

## Uvod

Sistem radnog prava BiH se može raščlaniti na: opšte i specifično; individualno i kolektivno; domaće i međunarodno radno pravo. Najznačajnija podjela radnog zakonodavstva BiH oslonjena je na subjekte koji uspostavljaju prava i obaveze na radu i povodom rada, te predmet reguliranja i veže se za podjelu na individualno i kolektivno radno pravo. U okviru individualnog radnog prava centralni predmet reguliranja je radni odnos kao dobrovoljni ugovorni odnos između konkretnog posloprimca (zaposlenika/radnika) i konkretnog poslodavca, na osnovu kojeg se posloprimac uključuje u organizirani proces rada, na način i pod uvjetima koje utvrdi poslodavac, lično obavljajući na profesionalnoj osnovi poslove radnog mjesta i ostvarujući na osnovu obavljenog rada pravo na plaću i druga utvrđena, garantirana i ugovorena prava i obaveze. Zakonsko uređivanje individualnog radnog odnosa obuhvata institute radnog prava kojim se uređuje:

- zasnivanje i prestanak radnog odnosa (zaključivanje i raskidanje ugovora o radu);
- prava i obaveze koje se odnose na različite aspekte radnog odnosa (opšti uslovi za zaključivanje ugovora o radu, pravo na plaću, odmore, odsustva...);
- procedure ostvarivanja i zaštite prava i obaveza na radu i u vezi rada (interna, sudska, upravna, zaštita).

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: plaća. 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. 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 poznatim pravima i obavezama jedne i druge strane.

Takođe, treba podsjetiti da u pravnoj teoriji egzistira i shvatanje da je odluka o izboru akt uslovnog karaktera, jer je proizvođenje pravnih efekata ovog akta vezano odgodnim (suspenzivnim) 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 druga čije određeno. Ukoliko ovaj uslov ne bude ispunjen, tj. izabrani kandidat ne stupi na rad, donesena odluka kao akt - uslov ne porizvodi pravno dejstvo i samtra se kao da nije donesena. „U Republici Srpskoj, do stupanja na snagu posljednjeg Zakona o radu, o zasnivanju radnog odnosa sa radnikom rješenje je donosio direktor. Dakle, radni odnos se zasnivao rješenjem, a ne odlukom. Međutim, bez obzira na ovu promjenu u nazivu akta kojim se zasniva radni odnos, može se konstatovati da je sve ono što je navedeno u odluci o izboru, vrijedilo i za rješenje o zasnivanju radnog odnosa."1

Nakon ovog perioda marginalizacije ugovora o radu, u našem se zakonodavstvu konačno donošenjem novih zakona o radu ugovor o radu ističe i dobija mjesto koje zaslužuje te postaje pravni osnov za zasnivanje radnog odnosa. Iako zakoni o radu kvantitativno nisu opširni, smatram da je njima sasvim kvalitetno regulisana materija radnih odnosa, ali i ugovora o radu. Za pojedinosti - postoje akti niže pravne snage: kolektivni ugovori ( opšti i granski), pravilnici kod poslodavca, ...

U radu ću iznijeti pojam i osobine ugovora o radu, ali i brojne aspekte koji su možda zanemareni u teoriji, a relevantni su za ovu oblast (razlikovanje od drugih, sličnih ugovora, praktične primjere) te sudsku praksu. Ono što je zanimljivo je da danas poslodavci u privatnom sektoru i pored zakonske obaveze o zaključenju ugovora ili davanja izjave o istom od strane poslodavca, izbjegavaju zaključenje o radu. Time sebi štede novac, jer za radnike nisu dužni plaćati doprinose, ali i nisu odgovorni za uslove, odnosno neuslove u kojima radnici rade, slobodno vrijeme i sve ostale pogodnosti koje im donosi nepotpisivanje ugovora. Svakako da se radi o protivzakonitim akcijama, ali nažalost, ne postoje dovoljno jake institucije države koje bi stale u kraj ovakvoj samovolji.