

## UVOD

Ugovor o radu je jedna od centralnih kategorija u radnom pravu. Od svoga nastanka pa do danas njegov značaj nikada nije bio upitan. Njime se određuju tačne obaveze poslodavaca i zaposlenih.

U svakoj pravnoj, demokratskoj i civilizovanoj državi propisi kojima se regulišu radni odnosi privlače pažnju širokog kruga zainteresovanih jer se ti propisi nalaze u najužoj vezi sa jednim od temeljnih ljudskih prava - pravom rada. To je sasvim razumljivo s obzirom da se radi o odnosima egzistencijalnog značaja, za zaposlenika, poslodavca i cjelokupno društvo.

Promjene u društvu imaju direktni uticaj na radno zakonodavstvo. To je naročito uočljivo prilikom promjene vlasničkih odnosa i vlasničke strukture u zemlji. Usvajanjem koncepta privatizacije, oblast radnih odnosa pretrpjela je značajne izmjene donošenjem novih propisa. Nastojanja zakonodavca bila su da se radni odnosi urede na način koji treba da odgovori potrebama tržišnog privređivanja.

Zakon o radu predstavlja temeljni propis radnog zakonodavstva koji je od velikog značaja za svakog građanina i kao takav zauzima odgovarajuće mjesto u pravnom sistemu. Pravna priroda radnih odnosa je u potpunosti izmjenjena. Zakonodavac se opredijelio da temelj radnog odnosa čini ugovor o radu. Na taj način radni odnos se transformisao u ugovorni odnos zaposlenih i poslodavaca, a zakon obezbjeđuje visok stepen njihove autonomije pri uređenju odnosa. Zakonodavac je prepustio poslodavcima i zaposlenim da u velikom broju slučajeva bliže urede svoje odnose propisima radnog zakonodavstva kao što su kolektivni ugovori, pravilnik o radu i sam ugovor o radu.

Pri tome je neophodno istaći da ovi propisi kojima se bliže uređuju prava i obaveze zaposlenika i poslodavca, moraju biti u skladu sa zakonom, kao i činjenica da se nižim aktom u hijerarhiji akata radnog zakonodavstva, mogu utvrditi veća prava zaposlenika, osim u slučaju kada su limitirana višim aktom.

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 te odluke uspostavljao se radni odnos, kao pravni odnos, jer iz odluke proizilazi volja za uspostavljanjem radnog odnosa.

Po svojoj pravnoj prirodi zakon je opšteg karaktera što znači da se primjenjuje na sve pravne i fizičke subjekte, sem u slučajevima kada je radno-pravna materija regulisana posebnim zakonima. Svako poglavlje zakona reguliše poseban segment radnih odnosa.

Zakon o radu, u oba entiteta Bosne i Hercegovine, u svom tekstu sadrži niz odredbi koje bi trebale pružiti djelotvornu zaštitu ljudskih prava i sloboda. Međutim, problem u praksi predstavlja i primjena pomenutih odredbi, a prisutna su i svakodnevna kršenja prava zaposlenih. Regulisanje radnih odnosa je u isključivoj nadležnosti entiteta, tako da ne postoji jedinstven zakon na nivou države koji bi regulisao osnovne principe iz oblasti radnih odnosa. Radno zakonodavstvo koje donese zakonodavni organ Republike Srpske primjenjuje se na teritoriji Republike. To je entitetsko zakonodavstvo, kao što je i radno zakonodavstvo u Federaciji Bosne i Hercegovine, koje se primjenjuje na njenoj teritoriji.

Formiranje radnog zakonodavstva u Republici Srpskoj počelo je 1993. godine donošenjem prvih zakona iz radnog zakonodavstva: Zakona o radnim odnosima i Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava nezaposlenih lica. Faza nastanka i razvoja radnoga zakonodavstva trajala je u periodu od 1993. do 2000. godine.

Druga faza u razvoju radnoga zakonodavstva počela je 2000. godine, kada je donesen i objavljen Zakon o radu umjesto Zakona o radnim odnosima, i Zakon o zapošljavanju umjesto Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava nezaposlenih lica.

Zakonom se uređuje postupak i način 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, reprezentativnost sindikata i poslodavca, zaključivanje i primjena kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između radnika i poslodavca, prestanak ugovora o radu, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obaveze koje nastaju po osnovu radnog odnosa. Prava i obaveze iz radnog odnosa nastaju sa danom kada radnik, na osnovu ugovora o radu, stupi na rad kod poslodavca.

Prema zakonu, radnikom se smatra lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu. Poslodavcem se smatra preduzeće, banka, ustanova, organizacija za osiguranje, udruženje, agencija, zadruga, kao i svako drugo pravno i fizičko lice koje radniku, na osnovu ugovora o radu, daje zaposlenje.

Sam ugovor o radu je centralno pitanje radnog zakonodavstva. Njime se precizira radno mjesto, radno vrijeme, uslovi u kojima će se raditi kao i plata. Ugovor o radu se obično definiše kroz tri elementa: element rada, element zarade i subordinacije.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu, koji se zaključuje u pismenom obliku, prije početka rada. Zakonom je propisan sadržaj svakog ugovora o radu.

Svaki ugovor o radu mora biti u saglasnosti sa zakonom i to dvojako: tako što ugovor o radu ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, i ugovorom o radu mogu

da se utvrde veća prava i uslovi utvrđeni zakonom, i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu je najčešći pravni osnov zasnivanja radnog odnosa u svim državama sa tržišnim načinom privređivanja. Naša zemlja je na ovaj način privređivanja prešla tek nakon završetka rata pa se i ugovor o radu u današnjem značenju razvijao u tom periodu.

Ugovor o radu je formalan ugovor. Zaključuje se u pismenom obliku i smatra se zaključenim kada ga potpišu poslodavac i radnik. Dvostrano je obavezan i individualan ugovor jer stvara obaveze samo za njegove učesnike i zaključuje se s obzirom na ličnost.

Prema Zakonu o radu svaki radni odnos je specifični ugovorni odnos između radnika i poslodavca. Pravni osnov toga odnosa je ugovor o radu, dok je otkaz ugovora o radu način prestanka toga odnosa. Svaka ugovorna strana je dužna da izvršava ugovorena, kao i opštim pravnim aktom propisana prava i obaveze.

Svaki ugovor o radu mora da sadrži podatke koji su određeni zakonom, a to su: naziv i sjedište poslodavca, imenu, prezimenu i stručnoj spremi radnika, datumu stupanja na rad, radnom mjestu na koje se radnik zapošljava, plati, novčanim naknadama i drugim primanjima, dužini godišnjeg odmora, trajanju ugovora o radu, rokovima za otkazivanje ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme, poslovima sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje, drugim podacima koje poslodavac i radnik smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada radnika.

Osnovna svrha ovog rada je prikazati radni odnos i njegove karakteristike, kao i osnovne pojmove ugovora o radu, njegovo zaključivanje, sadržaj ugovora, kao i prestanak radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o radu Republike Srpske.