

## UVOD

Radni odnosi su društveni i pravni odnosi koji se zasnivaju ugovorom o radu. Iz radnog odnosa proizilaze prava i obaveze za poslodavca i radnika, pa zbog toga ima dvostrano obavezan karakter. Poslodavac i radnik su dužni da se pridržavaju odredbi Zakona o radu i drugih zakonskih propisa, međunarodnih ugovora, kolektivnih ugovora i pravilnika. Pravo na zaštitu svojih prava imaju i radnici i poslodavci. Međutim, zbog većeg značaja i nepovoljnijeg položaja radnika u odnosu na poslodavca, zakon u prvi plan stavlja zaštitu prava radnika.

U ovom radu će biti obrađeni postupci zaštite prava radnika, s tim što će fokus biti na građansko-pravnoj zaštiti. Zakon o parničnom postupku, zbog specifičnosti radnih sporova, propisuje posebna pravila u parnicama iz radnih odnosa. To se prvenstveno odnosi na hitnost u postupanju, te rokove (paricioni rok i rok za žalbu su kraći nego u ostalim parnicama). Hitnost postupanja u ovim postupcima je uslovljena, prije svega, socijalnim karakterom prava iz radnog odnosa. Radni sporovi su prioritet u rješavanju i zbog toga je zakonodavac propisao obavezu brzog, efikasnog i ažurnog rješavanja radnih sporova, a što je propisano u članu 420. Zakona o parničnom postupku. Odredbe člana 421. i 422. Zakona o parničnom postupku propisuju kraće rokove i to paricioni rok i rok za izjavljivanje žalbe.

Što se tiče mjera obezbjeđenja, Zakon o parničnom postupku ne propisuje posebna pravila i rokove, pa samim tim primjenjuju se opšta pravila o parničnom postupku<sup>1</sup>, kao i na sve druge radnje koje nisu obuhvaćene u posebnom dijelu Zakona o parničnom postupku koji se odnosi na radne sporove.

Postupci za zaštitu prava radnika propisani su u Zakonu o radu i to član 200. do 203., a odnosi se na zaštitu kod poslodavca, zaštitu putem Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, zatim zaštitu putem inspekcije rada i sudsku zaštitu kod nadležnih sudova.

Članom 198. Zakona o radu je propisano da o pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, odlučuje poslovodni organ poslodavca ili drugo lice određeno statutom ili aktom o osnivanju. Ovlašćeno lice iz stava 1. ovog člana može, putem pismene punomoći, ovlastiti drugo poslovno sposobno lice da odlučuje o svim ili pojedinim pravima i obavezama iz radnog odnosa<sup>2</sup>.

Iz citiranih zakonskih odredbi vidljivo je da o pravima i obavezama odlučuje poslodavac, bilo da je riječ o direktoru, preduzetniku, rukovodiocu u državnim organima i slično, s tim što je moguće to ovlaštenje prenijeti i na neko drugo poslovno sposobno lice. To lice može biti zaposleno kod poslodavca, ali i ne mora. Dakle, poslodavac može angažovati bilo koje poslovno sposobno lice i na njega prenijeti ovlaštenje za odlučivanje o pravima i obavezama radnika. Potrebno je napomenuti da to ovlaštenje mora biti u pismenom obliku, u obliku punomoći, te da je obavezno navesti obim ovlašćenja koja se prenose na drugo lice. Prema obimu ovlašćenja, prenos može biti potpun i djelimičan, a u praksi se najčešće javljaju potpuni prenosi ovlašćenja. Dato ovlaštenje može biti opozvano u svakom trenutku i prestaje samim opozivom.

---

<sup>1</sup> Vidjeti odredbe iz glave X tj. članove 268. – 290. Zakona o parničnom postupku („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 58/03, 85/03, 74/05, 63/07, 49/09 i 61/13)

<sup>2</sup> Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 1/16 i 66/18).