

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

Clan 1.

U Zakonu o radu ("Sluzbene novine Federacije BiH", broj 43/99) clan 3. mijenja se i glasi: "Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizicko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu".

Clan 2.

Clan 4. mijenja se i glasi: "Zaposlenik, u smislu ovog zakona, je fizicko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu".

Clan 3.

Clan 5. mijenja se i glasi: "Lice koje trazi zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne moze biti stvljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, politickog ili drugog misljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u politickoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih i dusevnih poteskoca u pogledu angaziranja, obrazovanja, unapredjenja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proisticu iz radnog odnosa. U smislu stava 1. ovog clana, ne iskljucuju se razlike:

1. koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na zahtjevima koji se odnose na odredjeni posao;
2. koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na nesposobnosti lica da obavlja poslove predvidjene za odredjeno radno mjesto ili da savlada program potrebnog stucnog usavsavanja, pod uvjetom da je poslodavac ili lice koje osigurava strucno usavsavanje ulozilo razumne napore za prilagodjavanje posla ili obuke u kojoj se nalazi takvo lice ili za osiguravanje odgovarajuceg drugog zaposlenja ili usavsavanja, ukoliko je to moguće;
3. aktivnosti koje za svoj cilj imaju poboljsanje položaja lica koja se nalazi u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizickom položaju. U slucajevima krsenja odredaba iz st. 1. i 2. ovog clana:
 1. Lice cija prava su povrijedjena moze zbog povrede prava podnijeti tuzbu nadležnom sudu;
 2. ukoliko podnosilac tuzbe podnese ocigledan dokaz diskriminacije koja je zabranjena odredbom ovog clana, tuzeni je duzan da podnese dokaz da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije;
 - 3) ukoliko utvrdi da su navodi tuzbe osnovani, sud ce naloziti, da bi se osigurala primjena odredaba ovog clana, ukljucujuci zaposlenje, vracanje na prethodno radno mjesto, osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizilaze iz ugovora o radu."

Clan 4.

Clan 6. brise se.

Clan 5.

Clan 7. brise se.

Clan 6.

Clan 8. brise se.

Clan 7.

Iza clan 10. dodaje se novi clan 10a. koji glasi: "Clan 10a. Poslodavcima ili udruzenjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, clana ili zastupnika, zabranjuje se: 1. mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; 2. zagovaranje ili pružanje pomoci sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, clana ili zastupnika, zabranjeno je mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruzenjem poslodavalaca."

Clan 8.

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

Clan 9.

Clan 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 prva utvrđenih ovim zakonom, ako zakonom nije drugačije predviđeno."

Clan 10.

Clan 13. brise se.

Clan 11.

Clan 14. brise se.

Clan 12.

Clan 15. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu ne može se sklopiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života. Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može se zaposliti pod uvjetom da od ovlastenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova".

Clan 13.

Clan 16. brise se.

Clan 14.

Clan 17. brise se.

Clan 15.

U clanu 18. u stav 2. riječ "tri" zamjenjuje se riječju "sest".

Clan 16.

Clan 19. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu zaključuje se: 1. na neodređeno vrijeme; 2. na određeno vrijeme. Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti za period duži od dvije godine. Ako zaposlenik izricito ili precutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izricito ili precutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Clan 17.

Clan 20. mijenja se i glasi: "Prekidom ugovora o radu iz clana 19. stav 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog: 1. godišnjeg odmora; 2. bolovanja; 3. porođajskog odsusta; 4. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; 5. periodu između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; 6. odsustva s posla uz suglasnost poslodavca; 7. vremenskog perioda od 15 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno."

Clan 18.

