

UVOD

Oblast rada i zapošljavanja u svakoj pravno uređenoj državi predstavlja oblast koja se može smatrati jednim od temelja za egzistenciju te države, iz razloga što je ljudski rad, kao svrsishodna djelatnost koja je karakteristična samo za čovjeka, osnov opstanka ljudske vrste na zemlji, bez obzira o načinu i obliku organizovanja društvene zajednice kroz istoriju. S toga sve države nastoje da ovu oblast normativno i u potpunosti uredi na način kojim će se poštovati dostignuti standardi međunarodne zajednice, oličene u Međunarodnoj organizaciji rada. O bitnosti i značaju normativnog uređenja ove oblasti govori činjenica da su prava radnika iz oblasti rada i zapošljavanja, u načelu, uređena i Ustavom kao najvišim pravnim aktom države, s tim da je njihovo bliže regulisanje utvrđeno odgovarajućim zakonima, kolektivnim ugovorima (opštim, posebnim i pojedinačnim) i podzakonskim aktima poslodavca.

Svoju istorijsku osnovu, ugovor o radu duguje teoriji tzv. «društvenog ugovora», čiji su osnivači bili engleski i francuski teoretičari Žan Žak Ruso i Džon Lok¹. Ovde je bitno istaći i ulogu državne intervencije u radne odnose, čiji se značaj ogleda u tome da je država vremenom definisala formu i sadržaj ugovora o radu, propisujući obavezne elemente ugovora o radu, čime su se u krajnjoj liniji štitili interesi radnika. U ovom definisanju obaveznih elemenata ugovora o radu ne treba zaboraviti ni ulogu sindikata, kao organizacije koja je kroz kolektivno pregovaranje sa poslodavcima štitila interese radnika.

Posmatrajući evoluciju radnog prava može se uočiti trend stalnog poboljšanja prava radnika, u čemu su svakako bitnu ulogu imali sindikalni pokreti. Kao rezultat sindikalne borbe, između ostalih poboljšanja prava radnika, može se navesti skraćenje radnog vremena, koje je u početku, prema Konvenciji MOR-a broj 1. iz 1919. godine usvojene u Vašingtonu, iznosilo 48 časova sedmično, da bi danas bilo svedeno na 40 časova u većini zemalja potpisnica Konvencije MOR-a.

Osnovu radnog odnosa predstavlja ugovor o radu, kojim se uređuju međusobna prava i obaveze između radnika i poslodavca. Temeljni propis kojim se zasniva radni odnos u Republici Srpskoj predstavlja Zakon o radu, koji je po svojoj pravnoj prirodi opšteg karaktera, što znači da se primjenjuje na sva pravna i fizička lica, izuzev u slučajevima kada je zasnivanje radnog odnosa regulisano nekim posebnim zakonom. U ovakvim slučajevima ovakav zakon predstavlja tzv. lex specijalis (npr. Zakon o administrativnoj službi u upravi Republike Srpske), u odnosu na druge zakone, koji se primjenjuju samo u slučaju ukoliko pojedina pitanja radno-pravnog statusa radnika nisu uređena posebnim zakonom.

Radni odnosi kao sastavni dio opštih društvenih odnosa imali su i svoju evoluciju, istorijski razvoj, koji je u našem zakonodavstvu bio uslovljen prvenstveno procesom transformacije svojinskih odnosa, koja je rezultirala pojavom privatnog vlasništva. Ovaj proces svojinske transformacije koji se ogleda u privatizaciji privrede, sasvim logično je nametnuo i potrebu nove, odgovarajuće pravne regulative iz oblasti rada i zapošljavanja koja će biti svojstvena privatnom vlasništvu, koje se pojavljuje kao dominantan oblik vlasništva u novom sistemu privređivanja.

