

1 UVOD

Generalno gledano, tema ovog diplomskog rada je jedan od najbitnijih djelova u radnom pravu, a to je ugovor o radu, kao pojam, osobine i sadržina istoimenog ugovora ali i brojni drugi podaci koji su važni za ovu oblast. Predmet mojih empirijskih istraživanja, sveo se na kompletan proces određivanja obaveza, prava i odgovornosti poslodavca ali i obaveza, prava i odgovornosti radnika. Srž rada je fokusiranje na sadržaju ugovora o radu i detaljnom opisu svakog obaveznog podatka iz ugovora o radu, kojim se definiše radno mjesto i radno vrijeme zaposlenog, uslovi rada pod kojima će zaposleni raditi, dužina godišnjeg odmora, osnovna svrha rada odnosno plata i drugi podaci koji ne spadaju u obavezne podatke a mogu da budu sadržaj ugovora o radu.

Osnovu radnog odnosa predstavlja ugovor o radu, kojim se uređuju prava i obaveze 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, iuzev 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.

Radnik je fizičko lice zaposleno na osnovu ugovora o radu i vrši jednu svrsishodnu djelatnost. Poslodavac je pojam šireg značenja, tako da se pod pojmom poslodavac podrazumijeva: preduzeće, ustanova, banka, organizacija za osiguranje, udruženje, agenciju i svako drugo pravno ili fizičko lice, koje zasniva radni odnos sa radnikom na osnovu ugovora o radu.

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.

Pravila za zasnivanje radnog odnosa mogu biti opšta i posebana. Poštovanjem opštih pravila, osoba koja je napunila 15 godina života i koja ima opštu zdravstvenu sposobnost za rad, može da potpiše ugovor o radu. Neka od posebnih pravila koja se mogu predvidjeti, su: stepen i vrsta stručne spreme, radno iskustvo, posebna zdravstvena sposobnost, poznavanje stranih jezika i drugih tehničko-tehničkih vještina, godine života i druga pravila. Kada otpočne radni odnos, i radnik i poslodavac imaju dužnost da poštuju osnovne odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora, ugovora o radu i pravilnika o radu. Kako ne bi došlo do nesvjesnog ne pridržavanja osnovnih odredbi Zakona o radu, poslodavac je dužan ,da prije stupanja radnika na posao, detaljno informiše radnika o osnovnim odredbama Zakona kao i zaštiti na radu.

Međutim, pored Ustavom zagantovanih prava radnika, u praksi je veoma prisutno njihovo kršenje od strane poslodavaca u tzv. privatnom sektoru, kao i razne vrste mobinga radnika. Između ostalog, svrha ovog rada je da predstavi osnovne oblike kršenja prava radnika, s prijedlogom rješenja kako bi se riješio ovaj problem.

U drugom poglavlju rada, najviše pažnje ću usmjeriti na radne odnose iz razloga jer ugovor o radu predstavlja ulazak u radni odnos. Zasnivanje radnog odnosa je moguće samo ako postoji slobodno radno mjesto. Poslodavac je taj koji donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa. Zasnivanje rada zavisi od objektivnih i subjektivnih činilaca. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa dijele se na opšte i posebne uslove.

U trećem poglavlju, navodim osobine ugovora o radu, kao i koje su to vrste ugovora o radu i trajanje svakog od njih. Vrste ugovora o radu su: ugovor probnog rada, ugovor pripravnika, volontera, ugovor privremenih i povremenih poslova, rad kod kuće itd.

Četvrto poglavlje, koje je ključno i najopširnije u ovom radu, fokusira se na formu i sadržinu ugovora o radu. U sadržini ugovora o radu, ćemo navesti sve obavezne podatke koje čine univerzalan ugovor o radu predviđen Zakonom o radu. U nastavku ovog poglavlja detaljno ću opisati svaki od tih podataka i pri tome ću koristiti osnovne odredbe Zakona o radu.

Peto poglavlje, koje je i posljednje poglavlje ovog rada, najviše pažnje usmjerava na prestanak radnog odnosa odnosno prestanak samog ugovora o radu.