

UDK 349.22 (497.6)
pregledni znanstveni rad
primljen 22. veljače 2000.

Ivo ROZIĆ, asistent,
Pravni fakultet u Mostaru

SKLAPANJE I OTKAZ UGOVORA O RADU PREMA ZAKONU O RADU F BiH

Teškoće definiranja radnog odnosa su višestruke i ovise od društvenog uređenja, od širine teorijskog pristupa, a također velike su razlike između teoretskopravnog i pozitivnopravnog određivanja pojma radnog odnosa.

Radni odnos je bit (meritum) radnog prava. Od njegove sadržine i karaktera, pravne valjanosti i bitnih elemenata ovisi rješavanje brojnih pravnih pitanja i ostvarivanja prava što proizlaze iz rada, socijalnog osiguranja, pa i socijalne zaštite u određenim slučajevima.

Što je pravna osnova radnog odnosa, o tome postoje različita gledišta. Zakon o radu FBiH je prihvatio stajalište građanskopravne teorije, odnosno teorije ugovora o radu. Ugovor o radu je pravna osnova radnog odnosa.

Radni odnos kao ugovorni odnos i ugovor o radu kao pravni temelj tog odnosa znatno su više primjereniji suvremenom shvaćanju položaja čovjeka u društvu i uposlenika u organizaciji, odnosno kod poslodavca. Prema Zakonu o radu FBiH, čl.2: "Sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika zasniva se radno odnos".

Za postanak radnog odnosa nužno je da postoje uvjeti:

- subjekti sposobni za zasnivanje radnog odnosa,
- pravovaljani sporazum stranaka,
- postojanje određenog radnog mjesta,
- proveden odgovarajući postupak,
- otpočinjanje rada od strane uposlenika.

Pravo na rad jedno je od temeljnih ljudskih prava i kao takvo zaštićeno je od nezakonitog prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu, normama međunarodnog i unutarnjeg radnog i socijalnog zakonodavstva.

Ugovor o radu prestaje prema ZOR-FBiH, članak 86.:

- smrću uposlenika;
- sporazumom poslodavca i uposlenika;
- kad uposlenik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i uposlenik drukčije ne dogovore;
- danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- otkazom;
- istekom vremena na kojem je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- ako uposleniku bude izrečena kazna zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca;

- ako uposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca;
- odlukom mjerodavnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Zakonodavci posebnu pozornost pridaju otkazu, uvjetima otkazivanja, otkaznom roku i svim drugim okolnostima. Otkaz je jednostrana izjava volje o prestanku radnog odnosa u slučaju da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme. Mogu ga podnijeti kako poslodavac tako i uposlenik, ali uvijek mora biti zakonit.

1. SUBJEKTI RADNOG ODNOSA

Subjekti radnog odnosa u pravnoj teoriji su osobe koje su nositelji prava i obveza, a to mogu biti fizičke ili pravne osobe. Ti su subjekti također i subjekti (stranke) radnog odnosa, s tim što je i prvi subjekt fizička osoba uposlenik, dok drugi subjekt može biti fizička ili pravna osoba, odnosno poslodavac.

Radni odnos je uvijek bilateralan,¹ odgovarajuću sposobnost moraju imati oba subjekta. A da bi ovakav odnos mogao pravovaljano nastati, nužno je da postoje na strani subjekata radnog odnosa sposobnosti:

1. pravna, odnosno poslovna sposobnost,
2. profesionalna, psihofizička itd.

1. Poslovna sposobnost je sposobnost jedne osobe za vršenje pravnih poslova i preuzimanje prava i obveza. Pravna, odnosno poslovna sposobnost smatra se da uvijek postoji kod uposlenika kao fizičke osobe, ali se može postaviti pitanje poslovne sposobnosti u smislu samostalnog odlučivanja o zasnivanju radnog odnosa, sposobnosti osobnog obavljanja rada i sposobnosti za osobnu odgovornost.² Ona se, u pravilu, postavlja sa stajališta poslovne sposobnosti malodobnih osoba, jer za pravovaljano zasnivanje radnog odnosa od bitne je važnosti dobna granica.