Razvoj radnog zakonodavstva u Republici Srpskoj imao je više faza, od kojih prva počinje donošenjem Zakona o radnim odnosima Republike Srpske iz 1993. godine. Ova faza je prelazna i ona na određeni način predstavlja svojevrsan kontinuitet koncepta radnih odnosa iz prethodnog radnog zakonodavstva i prelazak na svrsishodan koncept radnih odnosa, što drugim riječima znači da ova faza predstavlja fazu prelaza prethodnog i novog, radnog zakonodavstva u nastanku.

¹ *Radno pravo, Prof. dr. Mladen Mandić, str 15*

Za ovu fazu razvoja karakterističan je raskid sa radnim zakonodavstvom naslijeđenim iz perioda socijalističkog upravljanja privredom. Tržišni oblik privređivanja za privredu naše države postao je dominantan poslije okončanja rata, iz čega proističe da se i ugovor o radu, kao jedna od centralnih kategorija radnog zakonodavstva pojavio u ovom periodu. Takođe, za ovu fazu radnog zakonodavstva karakteristična je i pojava osnovnih, novih, pojmova u radnom pravu, a to su: radni odnos, radnik i poslodavac.

Prema propisima koji su uređivali materiju radnih odnosa u periodu tzv. socijalističkog upravljanja privredom, odluka o izboru predstavljala je pravni osnov zasnivanja radnog odnosa.

Odluka o izboru predstavljala je pojedinačan pravni akt kojim se zasnivao radni odnos i vršio raspored radnika na odgovarajuće poslove i radne zadatke. Pored odluke o izboru, u ovom periodu i rješenje je predstavljalo pravni akt zasnivanja radnog odnosa. Bez obzira na terminolšku razliku između ovih pojmova, bitno je istaći da su oba ova akta predstavljala konstitutivne i pojedinačne pravne akte koji su proizvodili isto pravno dejstvo, a to je zasnivanje radnog odnosa.

Sadašnja faza razvoja radnog zakonodavstva u Republici Srpskoj počinje donošenjem Zakona o radu 2000.-te godine («Službeni glasnik Republike Srpske» broj:38/00) i prelaskom na ugovorni koncept radnog odnosa, što u osnovi znači prelazak na drugačiji koncept radnog zakonodavstva. Ovaj zakon je više puta mijenjan i dopunjavan, da bi 2007. godine bio donesen i Prečišćeni tekst, koji je i danas na snazi i primjeni u Republici Srpskoj («Službeni glasnik Republike Srpske» broj:55/07).

Promjene koncepta radnog odnosa u ovoj fazi vezane su za proces svojinske transformacije privrede, privatizaciju državnog kapitala, razvoj tržišne privrede i td. Nastojanja zakonodavca bila su usmjerena da se radni odnosi regulišu na način koji prvenstveno treba da odgovori potrebama tržišne privrede.

Za razliku od zakona iz 1993. godine, koji je kao osnovne subjekte radnog odnosa poznavao radnika i preduzeće koga je zastupao direktor, Zakon o radu iz 2000.- te godine uvodi kao osnovne pojmove radnog odnosa radnika i poslodavca. Pored Zakona o radu, kao opšteg akta regulacije oblasti radnih odnosa koji se primjenjuje na sve pravne i fizičke subjekte, ova oblast regulisana je i Zakonom o radnim odnosima u oblasti državne uprave, Zakonom o štrajku, Zakonom o zapošljavanju i Kolektivnim ugovorima (opšti, posebni i pojedinačni).

Ako se analizira suština radnog odnosa sa aspekta njegovih osnovnih strukturalnih elemenata, kao obavezni elementi radnog odnosa, mogu se izdvojiti:

- postojanje radnika i poslodavca i
- zaključivanje ugovora između ovih subjekata.

Međutim, ovo definisanje obaveznih elemenata radnog odnosa, uslovno rečeno, relativnog je karaktera iz razloga opravdanosti postojanja ovih elemenata u slučaju samostalnog obavljanja djelatnosti (npr. samostalne trgovačke ili ugostiteljske radnje), gdje ne postoji akt zaposlenja kako ga definiše radno zakonodavstvo, iako radni odnos i u ovom slučaju postoji.

