

UVOD

Ugovor o radu je pisani dokument kojim se zasniva radni odnos između poslodavca i zaposlenog i preciziraju njihova međusobna prava i obaveze. Ugovor o radu sklapa se u pisanoj formi, prije stupanja zaposlenog na posao, a postaje važeći kada ga potpišu zaposleni i poslodavac. Ugovor o radu mora biti u skladu sa Zakonom o radu i opštim aktom – kolektivnim ugovorom ili internim pravilnikom firme ili organizacije u kojoj se zapošljava lice. To znači da ovim ugovorom ne mogu biti data manja prava, niti veće obaveze od onih koji su tim dokumentima propisane – bilo da je riječ o zaradi, naknadi troškova, radnom vremenu, odmorima ili nekom drugom aspektu posla koji će se obavljati. Ugovor o radu je jedna od centralnih kategorija u radnom pravu. Od svog nastanka pa sve do danas, njegov značaj nikada nije bio upitan. Ugovorom o radu određuju se tačne obaveze poslodavca - prava uposlenika, ali i obaveze uposlenika - prava poslodavca. Ugovorom o radu se precizira radno mjesto uposlenika, njegovo radno vrijeme, uslovi u kojima će raditi, ali i ono najvažnije - plata. Sa aspekta poslodavca, relevantno je da ugovor o radu sadržava odredbe koje čuvaju njegove poslovne tajne (zabrana odavanja poslovne tajne uposleniku), te odredbe o naknadi štete ukoliko je uposlenik prouzrokuje. On je najčešći pravni osnov zasnivanja radnog odnosa u svim državama sa tržišnim načinom privređivanja. Važno je primjetiti da ugovor o radu ima veoma dugu tradiciju te da prvi ugovori datiraju još iz vremena robovlasničkog društva, pa sve do savremenog doba. Ipak, pitanje je da li se zaista može govoriti o ugovoru o radu u robovlasničkom društvu. Sa druge strane, u rimskom pravu su postojali ugovori o radu koji su bili bitno različiti po svom značenju od ugovora koji se danas primjenjuju. Ugovore vezane za rad mogli su zaključivati samo slobodni ljudi. Polazeći od toga da ne postoji sloboda zaključivanja ugovora u tom vremenu, jasno je da se ne može napraviti čvrsta paralela sa sadašnjim sistemom ugovora o radu.

U feudalnom društvu postojali su cehovski odnosi koji su po svojoj suštini statusnog a ne obligacionog karaktera. Tek u buržoaskom društvu se može govoriti o punoj primjeni ugovora o radu koji se u samom početku javlja u obliku ugovora o najmu. Kao dokument koji reguliše uzajamne odnose formalno-pravno jednakih stranaka neposredno je uticao na promjene i razvoj radnih odnosa uopšte.

Naša zemlja je na tržišni način privređivanja prešla tek nakon okončanja rata pa se i ugovor o radu u ovom značenju u kojem danas postoji pojavio u tom periodu. Po ranijim zakonima o radnim odnosima, koji su važili do stupanja na snagu novih zakona o radu, odluka o izboru predstavljala je pravni osnov, uz druge uslove za zasnivanje radnog odnosa. Na osnovu ove odluke, uspostavljao se radni odnos, kao pravni odnos, jer je iz ove odluke nedvojbeno proizilazila volja za uspostavljanje takvog odnosa. Radilo se o pojedinačnom pravnom aktu, kojim se konstituisao pravni odnos između organizacije i radnika za obavljanje poslova i zadataka određenog radnog mjesta, tj. radnog mjesta koje je prethodno bilo objavljeno kao slobodno. U suštini, ovim konstitutivnim aktom se vršio i raspored na slobodno radno mjesto, odnosno na zadatke i poslove određenog slobodnog radnog mjesta, ako poslove i zadatke radnog mjesta vrši više radnika u pitanju su dvije funkcije ovog akta: prijem u radni odnos i raspored na radno mjesto, tj. poslove i zadatke. Radilo se dakle o konstitutivnom pojedinačnom pravnom aktu, koji se javljao u postupku zasnivanja radnog odnosa kao završni i glavni osnov za uspostavljanje bilateralnog pravnog odnosa. Radi se o ravnopravnim strankama koje sklapaju ugovor sa unaprijed upoznatim pravima i obavezama jedne i druge strane. Takođe, treba podsjetiti da u pravnoj teoriji egzistira i shvatanje da je odluka o izboru akta uslovnog karaktera, jer je proizvođenje pravnih efekata ovog akta vezano odgodnim (suspensivnim) uslovom, koji je prihvaćen i od strane organizacije i od kandidata, a sastoji se u obavezi kandidata da stupi na rad kad odluka o izboru postane konačna, ako odlukom nije drugačije određeno. Ukoliko ovaj uslov ne bude ispunjen, tj. izabrani kandidat ne stupi na rad, donesena odluka kao akt - uslov ne proizvodi pravno dejstvo i smatra se kao da nije donesena.

Ovim radom poseban akcent se daje definisanju ključnih pojmova vezanih za rad i prava po osnovu rada, dok se u centar istraživanja stavlja ugovor o radu, njegove karakteristike te vrste ugovora o radu. Polazeći od ovih stavova, rad je sistemski podjeljen u tri cjeline.

Prvi dio rada analizira ključne pojmove o radnim odnosima, uređivanje radnih odnosa te izvore prava koji predstavljaju osnov za dalju razradu svih pitanja iz oblasti rada.

Drugi dio analize pokazuje ključne elemente zasnivanja radnih odnosa, pravilnik o radu, prava i obaveze koji proizilaze iz radnih odnosa. Treći, i posljednji dio rada predstavlja suštinu ovog istraživanja. U ovom dijelu analiziraju se ključni elementi i pojmovi ugovora o radu, njegove karakteristike, vrste, te pravna dejstva.