Budući da je po konvencijama Međunarodne organizacije rada (Konvencija broj 112, zatim Konvencija 138 MOR-a, o minimalnim godinama starosti djece za prijam na posao, 1959. i 1973.) i po Međunarodnom pravu zabranjen rad djece, postavlja se pitanje koja je starosna dob poželjna. Najčešće se kao donja granica poslovne sposobnosti malodobnika za samostalno zasnivanje radnog odnosa utvrđuje 15 godina života.

Prema Zakonu o radu FBiH, radnopravnu sposobnost za zaključivanje ugovora o radu stječe osoba koja je navršila 15. godinu života i posjeduje opću zdravstvenu sposobnost, s tim da je ta poslovna sposobnost ograničena, jer malodobnik ne može sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, čudorednost ili razvoj. (čl. 15. st. 1. i 2. Zakona o radu FBiH)

Zasnivajući radni odnos, zaposlenik ulazi u odgovarajuću radnu sredinu, u kojoj postoji mnoštvo opasnosti po zdravlje i život. On preuzima na uporabu odgovarajuća skupocjena sredstva rada, strojeve, energente, materijale. Iz toga vrlo lako nastaju određene štete, zdravstvene, materijalne, pa i kaznene prirode. Takvu odgovornost i

¹ Tako Nikola Tintić, *Radni odnosi* (II), Zagreb 1972, str. 2.

² Tako Božo Žepić, *Radno i socijalno pravo*, Logos, Split 1998, str. 125.

pravne posljedice što iz nje proizlaze može preuzeti samo mentalno i psihofizički zrela osoba.³

2. Profesionalna sposobnost podrazumijeva da uposlenik ima odgovarajuću kvalifikaciju, odnosno stručnu osposobljenost da samostalno i odgovorno može izvršavati poslove i zadatke radnog mjesta. Dakle, ne samo da ima odgovarajući stupanj stručne spreme već i odgovarajuća znanja potrebna za izvršavanje konkretnih poslova koje će obavljati na radnom mjestu. Pored znanja zahtijevaju se i određene vještine, koje se, u pravilu, stječu radom.

Zbog toga se za određeno radno mjesto traži radno iskustvo i probni rad.

Prema Zakonu o radu Federacije BiH (u daljnjem tekstu ZOR), uposlenik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. (čl. 4. st. 1. ZOR-a)

Poslodavac u smislu ovog zakona je fizička ili pravna osoba za koju zaposlenik u radnom odnosu obavlja određene poslove (čl. 3. ZOR-a)⁴.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. Pretpostavke i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Institut zasnivanja radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, ima veoma veliko značenje u našem radnom zakonodavstvu. Članak 2. Zakona o radu (ZOR-a) kaže: "Sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika zasniva se radni odnos", što znači da je ugovor o radu postao glavna pravna osnova zasnivanja radnog odnosa.

Za zasnivanje radnog odnosa moraju biti stvorene određene pretpostavke i ispunjeni odgovarajući uvjeti. Neovisno od zakonske regulative i promatrano sa šireg teorijskog stajališta, smatra se da je za zasnivanje radnog odnosa nužno ispuniti, odnosno stvoriti nekoliko relevantnih pretpostavki i uvjeta, i to:

1. subjekti sposobni za zasnivanje radnog odnosa,
2. pravovaljani sporazum subjekata,
3. postojanje određenog radnog mjesta,
4. proveden odgovarajući postupak,
5. otpočinjanje rada od strane zaposlenika.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u zakonodavstvu i teoriji dijele se na opće i posebne. Opći uvjeti su zaštitne mjere i određene su zakonom. Posebni uvjeti mogu biti određeni zakonom, ali ih može odrediti i poslodavac.

2.2. Opći uvjeti

Opći uvjeti podrazumijevaju navršene godine života i opću zdravstvenu sposobnost. U Federaciji BiH minimalna dob za zaposlenje je 15 godina života⁵ i većinom

³ Tako Božo Žepić, isto, str. 126.

⁴ Zakon o radu Federacije BiH stupio je na snagu 27. listopada, a objavljen je u "Službenim novinama" FBiH br. 43/99.