Clan 21. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj ili usmenoj formi. Ugovor o radu u pismenoj formi sadrži, narocito, podatke o: 1. nazivu i sjedištu poslodavca; 2. imenu i prezimenu, prebivalistu odnosno boravistu zaposlenika; 3. trajanju ugovora o radu; 4. danu otpocinjanja rada; 5. mjesto rada; 6. radno mjesto na koje se zaposlenik zaposljava i kratak opis poslova; 7. dužini i rasporedu radnog vremena; 8. placi,

dodacima na placu, naknadama, te periodima isplate; 9. trajanju godisnjeg odmora; 10. otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati zaposlenik i poslodavac; 11. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom. Umjesto podataka iz stava 2. tačke 7. do 11. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređjena ta pitanja."

Član 19.

Iza člana 21. dodaje se novi član 21a, koji glasi: "Član 21a. Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa zaposlenikom u pismenoj formi iz člana 21. ovog zakona, dužan je da zaposleniku uruci pismenu izjavu koja sadrži podatke iz člana 21. stav 2. ovog zakona. Pismenu izjavu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan uruciti zaposleniku: 1. u roku od jednog mjeseca od dana kada zaposlenik otpocne da radi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme; 2. najkasnije na dan kada zaposlenik otpocne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme. Ako poslodavac ne uruci pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom zaključenim na neodređeno vrijeme, ako to nije drugacije utrdjeno kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavac dokaze da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme."

Član 20.

Član 22. mijenja se i glasi: "Ako se zaposlenik upucuje na rad u inozemstvo, prije odlaska zaposlenika u inozemstvo, mora se postići pismena saglasnost u pogledu slijedecih uvjeta ugovora: 1. trajanju rada u inozemstvu; 2. valuti u kojoj će se isplacivati placa i drugim primanjima u novcu i naturi na koja zaposlenik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu; 3. uvjetima vracanja u zemlju."

Član 21.

U članu 32. iza stava 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi: "Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmicno." Dosadasnji st. 3., 4. i 5. postaju st. 4., 5. i 6. U stavu 6. rijeci: "i 4" zamjenjuje se rijecima: "4. i 5."

Član 22.

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

Član 23.

Član 35. brise se.

Član 24.

U članu 38. stav 2. na pocetku recenice rijec "Izuzetno" brise se.

Član 25.

Član 40. brise se.

Član 26.

Član 52. mijenja se i glasi: "Zena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slucaju ako je zaposlena na rukovodecem mjestu koje ne zahtijeva fizicki rad ili u sluzbama zdravstvene i socijalne zastite, 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."

Član 27.

Član 55. mijenja se i glasi: "Za vrijeme trudnoce, porodjaja i njege djeteta, zena ima pravo na porodjajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Na osnovu nalaza ovlastenog lijecnika zena može da otpocne porodjajno odsustvo 28 dana prije ocekivanog datuma porodjajaa. Zena može koristiti krace porodjajno odsustvo, ali ne krace od 42 dana poslije porodjaja."

Clan 28.

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

Clan 29.

U clanu 62. stav 1. rijeci: "kao i odsustva iz clana 59. ovog zakona," brisu se.

Clan 30.

Clan 76. brise se.

Clan 31.

U clanu 86. stav 1. tacka 3. iza rijeci: ""staza osiguranja" dodaju se rijeci: "odnosno navrši 40 godina staza osiguranja".

Clan 32.

Clan 87. mijenja se i glasi: "Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenika uz propisani otkazni rok, ako: 1. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili 2. zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa. Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti zaposlenika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli zaposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima."

Clan 33.

Clan 88. mijenja se i glasi: "Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze postivanja otkaznog roka, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos. U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku. Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaze ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana".

Clan 34.

Iza člana 88. dodaje se novi član 88a., koji glasi: "Član 88a. Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana zaposlenik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca."

Clan 35.

U clanu 89. stav 1. rijeci: "clana 88. stav 1." zamjenjuju se rijecima: "cl. 88. i 88a.". Stav 2. brise se.

Clan 36.

Clan 91. mijenja se i glasi: "U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu člana 88. st. 1. i 2. ovog zakona, poslodavac je dužna, u slučaju spora pred nadležnim sudom, dokazati postojanje razloga za otkaz."

