s tim što je smatralo da mirovanje može trajati samo jedan mandat- najduže četiri godine, a ne kako je do sada bilo neprecizno regulirano u ranijem federalnom zakonu, pa se zbog „širokog“ tumačenja takve odredbe u praksi dešavalo da je radnik u pojedinim slučajevima dok je obnašao javnu dužnost mirovao radni odnos, čak i po tri mandata (12 godina), što nije rijedak slučaj u praksi. Povjerenstvo je ugradilo ovu odredbu u Nacrt, iako smatra da navedena odredba ne treba postojati iz razloga što „mirovanje rada“ nije predvidio novi federalni zakon, niti navedeni pojam u konkretnom slučaju ne poznaje ni jedan međunarodni dokument koji tretira ovu problematiku.

Posebice, Povjerenstvo smatra da uspoređujući članak 51. stavak (3) Nacrta, gdje radnik nakon 6 mjeseci bolovanja zbog bolesti, može ostati bez posla ako ga poslodavac ne može po proteku 6 mjeseci rasporediti na njegove ili druge odgovarajuće poslove jer istih nema i članak 130. Nacrta koji regulira mirovanje rada 4 godine za vrijeme obnašanja javnih dužnosti kojega i nakon proteka 4 godine njegov posao „čeka“, nije opravdano, ni etički.

**XII Kaznene odredbe**

Federalnim zakonom utvrđeni su minimalni i maksimalni iznosi kazni za kršenje odredbi federalnog zakona, a čiji iznosi su u Nacrtu korigirani sukladno Zakonu o prekršajima F BiH („Službene novine F BiH“, broj: 63/14). Navedene visine kazni su utvrđene na način da iste budu poticaj za zakonit rad, a ne da budu isključivo represivne mjere u smislu zatvaranja pojedinih objekata u ovako lošoj gospodarskoj situaciji.

Mišljenja smo da inspekcija za rad i pored represivnog djelovanja, prvenstveno treba imati preventivni karakter u smislu suzbijanja rada „na crno“, redovite isplate plaća radniku, stvaranja sigurnih uvjeta rada radnika i drugih prava i obveza radnika i poslodavaca.

Prekršajne kazne zbog povrede ovoga zakona i naplata istih izvršavat će se sukladno Zakonu o pripadnosti javnih prihoda HNŽ („Narodne novine HNŽ“ broj: 2/09).

**Napomena:**

Primjena ovoga zakona ne zahtjeva izdvajanje financijskih sredstava iz Proračuna HNŽ.