⁵ Članak 15. st. I. ZOR-a koji glasi: "Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila 15 godina života".

je prihvaćena u svijetu. Pored uvjeta koji se odnose na minimalnu dob života, kao opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa predviđena je i opća zdravstvena sposobnost. Ovaj uvjet se dokazuje uvjerenjem mjerodavnog liječnika, odnosno zdravstvene organizacije, koji tom prilikom ocjenjuje ne samo zdravstveno stanje već i psihofizički razvitak u odnosu na sposobnost za obavljanje konkretnog posla, o čemu daje odgovarajući nalaz u vidu liječničkog uvjerenja. (čl. 15. st. 1. ZOR-a)

U nama susjednoj Republici Hrvatskoj napušten je opći uvjet zdravstvene sposobnosti, a ministar mjerodavan za rad uz suglasnost ministra mjerodavnog za zdravstvo pravilnikom će utvrditi poslove na kojima zaposlenik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova. (ZOR, RH, čl. 18. st. 2)

Opći uvjeti jesu oni uvjeti koji se odnose na sve osobe u radnom odnosu.

2.3. Posebni uvjeti

“Posebni uvjeti su oni koje pravni poredak (zakon) izričito propiše za određeno radno mjesto, a koje mora ispuniti svaki onaj građanin koji se želi zaposliti na tom radnom mjestu, na kojem zahtjevi, odnosno osobitost radnog procesa i posla po svojoj prirodi traže ispunjenje tih posebnih uvjeta.”⁶

Posebna svojstva koja se zahtijevaju na strani uposlenika mogu biti mnogobrojna. Najčešće su to: vrsta, smjer i stupanj stručne spreme, određeno radno iskustvo u određenoj struci, odnosno na određenim poslovima, tehničke sposobnosti uposlenika, organizacijske, pedagoške i druge sposobnosti, položeni stručni ispit, poznavanje stranih jezika, stečena odgovarajuća zvanja ili titule, posebne zdravstvene ili druge psihofizičke sposobnosti, regulirana vojna obveza, državljanstvo ili radna dozvola za strance, određena karakterna svojstva, moralne i druge podobnosti i sl. Tek pošto je utvrđeno i odgovarajućim dokumentima dokazano da uposlenik pored općih uvjeta ispunjava i posebne propisane uvjete, može se pravovaljano zasnovati radni odnos.

Posebni uvjeti jesu oni što se ne odnose na sve poslodavce i sve uposlenike, već pojedini poslodavci propisuju posebne uvjete za rad na određenim specifičnim poslovima.⁷ Međutim, i sam zakonodavac⁸ za određene poslove, gdje za to postoji javni interes, propisuje posebne uvjete. Tek kad se utvrdi i odgovarajućim dokumentima dokaže da uposlenik pored općih uvjeta ispunjava i sve propisane posebne uvjete, može se pravovaljano zasnovati radni odnos.

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU⁹

Ugovor o radu (*locatio conductio operarum*) je pojedinačni pravni akt kojim se izražava suglasnost volje o zasnivanju radnog odnosa između poslodavca i uposlenika.

⁶ Tako Nikola Tintić, *Radni odnosi* (II), Zagreb 1972. str. 2.

⁷ Tako Božo Žepić, *Radno i socijalno pravo*, Logos, Split 1998, str. 127.

⁸ Zakonodavac je posebne uvjete u ZOR-u, FBiH, propisao člankom br. 16.: “Ako su zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo uposlenik koji zadovoljava te uvjete”.

⁹ Zakonom o radu uređuje se sklapanje ugovora o radu, ZOR, FBiH, čl. 1.

Ovim aktom poslodavac se obvezuje uposleniku ustupiti posao, a uposlenik poslodavcu prodati svoju radnu snagu za vrijeme trajanja ugovora.

Koji je pojedinačni pravni akt temelj radnog odnosa, ovisi od volje zakonodavca u raznim zemljama. Katkad je to ugovor o radu odnosno upošljavanju, katkad odluka o izboru radnika, a može biti i rješenje o zasnivanju radnog odnosa. U skladu s građanskopravnom (civilističkom) koncepcijom pravna osnova radnog odnosa postaje ugovor o radu.