Clan 37.

Clan 92. brise se.

Clan 38.

U clanu 93. rijec "sindikata" zamjenjuje se rijecima: "federalnog ministarstva nadležnog za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo)".

Clan 39.

Clan 95. mijenja se i glasi: "Otkazni rok ne može biti kraci od sedam dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraci od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručivanja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka".

Clan 40.

U clanu 96. st. 2. i 3. mijenjaju se i glase: "Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da: 1. vrati zaposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio i naknadi mu stetu, ili 2. isplatiti zaposleniku: - naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio; - naknadu štete za pretrpljenu stetu; - otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; - druge naknade na koje zaposlenik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Zaposlenik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Clan 41.

Clan 98. mijenja se i glasi: "Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga za više od 10% zaposlenika otkaze ugovore o radu, ali najmanje peterici zaposlenika, dužan se konsultirati sa vijecem zaposlenika, a ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sa sindikatom koji predstavlja najmanje 10% zaposlenika."

Clan 42.

Clan 99. mijenja se i glasi: "Obaveza konsultiranja u smislu clana 98. ovog zakona: 1. zasniva se na aktu u pismenoj formi koji je pripremio poslodavac; 2. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu zaposlenicima na koje se odnosi. Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog clana dostavlja se vijecu zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, narocito, slijedeće podatke: - razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu; - broj i kategoriju zaposlenika za koje je ugovore predviđen otkaz; - mjere, za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje zaposlenika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena); - mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći zaposlenicima da nadju zaposlenje kod drugog poslodavca; - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja zaposlenika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu clana 98. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli zaposlenike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, prije zapošljavanja drugih lica æe ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani."

Clan 43.

U clanu 100. stav 2. iza rijeci: "pravilnikom o radu" dodaju se rijeci: "ili ugovorom o radu".

Clan 44.

U clanu 101. stav 1. rijeci: "radnog odnosa" zamjenjuju se rijecima: "ugovora o radu".

Clan 45.

Clan 103. mijenja se i glasi: "Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Podnošenje zahtjeva iz staa 1. ovog clana ne sprječava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaposlenik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok za podnošenje zahtjeva nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka. Ukoliko se postupak ne okonča u skladu sa stavom 4. ovog člana u razumnom roku, zaposlenik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu".

Član 46.

U članu 105. iza riječi: "novog poslodavca" dodaju se riječi: "uz saglasnost zaposlenika."

Član 47.

U članu 118. stavk 1. riječi: "federalnom ministarstvu nadležnom za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo)" zamjenjuje se riječima: "federalnom ministarstvu".

Član 48.

Iza člana 139. u poglavlju XXI KAZNE NE ODREDBE, dodaje se novi član 139a., koji glasi: "Član 139a. Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako: - sa zaposlenikom ne zaključi ugovor o radu (član 2.), - stavlja u nepovoljniji položaj lice koje se zaposli i lice koje traži zaposlenje (član 5.)." Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac - fizičko lice novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.500,00 KM. Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM".

Član 49.

U članu 140. stav 1. riječi: "10.000,00 KM" zamjenjuju se riječima: "7.000,00 KM". Tačke 1. i 2. brišu se. Tačka 3. koja postaje tačka 1. mijenja se i glasi: "1. zaposleniku ne uruci pismenu izjavu u skladu sa članom 21a. ovog zakona". Tačka 4. briše se. Dosadašnje tačke 5. - 12. postaju tačke 2. - 9. U dosadašnjoj tački 13. koja postaje tačka 10. riječi: "stav 1." zamjenjuje se riječima: "st. 1. i 3.". Dosadašnja tačka 14. postaje tačka 11. U dosadašnjoj tački 15. koja postaje tačka 12. u zagradi riječi: "stav 5." zamjenjuje se riječima: "stav 6.". Dosadašnje tačke 16. - 25. postaju tačke 13. - 22. Dosadašnja tačka 26. koja postaje tačka 23. mijenja se i glasi: "26. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 52. ovog zakona". Dosadašnje tačke 27. - 48. postaju tačke 24. - 45. Dosadašnje tačke 49. i 59. koje postaju tačke 46. i 47. mijenjaju se i glase: "49. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika u skladu sa člankom 98. ovog zakona". "50. postupi suprotno odredbama člana 99. ovog zakona". Dosadašnje tačke 51. - 58. postaju tačke 48. - 55.

Član 50.

U članu 143. stav 4. mijenja se i glasi: "Ako zaposlenik na cekanju posla iz st. 1. i 2. ovog člana ne bude pozvan na rad u roku iz stava 1. ovog člana, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu koja se utvrđuje na osnovu prosječne mjesečne plaće isplaćene na nivou Federacije, na dan stupanja na snagu ovog zakona, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku." Iza stava 4. dodaje se novi stav 5., koji glasi: "Otpremnina iz stava 4. ovog člana isplaćuje se zaposleniku za ukupan staz osiguranja, a utvrđuje se tako da se prosječna plaća iz stava 4. ovog člana 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 Dosadašnji st. 5., 6. i 7. postaju st. 6., 7. i 8.

Član 51.

Iza člana 143. dodaje se novi čl. 143a., 143b. i 143c., koji glase: "Član 143a. Zaposlenik koji smatra da je poslodavac povrijedio njegovo pravo koje je utvrđeno u članu 143. st. 1. i 2. može u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona podnijeti žalbu kantonalnoj komisiji za implementaciju člana 143. Zakona o radu (u daljem tekstu: kantonalna komisija), koju formira kantonalni ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: kantonalni ministar). O žalbama izjavljenim protiv rješavanja kantonalne komisije, rješava Federalna komisija za imolementaciju člana 143. (u daljem tekstu: Federalna komisija), koju formira federalni ministar. U slučaju da kantonalna komisija ne izvršava funkciju radi koje je formirana, Federalna komisija preuzet će nadležnosti kantonalne komisije. Ako je pred nadležnim sudom pokrenut postupak koji se odnosi na prava zaposlenika iz člana 143. st. 1. i 2. ovog zakona, sud će ustupiti zahtjev na nadležno postupanje kantonalnoj komisiji i donijeti odluku o prekidu postupka". "Član 143b. Članove Federalne odnosno kantonalne komisije imenuje federalni odnosno kantonalni ministar na osnovu njihovog profesionalnog iskustva i iskazane sposobnosti za izvršavanje ove funkcije. Članovi komisije moraju biti nezavisni i objektivni i ne mogu se birati iz reda izabranih dužnosnika, niti mogu imati bilo kakav politički mandat. Federalno ministarstvo odnosno nadležni organ kantona snosit će troškove Federalne odnosno kantonalne komisije." "Član 143c. Federalna

odnosno kantonalna komisija može: 1. saslušati zaposlenika, poslodavca i njihove predstavnike; 2. pozvati svjedoke i vjestake; 3. tražiti od odgovarajućih organa vlasti i poslodavaca da dostave sve relevantne informacije: Odluke federalne odnosno kantonalne komisije su: 1. konačne i podliježu sudskom preispitivanju u skladu sa zakonom; 2. pravno utemeljene; 3. dostavljene podnosiocu u roku od sedam dana."

Član 52.

Ovaj zakon ne odnosi se na ugovore i isplate nastale između poslodavca i zaposlenika u primjeni člana 143. Zakona o radu prije dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 53.

Ovaj zakon ne odnosi se na konačne odluke koje je sud donio u periodu prije stupanja na snagu ovog zakona u primjeni člana 143. Zakona o radu.

Član 54.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije prije stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenika povoljnije, izuzimajući član 143. Zakona o radu.

Član 55.

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

Predsjedatelj Doma naroda Parlamenta Federacije BiH Niko Lozancic, v.r

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