

UVOD:

U svakoj pravnoj, demokratskoj i civilizovanoj državi propisi kojima se regulišu radni odnosi privlače pažnju širokog kruga zainteresovanih jer su u najužoj vezi sa jednim od temeljnih ljudskih prava – pravom na rad.

To je sasvim razumljivo s obzirom da se radi o odnosima egzistencijalnog značaja, ne samo za zaposlenika već i za poslodavca i u krajnjem cjelokupnom društvu.

Međutim promjene u društvu izravno se reflektuju na radno zakonodavstvo. To je naročito uočljivo prilikom promjena vlasničkih odnosa i vlasničke strukture u našoj zemlji. Usvajanjem koncepta privatizacije, oblast radnih odnosa pretrpila je značajne izmjene donošenjem novih propisa. Nastojanja zakonodavca bila su usmjerena da se radni odnosi uredi na način koji treba da odgovori potrebama tržišnog privređivanja.

Zakon o radu predstavlja temeljni propis radnog zakonodavstva koji je od egzistencijalnog značaja za svakog građanina i njegovu porodicu, i kao takav zauzima odgovarajuće mjesto u pravnom sistemu naše zemlje.

Pravna priroda radnih odnosa u potpunosti je izmjenjena. Zakonodavac se opravdano opredijelio da temelj radnog odnosa čini ugovor o radu. Na taj način radni odnos se transformisao u ugovorni odnos između zaposlenika i poslodavca, a zakon obezbjeđuje visok stepen njihove autonomnosti pri uređenju odnosa. Zakonodavac je prepustio poslodavcima i zaposlenicima da u većem broju slučajeva bliže uređuju svoje odnose propisima radnog zakonodavstva kao što su kolektivni ugovori, pravilnici o radu i ugovor o radu.

Pri tome neophodno je istaći da ovi propisi kojima se bliže uređuju odnosi između zaposlenika i poslodavaca, moraju biti u skladu sa zakonom, kao i činjenica da se nižim aktom u hijerahiji akata radnog zakonodavstva, mogu utvrditi veća prava zaposlenika, osim u slučaju kada su limitirana višim aktom.

Po svojoj pravnoj prirodi zakon je opšteg karaktera što znači da se primjenjuje na sve pravne i fizičke subjekte, sem u onim slučajevima kada je radno – pravna materija regulisana posebnim zakonom. U zakonodavnoj regulativi, ugledajući se na druge,

uvijek postoji mogućnost da se iznađu čak adekvatnija zakonska rješenja, pa se i zakonodavac prilikom izrade ovog zakona poslužio Zakonom o radu Republike Hrvatske. Zakon je sistematizovan u više do sada korištenih i poznatih poglavlja. Stoga u metodološkom pristupu i sistematici zakona ne postoje neke veće novine. Naime, svako poglavlje zakona obuhvata i reguliše poseban segment radnih odnosa što je od posebnog značaja i što se mora istaći zakonodavac je imao u vidu Međunarodne konvencije kojima se utvrđuju međunarodni standardi. Oni su ugrađeni u zakonska rješenja ovog zakona.

Svrha ovog specijalističkog rada je prikazati radni odnos i sve njegove karakteristike, kao osnovne pojmove ugovora o radu i njegovo zaključivanje kao i uslovi za prestanak ugovora o radu na osnovu Zakona o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Cilj je ukazati na prednosti i nedostatke novog radnog zakonodavstva prilikom zasnivanja radnog odnosa, u odnosu na ranije zakonodavstvo.

¹. Zakon o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine objavljen je u „Službenim novinama FBiH, broj 43/99 od 28. oktobra 1999 god. a stupio je na snagu 5. novembra 1999 god. Izmjene i dopune Zakona objavljene su u „Službenim novinama FBiH, broj 32/00 od 30. avgusta 2000 god. a stupile su na snagu 7. septembra 2000 god, i u „Službenim novinama FBiH „, broj 29/03 od 01.08.2003 god.