Ugovor o radu je poseban oblik obveznog pravnog ugovora. Riječ je o dvostrano obveznom (sinalgmatičnom) ugovoru između poslodavca (conductor) i uposlenika (locutor), koji postaje perfektan samim konsenzusom stranaka o bitnim elementima ugovora.

Predmet ugovora je uposlenikov rad, koji je obavezan osobno obavljati (ne)određeno vrijeme prema uputama poslodavca, a poslodavac mu je za rad obavezan isplatiti plaću.

Prema čl. 2. ZOR-u, FBiH "Sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika zasniva se radni odnos".¹⁰

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku (čl. 14. st. 1. ZOR-a). Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanost i valjanost tog ugovora. Poslodavac ne čini prekršaj, ali ga čini ukoliko ne uruči pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.¹¹ Također, poslodavac može u roku od godinu dana dokazati da nije sklopio ugovor o radu s uposlenikom, odnosno da uposlenik nikad nije radio kod poslodavca (čl. 14. st. 3.).

Ugovor o radu sadrži posebno podatke o:

- nazivu i sjedištu poslodavca;
- imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu uposlenika;
- trajanju ugovora o radu;
- danu otpočinjanja rada;
- mjestu rada;
- radnom mjestu na kojem se uposlenik upošljava i kratak opis poslova;
- dužini i rasporedu radnog vremena;
- plaći, dodacima na plaću, naknadama, te razdobljima isplate;
- trajanju godišnjeg odmora;
- otkaznim rokovima kojih se dužan pridržavati uposlenik i poslodavac;
- druge podatke u svezi s uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.¹²

Ugovor o radu se sklapa na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.¹³ Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme zakonodavac je predvidio u sl. slučajevima:

¹⁰ Zakon o radu Federacije BiH, čl. 2.

¹¹ Ako poslodavac ne sklopi s uposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu u roku od 15 dana od dana početka rada ne uruči pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s uposlenikom sklopio ugovor na neodređeno vrijeme (čl. 14. st. 2. ZOR-a).

¹² Umjesto podataka iz stavka 1. toč. 7. do 11. ovog članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja (čl. 21. st. 2. ZORa).

¹³ Zakon o radu FBiH, članak 19.

- sezonski poslovi;
- zamjena privremeno odsutnog uposlenika;
- rad na određenom projektu;
- privremeno povećanje opsega poslova;
- i drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.¹⁴

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom za svaki pojedinačni slučaj iz čl. 20. st. 1. (čl. 20. st. 2)

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od uposlenika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s naravi radnih aktivnosti koje uposlenik obavlja. (čl. 23) Osobni podaci uposlenika na mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa. (čl. 24)

Na dan otpočinjanja rada uposlenik mora predati radnu knjižicu poslodavcu (čl.134).

Strani državljani mogu zasnovati radni odnos, odnosno ugovor o radu, pod uvjetima koji su određeni zakonom. (čl.17)

Ugovor o radu ipak je najsigurniji akt kojim se utemeljuje radni odnos. Tim prije, što on omogućava pravnim subjektima regulirati ona pitanja koja nije regulirao zakonodavac, ili precizno utvrditi sva prava i obveze kojima su se dogovorili prilikom ostvarivanja kontakata u cilju sklapanja ugovora o radu.

Ugovor o radu je najpovoljniji za zaštitu prava uposlenika pred sudom i drugim tijelima.

Treba na kraju istaknuti da zakonodavstva većine zemalja Europe¹⁵ i svijeta uvažavaju ugovor o radu kao temeljni akt utemeljenja radnog odnosa.

4. PRESTANAK RADNOG ODNOSA, ODNOSNO UGOVORA O RADU

Konvencijom međunarodne organizacije rada (International labour organisation - ILO), broj 158 iz 1982. štiti se uposlenika od nezakonita i neopravdana prestanka radnog odnosa, koji bi mogao nastati subjektivnom voljom poslodavca.

