

U V O D

¹ Radno pravo možemo posmatrati kao granu pozitivnog prava koja podrazumjeva primjenu pravnih normi i načela sadržanih u radnom zakonodavstvu. Radni odnos se uspostavlja radi zadovoljenja potreba vlasnika kapitala i vlasnika radne snage. Radni odnos možemo definisati kao odnos koji se zasniva na ugovoru o radu između poslodavca i zaposlenog. To je pravni odnos između pravnih subjekata. Sadržinu pravnog odnosa čine prava i obaveze njegovih subjekata. Radni odnos može biti individualni i kolektivni. Kolektivni je pravom uređen odnos između poslodavca i većine zaposlenih radi utvrđivanja i ostvarenja kolektivnih radnih prava.

² U svim zakonodavstvima svaki zaposleni mora poštovati određena prava propisana Zakonom o radu ili određenim Ugovorom o radu. Zaposleni je dužan da savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi; da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa; da obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu i da obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

Zaposleni odgovara samo za povredu radne dužnosti i obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Zakonom ili Pravilnikom. Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao, u skladu sa zakonom.

Lakše povrede radnih obaveza i mjere koje se izriču zaposlenom utvrđuju se Pravilnikom.

¹ Mandić M., *Radno pravo*, Apeiron, Banja Luka, 2007

² Bublin, A., *Odgovornost za povrede obaveza iz radnog odnosa*, Pravni fakultet u Sarajevu, 2008.

Lakše povrede radnih obaveza i dužnosti jesu:

1. neblagovremen dolazak na posao i odlazak s posla prije isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvovanje s posla za vrijeme kad je obavezna prisutnost,
2. nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka,
3. neopravdan izostanak s posla jedan radni dan,
4. neobavješćavanje o propustima u vezi sa zaštitom na radu,
5. prikrivanja materijalne štete,
6. neuredno vođenje evidencije iz oblasti rada,
7. obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,
8. nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim (svađa, uvreda i dr.).

Teže povrede radnih obaveza zaposlenog, osim povreda propisanih zakonom, jesu:

1. izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
2. ugrožavanje ili povređivanje fizičkog ili psihičkog integriteta,
3. izražavanje nacionalne ili vjerske netrpeljivosti,
4. nošenje oružja,
5. političko organizovanje i djelovanje u prostorijama ustanove,
6. odbijanje prijema i davanja na uvid evidencije licu koje vrši nadzor.

Za navedena kršenja radnih obaveza radnici snose određene odgovornosti, koje su shodno kršenju obaveza tako i koncipirane.

Bitno je istaći da aktuelnost teme predstavlja poseban izazov za istraživanje u ovoj oblasti. Predmet istraživanja su pravne norme koje zajednički čine jedinstvenu grupu istovrsnih pravnih odnosa materijalne, krivične, disciplinske i prekršajne odgovornosti regulisanih Zakonom o radu i drugim podzakonskim aktima i to sa svim svojim pojavnim oblicima i specifičnostima.

Cilj istraživanja je da kroz analizu pozitivno-pravnih propisa iz ove oblasti, a iz svog ugla, ponudimo optimalan model za regulisanje te pravne oblasti u radnom zakonodavstvu Republike Srpske.

Iz predmeta i cilja istraživanja proizilazi i osnovna hipoteza ovog rada da je materijalna, krivična, disciplinska i prekršajna odgovornost Zakonom o radu, kao i drugim zakonima adekvatno obrađena, ali da postoje i određeni nedostaci koje bi trebalo ispraviti u narednom periodu.

Ovo istraživanje je zahtijevalo kompleksan pristup predmetnoj materiji, a bilo je potrebno i korišćenje različitih metoda. Prilikom izrade rada koristili smo se prevashodno istorijsko-pravnom i komparativnom metodom.

Kod analize ove materije pokušali smo dati najvažnije teorijsko-pravne odredbe kod nas kao i iskustva iz zemalja u okruženju.