Prema ovom zakonu radni odnos je poseban ugovorni odnos između radnika i poslodavca. Pravni osnov zasnivanja individualnog radnog odnosa je ugovor o radu, dok je otkaz ugovora o radu način prestanka radnog odnosa.²

² Radni odnosi, knjiga 1, Prof.dr.Željko Mirjanić, str.32

Radnik je fizičko lice zaposleno na osnovu ugovora o radu. Pojam poslodavca je nešto šireg sadržaja, tako da on obuhvata: preduzeće, ustanovu, banku, organizaciju za osiguranje, udruženje, agenciju i svako drugo pravno ili fizičko lice, koje na osnovu ugovora o radu, zasniva radni odnos sa radnikom.

Zakonom o radu regulišu se: način i postupak zaključivanja ugovora o radu između radnika i poslodavca, radno vrijeme radnika, odmori i odsustva, plate i naknade po osnovu rada, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnih ugovora, rješavanje sporova između radnika i poslodavca, prestanak ugovora o radu, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obaveze koji nastanu po osnovu radnog odnosa.

Ako se ugovor o radu posmatra sa stanovišta preuzetih obaveza za njegove potpisnike (radnik i poslodavac), može se zaključiti da su ove obaveze, uz ostalu zakonsku i podzakonsku regulativu, jasno i nedvosmisleno utvrđene i u skladu sa aktima međunarodne zajednice, Preporukama i Konvencijama MOR-a.

Bosna i Hercegovina je članica MOR-a. Članstvo u ovoj međunarodnoj organizaciji ne znači i obavezu njenih članica da moraju i ratifikovati Preporuke i Konvencije MOR-a, što znači da je ratifikacija ovih akata diskreciono pravo svake države da li će ratifikovati ili odbiti ratifikaciju nekog akta.

Međutim, pored deklarativno zagaranovanih prava radnika, u praksi je evidentno njihovo kršenje od strane poslodavaca u tzv. privatnom sektoru, kao i razne vrste mobinga radnika. Između ostalog, svrha ovog rada je da ukaže na osnovne oblike kršenja prava radnika, s prijedlogom rješenja kako bi se prevazišlo ovakvo stanje.

1. PRAVNA PRIRODA UGOVORA O RADU

U literaturi postoje različita shvatanja o pravnoj prirodi radnih odnosa. Dok jedni teoretičari stoje na stanovištu da su radni odnosi u suštini društvena kategorija definisana međusobnim odnosom radnika i poslodavaca u toku procesa proizvodnje, drugi su mišljenja da su radni odnosi ugovorni odnosi koji proizilaze iz međusobnih prava i obaveza radnika i poslodavaca regulisanih ugovorom o radu.

Ono što je zajedničko svim ovim stanovištima jeste činjenica da radni odnosi imaju karakter društvenih odnosa, iz razloga što se radni odnosi odvijaju između ljudi tj. u samom društvu.

U širem smislu radni odnosi se mogu definisati kao društveni odnosi između radnika i poslodavca u toku procesa rada čije su granice određene ugovorom o radu.³

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu, koji ima karakter pojedinačnog akta kojim se uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti između radnika i poslodavca, iz čega proističe da je ugovor o radu pravni osnov zasnivanja radnog odnosa.

Prava i obaveze iz radnog odnosa nastaju dana označenog ugovorom o radu i kad radnik stupi na rad kod poslodavca, jer ako radnik ne stupi na rad nije ni zasnovao radni odnos.

Ugovor o radu je akt regulisanja radnog odnosa. Kao akt regulisanja radnog odnosa ugovor o radu ima normativno dejstvo jer utvrđuje prava, obaveze i odgovornosti konkretnog, ugovorom definisanog, radnika i poslodavca. Ugovor o radu mora biti zaključen u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim podzakonskim aktima.

Uzimajući u obzir Zakon o obligacionim odnosima i analizom forme i sadržaja ugovora o radu, za ugovor o radu može se zaključiti da je:

³ *Radno pravo, Prof. dr. Mladen Mandić, str 13.*