Tom konvencijom Međunarodna organizacija rada ustanovila je međunarodnopravne standarde u tom veoma važnom radnopravnom pitanju za svakog uposlenika. Time se osigurava zaštita od neopravdanog prestanka radnog odnosa protiv njihove volje. Također su istaknuti razlozi koji se izrijeком isključuju i ne mogu se smatrati valjanom osnovom za prestanak radnog odnosa. Vezani su za prava koalicije (sindikarno udruživanje i djelovanje), žalbe protiv poslodavca, određena osobna i statusna svojstva uposlenika, te zaštitu materinstva.

Moglo bi se zapravo reći da su ovdje obuhvaćena temeljna prava čovjeka i opća civilizacijska dostignuća u oblasti prestanka radnog odnosa.¹⁶ Kao što radni odnos

¹⁴ Zakon o radu FBiH, čl. 20. st. 1. toč. 1. do 5.

¹⁵ Npr. ZOR RH, Narodne novine br. 38/95. i Njemački građanski zakonik (Bürgerliches Gesetzbuch BGB) donesen 18. kolovoza 1896. sa zadnjim izmjenama od 20. 12. 1996. "Arbeitsgesetze", 50. izdanje München 1997.

¹⁶ Tako Boris Buklijaš, *Prestanak radnog odnosa voljom poslodavca*, Split 1993.

nastaje pravovaljano samo ako je zasnovan sukladno zakonu, tako i prestanak radnog odnosa mora biti uvijek na zakonu zasnovan. Prema novom ZOR-u FBiH čl. 86. ugovor o radu prestaje:

- smrću uposlenika;
- sporazumom poslodavca i uposlenika;
- kad uposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i uposlenik drukčije ne dogovore;
- danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- otkazom poslodavca, odnosno uposlenika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- ako uposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako uposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početak primjene te mjere;
- odlukom mjerodavnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Prema novim propisima, sustav prestanka radnog odnosa pojednostavljuje se, a posebna pozornost obraća se otkazu radnog odnosa. Umjesto detaljnih zakonskih opisa i složenog postupka važnije mjesto dobiva postupak u kojem se na temelju pravnih standarda tijela primjene mogu slobodno vrednovati interesi obiju stranaka i procijeniti je li otkaz dopušten.¹⁷

U raspravama koje su prethodile donošenju mnogih zakona o radu jedno od najspornijih pitanja bio je otkaz ugovora o radu. Stoga ćemo tom pitanju posvetiti najviše pozornosti.

4.1. Otkaz ugovora o radu

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdanog razloga u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz), čl. 87. st. 1. ZOR-a;
- ako uposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova –osobno uvjetovan otkaz (čl. 87. st. 1. ZOR-a);¹⁸
- ako uposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem uposlenika) čl. 88. st. 1. ZOR-a.¹⁹

Ugovor o radu, u slučaju iz članka 88. st. 1. ZOR-a, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja činjenica zbog kojih se daje otkaz. (čl. 89. st. 1.)

¹⁷ Tako Željko Potočnjak, *Sporovi u novom hrvatsko radnom zakonodavstvu*, Zagreb 1993.

¹⁸ Otkaz zbog gubitka radne sposobnosti iz čl. 87. st. 1. moguć je samo ako poslodavac ne može uposliti uposlenika na druge poslove ili ga ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima. (čl. 87. st. 2.)

¹⁹ Poslodavac odnosno uposlenik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka (čl. 88. st. 1. ZOR-a)

Poslodavac, odnosno uposlenik ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete koja je nastala neobavljanjem preuzetih obveza iz ugovora o radu.²⁰ Da bi se spriječilo šikanozno postupanje poslodavca, onaj poslodavac koji zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže uposleniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog uposlenika. (čl. 98. ZOR-a)²¹

Ako uposlenik odnosno poslodavac otkazuje ugovor o radu iz razloga navedenih u čl. 88. st. 1. ZOR-a, obvezan je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz. (čl. 91.) Činjenica da za otkaz mora postojati opravdani razlog, od sudova će se zahtijevati da odlučuju ne samo je li neki otkaz zakonito dan, već postoji li opravdani razlog za otkaz.

