

I УВОДНИ ДИО

Радни односи су односи који се јављају између људи у на самом почетку рада, односно заснивања радног односа, током самог процеса рада, и прекида радног односа. О правној природи радних односа постоје различита схватања. Поједини теоретичари сматрају да су радни односи друштвена категорија дефинисана међусобним односом људи – радника и послодавца у току процеса производње. Други теоретичари сматрају да су радни односи уговорени односи који произилазе из међусобних права и обавеза радника и послодавца предвиђених уговором о раду. У принципу мишљења и једних и других теоретичара су оправдана. Карактер друштвених односа, радни односи, имају из разлога што се поменути односи одвијају између људи, дакле у самом друштву. Исто тако намеће се чињеница да су радни односи регулисани уговором о раду, што значи да постоји уговорени однос.

" У ширем смислу радни односи се могу дефинисати као друштвени односи између радника и послодавца у току поцеса рада чије су границе одређене уговором о раду."¹

Могло би се констатовати да се рад и радни односи изучавају дужи временски период. Циљ изучавања радних односа представљао би изналажење најповољнијег рјешења за регулисање многобројних питања која се јаве у односу између радника и послодавца. Изучавањем радних односа дошло се до појединих рјешења која би било неопходно почети примјењивати у пракси како би се њима регулисао однос послодавца и радника на најбољи могући начин, односно на начин који би био прихватљив и за радника и за послодавца, дакле реалан и недискриминирајући. Таква рјешења држава је правно нормирала и тако је настала једна грана права која регулише односе између радника и послодавца. Та грана права назива се радно право.

Радно право је настало још у периоду феудализма. Временом је улога и интервенција државе у радне односе све више јачала. Поред организовања радника у разне организације, најзначајније је било стварање Међународне организације рада у Паризу.

Временом долази до стварања модерног тржишта рада на коме радници нуде своје услуге а послодавци их потражују. Велика понуда и потражња доприноси већем кретању становништва и доводи до промјена у друштвеном животу.

¹ Проф. др Млађан Мандић, Радно право, Паневропски универзитет "Апеирон"-Бања Лука, 2007.

Пошто се радом обезбјеђују егзистенцијална питања, питање радног мјеста је одлучујуће у животу радника и његове породице, у образовању и васпитању његове дјеце.

Однос који настане између радника и послодавца има одређене карактеристике, односно елементе. Један од елемената који уједно представља и најважнији елемент у међусобном односу радника и послодавца је елемент добровољности. Добровољност радног односа значи да се сам радни однос закључује договором, односно када се радник и послодавац споразумију око услова рада. Постоје још неке карактеристике радног односа као што су: подређеност радника послодавцу и обавеза послодавца да плати раднику његов рад.

Да би се радни однос уопште засновао морају бити испуњени одређени услови неопходни за заснивање радних односа. Ти услови су подјелени на опште и посебне. Разлика између општих и посебних услова је та што су општи услови предвиђени законом о раду и што су општи услови једнаки за било којег радника који се запошљава, за разлику од посебних који зависе од конкретног радног мјеста на које се радник запошљава.

Приликом заснивања радног односа, када радник испуни све неопходне услове да би засновао радни однос, он са послодавцем закључује уговор о раду.

Уговор о раду има своје карактеристике. Он се закључује у писаном облику и углавном садржи податке о називу и сједишту послодавца, имену, стручној спреми и пребивалишту радника, датуму закључења уговора, односно датуму ступања на рад, радном мјесту са подацима о дужини и распореду радног времена, плати, трајању уговора и другим подацима које послодавац и радник сматрају значајним. Важно је напоменути да се од радника приликом закључења радног односа могу тражити само подаци који су у вези са радним мјестом на које се радник запошљава. Лични подаци о раднику могу се прикупљати само у случајевима одређеним законом. Од жене која је у радном односу, као и од жене која тражи запослење забрањено је тражити податке о трудноћи као и да обави тестирање на трудноћу.

Уколико у току радног односа дође до одређених промјена, уговорене стране могу измјенити уговор о раду или закључити нови ако су у томе сагласне.

Постоје неки уговори који имају заједничке елементе са уговором о раду, али се од њега ипак разликују. То су уговор о дјелу чијом садржином се регулише извршење неке радње односно дијела па се често сврстава у

радноправне односе иако се на њега примјењују одредбе облигационог, а не радног права. Поред уговора о дјелу ту су још и уговор о закупу, уговор о пуномоћству, уговор о ортаклуку.

Постоји више врста уговора о раду, али се они превасходно разликују по времену трајања, тако да постоје уговори о раду на одређено вријеме и уговори о раду на неодређено вријеме. Тенденција сваког радника је да при заснивању радног односа закључи уговор о раду на неодређено вријеме. Поред разликовања уговора о раду на основу временске компоненте уговори о раду се дјеле на уговоре са приправником, уговоре са волонтерима, уговоре о привременим и повременим пословима, као и уговоре о раду са страним држављанима и лицима без држављанства, као и једна врста уговора којим се регулише радни однос али на основу Закона о запошљавању страних држављана и лица без држављанства.

С обзиром да закључивањем уговора о раду долази до заснивања радног односа, логично је да престанком или прекидом трајања уговора о раду долази до престанка радног односа. Престанак уговора о раду, односно радног односа регулисан је Законом о раду. Законом је прецизно одређено у којим случајевима и на који начин може и у којим случајевима и на који начин мора доћи до престанка радног односа. Ти случајеви се могу подјелити на случајеве престанка радног односа по сили закона и случајеве престанка радног односа по вољи послодавца или по вољи радника. Најчешћи облик престанка уговора о раду по сили закона је кад радник наврши одређене године радног стажа или године живота и стажа осигурања или случај када протекне вријеме које је уговорено у уговору о раду. Остали случајеви престанка радног односа по сили закона су престанак радног односа због губитка радне способности, престанак радног односа на основу одлуке надлежног суда, престанак радног односа престанком рада послодавца. Престанак уговора о раду отказом од стране послодавца или радника и споразумни прекид уговора о раду представљају прекид радног односа по вољи послодавца односно радника.²

Закон је отказним роковима заштитио и радника и послодавца, уколико један од њих одлучи да самовољно прекине радни однос. Закон је прописао отказне рокове како би послодавац или радник имали могућност да у току трајања отказног рока ријеше питање запослења у другом предузећу (уколико се ради о раднику који је добио отказ), или питање запослења другог радника на мјесто радника који је отказао уговор о раду. Фокусирајући се више на заштиту радника законодавац је прописао

² Проф. др Млађан Мандић, Радно право, Правни факултет Источно Сарајево, 2009

одређене обавезе које послодавац мора испунити приликом отказивања уговора о раду. Обавезе послодавца према раднику којем отказује уговор о раду зависе од тога да ли му се уговор отказује због смањеног обима посла, организационих и економских разлога или повреде радне дисциплине или материјалне одговорности радника. Те обавезе се углавном односе на програм збрињавања вишка радника, вођење дисциплинског поступка, отпремнину, отказни рок итд. Тек кад послодавац испуни све законом прописане услове за отпуштање радника, укључујући и тај поступак и сарадњу са представницима радника, тек онда може да изврши прекид радног односа без страха од судског спора.