

## 1. UVOD

Glavnu temu ovog rada čine „Ugovori o radu”. Ugovor o radu ne može se posmatrati i proučavati samostalno i posebno, budući da je to jedna od centralnih kategorija radnog prava i radnih odnosa uopšte.

Radni odnos je ugovorni odnos i zasniva se potpisivanjem ugovora o radu, a njime se uređuju prava, obaveze i odgovornosti između zaposlenog i poslodavca.

Da bismo shvatili pravi značaj ugovora o radu, kao i radnog odnosa koji se zasniva zaključivanjem ugovora o radu, neophodno je da se vratimo u prošlost i da u kratkim crtama ispratimo razvoj društvenih odnosa od robovlasničkog društva, preko feudalnog i kapitalističkog društva, a zatim kroz društveno-ekonomske odnose socijalističkog sistema samoupravljanja i promjena nastalih u procesu privatizacije, do danas.

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 od egzistencijalnog značaja, ne samo za radnika već i za poslodavca i u krajnjem slučaju od značaja za cjelokupno društvo.

Međutim, promjene u društvu direktno 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 pretrpjela je značajne izmjene donošenjem novih propisa. Nastojanja zakonodavca bila su usmjerena da se radni odnosi urede 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 radnika i poslodavca, a zakon obezbjeđuje visok stepen njihove autonomnosti pri uređenju odnosa. Zakonodavac je prepustio poslodavcima i radnicima 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 radnika i poslodavca, moraju biti u skladu sa zakonom, kao i činjenica da se nižim aktom u hijerarhiji akata radnog zakonodavstva, mogu utvrditi veća prava radnika, 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, osim u onim slučajevima kada je radno–pravna materija regulisana posebnim zakonom.

Radne odnose, kao jedan od najvažnijih instituta radnog prava, čine posebni elementi kao što su: dobrovoljnost, činjenica da je radni odnos ugovoreni pravni odnos i lični odnos radnika i poslodavca, odnos koji predstavlja bazu za ostvarenje drugih prava, zasnovan na principu

subordinacije, sa osnovnim motivom naplativosti rada, o kojima će biti više riječi u trećem poglavlju .

Sledeće poglavlje se dotiče reforme tj.rekodifikacije radnog zakonodavstva u BiH, koja predstavlja značajan period u razvoju radnih odnosa i počinje donošenjem zakona o radu kao temeljnih zakona radnog prava.U to vrijeme, na početku 21.vijek, naše radno zakonodavstvo doživljava dinamičan i raznolik razvoj, koji prate specifičnosti kao odraz unutrašnjeg uređenja postdejtonske BiH. Kao najvažniji izvori radnog zakonodavstva pojavljuju se kolektivni ugovori, pravilnici o radu i ugovori o radu i oni predstavljaju pokretačku snagu za fleksibilizaciju u sistemu radnih odnosa koja prati modernizaciju i globalizaciju tržišta rada.

Proučavajući radne odnose savremenog doba, ne možemo a da ne spomenemo opšte i posebne uslove koji su neophodni za zasnivanje radnog odnosa, kako naših državljana, tako i stranih državljana i lica bez državljanstva.

Budući da je zaključivanje ugovora o radu značajna faza u zasnivanju radnog odnosa, čime nastaju prava i obaveze radnika i poslodavca , neophodno je, u jednom od narednih poglavlja, navesti koje sve vrste ugovora o radu mogu zaključiti radnik i poslodavac, odnosno pod kakvim je sve uslovima moguće zaključivati ugovore za rad u zemlji i u inostranstvu. Naravno da je potrebno spomenuti i „rad na crno“ kao posebnu vrstu ilegalnog rada, koja je nažalost veoma prisutna u savremenom svijetu, ne samo u siromašnim, nego i u bogatijim zemljama.

Zaključivanjem ugovora o radu radnik stiče određena prava i obaveze. Pored plate i naknada plate po raznim osnovama i prava na penzijsko i invalidsko osiguranje, jedno od osnovnih prava radnika jesu odmori (dnevni, sedmični, godišnji...), kao i odsustva radnika (plaćeno i neplaćeno odsustvo) i pravo na mirovanje prava i obaveza u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Posebno poglavlje predstavljaju kolektivni radni odnosi u BiH, koji predstavljaju odnose koji nastaju na osnovu sporazumijevanja između predstavnika rada (sindikata), kapitala (jednog, više ili udruženja poslodavaca) i vlasti, što za proizvod ima zaključivanje kolektivnih ugovora, kao najznačajnijeg metoda regulisanja uslova rada i zapošljavanja u radnom zakonodavstvu BiH.

Sistem radnog prava BiH obuhvata kolektivno i individualno radno pravo. Centralni predmet regulisanja u okviru individualnog radnog prava jeste radni odnos kao dobrovoljni ugovorni odnos između radnika i poslodavca, što se ponovo svodi na ugovor o radu, na osnovu čije valjanosti će se prosuđivati valjanost zasnivanja radnog odnosa.

Poslednje poglavlje predstavlja logičan nastavak prethodnog izlaganja i u njemu je obrazloženo koji su to uslovi prestanka radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu, odnosno kada ugovor o radu prestaje da važi. Naime,ugovor o radu može da otkáže poslodavac ili radnik, a radno zakonodavstvo BiH reguliše i jedan specifičan oblik otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, o čemu će takođe biti riječi. Kod otkazivanja ugovora o radu većem broju radnika, poslodavac je dužan da donese poseban akt – program zbrinjavanja viška radnika u skladu sa Zakonom o radu.