Sudovi, dakle, neće moći ostati u sferi ocjene (ne)zakonitosti prestanka radnog odnosa (u ovom slučaju otkaza), već će morati ulaziti i u njegovu socijalno - gospodarsku, pa i osobnu (profesionalnu) svrhovitost. To je još jedan od razloga da se u sudovima osnuju specijalizirana vijeća za radne sporove kako bi se i na taj način osigurala kvaliteta sudske zaštite prava uposlenika, pa tako i poslodavca, ako je otkaz dao uposlenik.

Postupku otkazivanja uvjetovanog ponašanjem uposlenika mora prethoditi pisano upozorenje poslodavca uposleniku na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza. (čl. 88. st. 2. ZOR-a)

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada uposlenika, obvezan je omogućiti uposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. (čl. 90.)

Jesu li takve okolnosti postojale, prosuđivat će se ad hoc.

Poslodavac, kada otkazuje ugovor o radu, dužan je pribaviti mišljenje uposleničkog vijeća. (čl. 92. st. 1.) Ukoliko ne pribavi mišljenje uposleničkog vijeća, odluka o otkazu ugovora o radu nevažeća je. (čl. 92. st. 2.)

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon isteka, poslodavac, samo uz prethodnu suglasnost sindikata, može otkazati ugovor o radu. (čl. 93. ZOR-a)

Otkaz se daje u pisanu obliku.²² Otkazni rok i njegovo trajanje važni su za poslodavca da bi u tom intervalu pronašao zamjenu za uposlenika i bez težih posljedica osigurao daljnji kontinuitet obavljanja poslova na radnom mjestu, ali je otkazni rok još značajniji za uposlenika. On mu omogućava pripremiti se za prestanak radnog odnosa, plaće i drugih prava što iz tog odnosa proizlaze. Posebno mu je važan radi pronalaska novog uposlenja.

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana niti duži od šest mjeseci, s tim da se konkretna dužina otkaznog roka uređuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. (čl. 95. st. 1. ZOR-a)²³

²⁰ Članak 89. st. 2. ZOR-a, FBiH.

²¹ Vidi čl. 99. ZOR-a, FBiH.

²² Poslodavac je obvezan, u pisanom obliku, obrazložiti otkaz uposleniku, otkaz se dostavlja uposleniku, odnosno poslodavcu kojemu se otkazuje. (čl. 94. st. 2. i 3. ZOR-a)

²³ Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza uposleniku odnosno poslodavcu. (čl. 95. st. 2. ZOR-a)

Ako uposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisana otkaznog roka, poslodavac je obavezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. (čl. 96. st. 1. ZOR-a)

Za slučaj otkaza uposleniku koji je kod poslodavca radio na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane uposlenika ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. (čl. 100. st. 1. ZOR-a)

Najmanji iznos otpremnine određen je čl. 100. st. 2. ZOR-a.

Literatura

1. Dr. Nikola Tintić, *Radni odnosi* (I.), Zagreb 1969,
2. Dr. Nikola Tintić, *Radni odnosi* (II.), Zagreb 1972,
3. Dr. Božo Žepić, *Radno i socijalno pravo*, Logos, Split 1988,
4. Dr. Boris Buklijaš, *Prestanak radnog odnosa voljom poslodavca*, Split 1993,
5. Dr. Željko Potočnjak, *Sporovi u novom hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zagreb 1993,
6. Zakon o radu Federacije BiH (ZOR - FBiH),
7. Zakon o radu Republike Hrvatske (ZOR-RH),
8. Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa (ZOPRO).
9. Konvencija Međunarodne organizacije rada br.111. iz 1958.
10. Konvencija Međunarodne organizacije rada br.112. iz 1959.

Summary

The work contract has become the main legal basis of employment. Article 2. of the Labour Act of the Federation of the Bosnia and Herzegovina says: « Employment is established by a work contact between employee and employer».

For an employment to be established the following conditions must exist: parties capable of giving or taking an employment; legally binding agreement between parties; ~~availability of a vacancy; appropriate procedure has been carried out;~~ the employee has begun his job.

A work cotract can be terminate according to Article 86. of Labour Act of the Federation of the Bosnia and Herzegovina.