

## 1. УВОД

Радни односи су уговорни односи и уговором о раду заснива се радни однос. Основне обавезе из радног односа су да је послодавац обавезан раднику дати посао те му за обављени рад исплатити плату, а радник је обавезан према упутствима послодавца датим у складу са врстом рада, самостално обављати преузети посао. Послодавац има право ближе одредити мјесто и начин обављања рада, поштујући при том права и достојанство радника. Такође, послодавац је дужан осигурати раднику услове за сигуран рад, у складу с посебним законом и другим прописима.

У радном односу послодавац и радник дужни су се придржавати одредби Закона о раду, других закона, међународних уговора, других прописа, колективних уговора и правилника у вези с радним односом. Прије ступања радника на рад, послодавац му мора омогућити да се упозна с прописима о радним односима те га је дужан упознати с организацијом рада и заштитом на раду.

На склапање, ваљаност, престанак или друго питање у вези с уговором о раду које није уређено Законом о раду, или другим законом, примјењују се општи прописи обвезног права. Уговором о раду, правилником о раду и колективним уговором могу се уговорити услови рада који су за радника повољнији од услова одређених Законом о раду. Неповољнији услови могу се уговорити само колективним уговором и само ако за то изричито овлаштење даје Закон о раду или други закон. Ако је неко право различито ријешено уговором о раду, колективним уговором, правилником о раду или законом, примјењује се за радника најповољније право, ако законом није другачије ријешено.

Радни однос се заснива уговором о раду, који се закључује у писменом облику, прије почетка рада. Законом је прописан и садржај уговора о раду. Уговор мора да садржи: одредбе о дану почетка рада, заради, условима рада, радном мјесту за које се заснива радни однос, могућности распоређивања на друго радно мјесто у току трајања радног односа и о другим питањима, обавезама и одговорностима на раду и у вези са радом. Запослени остварују права, обавезе и одговорности из радног односа даном почетка рада.

Основна права из радног односа су следећа: право на одговарајућу зараду, материјално обезбјеђење за вријеме привремене незапослености, заштиту на раду, здравствену заштиту и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, као и права на друге облике заштите у складу са законом и колективним уговором. Поред тога, запослена жена има право на посебну заштиту на

раду за вријеме трудноће, порођаја и материнства, а запослени млађи од 18 година и запослени инвалид имају право на посебну заштиту на раду. Запослени и послодавац су сагласни да се на сва права, обавезе и одговорности која нису утврђена овим уговором примјењују одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Уговор о раду има дуг историјски развој од времена робовласничког друштва па све до савременог доба. По својој суштини уговор о раду је неодвојив од радних односа. Велико је питање да ли се може говорити о уговору о раду у вријеме робовласничког друштва. У римском праву постојали су уговори о раду који су били битно различити по свом значењу од сличних уговора савременог доба. Уговоре везане за рад закључивали су искључиво слободни људи. Нема слободног и равноправног односа за све људе у процесу рада, као битног елемента сваког уговора, па се са сигурношћу може тврдити да у робовласничком друштву уговори о раду нису ни постојали. Како је уговор о раду непосредно везан за радне односе, тешко се можемо сложити да су тада постојали и уговори о раду, у било ком облику.

У феудалном друштву постојали су цеховски односи који су по својој суштини статусног а не облигационог карактера. Тек у буржоаском друштву може се говорити о пуној примјени уговора о раду који се у самом почетку јавља у облику уговора о најму.

Уговор о раду је током историјског развоја имао различите облике и значења. Као инструмент који регулише узајамне односе формално-правно једнаких странака, непосредно је утицао на промјене и развој радних односа, уопште. Мијењањем радних односа у историјском и материјалном смислу, сам је морао претрпјети промјене. Мијењао се у свом значењу, значају и домаћају.

Своју историјску основу, уговор о раду дугује теорији тзв. „друштвеног уговора“ чији су оснивачи били енглески и француски теоретичари Жан Жак Русо и Џон Лок. Развој капиталистичког система производње, коначно је успоставио почетне обресе садржаја и структуру уговора о раду.

Схватања суштине уговора о раду у теорији су била различито тумачена. Кретале су се од усвајања римске концепције уговора, преко критике те концепције, и тврдње да је уговор о раду *sui generis*. Поред наведених схватања о суштини уговора о раду, постојале су и теорије које су негирале постојање било какве везе уговора о раду са правном природом уговора, уопште. Према тумачењима поменутих аутора уговор о раду није уопште уговор, него уговор о приступу. Временом, све су више долазиле до изражаја имовинске и облигационо правне особине уговора о раду. Наведене особине су у доба раног капитализма биле једина садржина уговора о раду. Слобода уговарања

била је недодирљива категорија коју су млади капиталисти уздигли до нивоа закона. Мијешањем државе у радне односе, садржај уговора о раду мијењао се постепено. Прво су поједини имовински елементи уговора о раду прерастали у неимовинске елементе. Држава је почела дефинисати обавезне елементе уговора који се нису могли мијењати по слободној вољи уговарача. Појавом синдиката, као организације која штити интересе радника, радници успијевају кроз колективно уговарање, све више утиснути обавезујуће норме у уговор о раду. Однос радника и послодаваца, који је био до сада слободан по питању уговарања, постаје све више вануговоран и обавезујући, иако и даље по форми има особине слободног уговарања.

## 2. УГОВОР О РАДУ

### 2.1. Правна природа уговора о раду

Уговор о раду као „документ“, изражава и елементе добровољности и елементе консензуалности, али и елементе онерозности (теретан, наплатив), билатералности и размјене.

У савременим радним законодавствима уговор о раду се удаљио од класичног појма уговора заснованог на принципу аутономије воља, гдје се воља појединаца проглашава за извор права. Наиме, уговор о раду је најранији тип уговора гдје се не влада по начелима равноправности и слободе уговарања. Ова начела *de facto* не важе за овај уговор, тј. слобода уговарања у погледу заштите минималних права послопримаца се ограничава радним законодавством.

Другим ријечима, хетерономни и аутономни акти, са којима уговор о раду мора бити у сагласности, регулишу садржину права и обавеза из радног односа, а уговором о раду се та права могу проширити.

Према томе, уговор о раду се не може подвести у свему под норме облигационог права те представља *sui generis* уговор радног законодавства.

Модерна теоријска истраживања усмјерена су на разматрање:

1. проблема правне природе уговора о раду са разних аспеката (економског, социјалног, политичког, моралног, психолошког, социолошког) и
2. истраживање правних аспеката почев од његовог појма, разликовања од других уговора, техничке конструкције и слично.

У том смислу, у радно-правној доктрини, уговор о раду се по својој правној природи схватао или се још схвата као: