

Доц. др Рајко Кличковић,
Универзитет за пословне студије
Факултет правних наука, Бања Лука*

UDK: 349.22(497.6)

РАДНИ ОДНОС У КОНТЕКСТУ НОВОГ ЗАКОНА О РАДУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

***Апстракт:** Циљ овог рада је да анализира радни однос у контексту новог Закона о раду Републике Српске имајући у виду нове и дограђене облике радног односа њихово мјесто и улогу у систему рада и допринос успјешном раду и пословању. Новим Законом о раду први пут се од настанка Републике Српске уређује и дефинише радни однос, права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада ако посебним законима није друкчије одређено. Закон о раду као општи пропис дефинише радни однос као однос који се успоставља између послодавца и радника правним актом и то: закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовану и другим правним основом уређеним посебним законом. Оваква законска одредба упућује на постојање општег и посебних режима рада у Републици и ако то нигдје није посебно дефинисано. Увођење различитих облика радног односа у општем режиму рада и доградња појединих облика радног односа уведених у систем рада 2007. године, у директној је функцији унапређење рада и пословања и биће детаљније разрађено у овом раду.*

***Кључне ријечи:** радно законодавство, радни однос, режими рада, облици радног односа, подзаконски акти.*

* ups@univerzitetps.com

* Рад примљен: 11.07.2016.

Рад прихваћен: 27.07.2016.

1. Увод

Радни однос као типични и претежни облика правног односа у раду и у вези са радом, који се успоставља између послодаваца и послопримца (радника), уређен је у Републици Српској општим и посебним прописима. Нови Закон о раду¹ је општи пропис који уређује радни однос и упућује на постојање три режима рада у Републици Српској.

Свака фаза развоја људског друштва има различиту институционализацију и одређење појма рада. Рад се „изнајмљивао“ и „плаћао“ готово у свим историјским периодима развоја људског друштва и сваки период има своје карактеристике. У почетку то није било институционализовано јер није постојао правни основ вршења рада кроз уговор о раду, као универзални основ ангажовања рада. С обзиром на то да су изнајмљивање и плаћање рада, несумњиво, ствар договора најчешће двије стране, правни институт одређења тог договора је различитог назива у појединим правним системима и у различитим етапама развоја радног ангажовања.

Ако се посматра концепт односа у вези с радом дуже вријеме, може се констатовати да се тај однос прилагођавао промјенама у друштвено-економском систему од првобитних појавних до савремених облика рада; међу које, поред уговора о раду којима се заснива радни однос, спадају и уговори о раду којима се не заснива радни однос.

Радни однос као централни и доминантни правни однос поводом рада у радном законодавству Републике Српске, тренутно је нормативно уређен општим и посебним прописима у складу са међународним стандардима, искуствима и праксом земаља ближег окружења. Оваково нормативно уређење је посљедица нових друштвено-економских односа и глобализације на овим просторима. Промјене својинских односа и тржишни услови привређивања довели су најприје до трансформације радног односа а сада до доградње појединих института који требају бити један од доприноса успјешном раду и пословању у Републици Српској.

2. Радни однос појам, дефиниције и режими рада

За разлику од ранијег Закона о раду², предмет новог Закона о раду је радни однос, права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада у Републици Српској ако посебним законима

¹ („Службени гласник Републике Српске“ број:01/16)

² Закон о раду-Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ број:55/07)

није друкчије одређено. Према одредби члана 1. Закона о раду радни однос се дефинише као однос који се успоставља између послодавца и радника правним актом и то: закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом.

Радни однос који се успоставља уговором о раду, је без обзира на различитост основа успостављања, преовлађујући и најчешћи начин ангажовања рада у пракси запошљавања. За разлику од ранијих законских рјешења овом одредбом је предвиђено да се права, обавезе и одговорности из радног односа уређују колективним уговором, а правилником о раду и уговором о раду, само када је то Законом одређено.

Радни однос као правни институт прошао је и у Републици Српској кроз више фаза развоја радног права и радног законодавства и преживио различите друштвено-економске системе. За потребе овог рада радни однос ћемо анализирати у контексту новог Закона о раду у мјери која омогућава да се упознамо са његовим појмовним одређењем, садржином, нормативним уређењем, његовим врстама и појмовним облицима, правном природом, правима и обавезама које он обезбјеђује раднику и послодавцу и његовом доприносу повећању привређивања и запошљавања.

2.1. Појам и елементи радног односа

Закон о раду Републике Српске у одредби члана 1. став 2. дефинише радни однос као однос који се успоставља између послодавца и радника правним актом и то: закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом. До сада у Републици Српској и многим земљама окружења, осим у Србији, у Законом о раду није био дефинисан радни однос нити су дефиницију радног односа садржавали посебни прописи који уређују радне односе посебних категорија, што представља новину овом закону и у систему рада Републике Српске .

Појам „радни однос“ је свакако један од основних и један од најопштијих појмова у радном праву, односно радном законодавству. Овај појам употребљен је у уставним одредбама, законским одредбама, подзаконским одредбама и у одредбама аутономних аката³.

Појам радног односа одређен је природом правног система чији је он саставни дио, степеном развоја друштвено-економских односа, који су основа цјелокупне регулативне надградње и карактеристика радног

3 Б. Шундерић, *Радни однос*, „Радно и социјално право“, бр. 4–6/2002, стр. 39.

права, чији је он конститутивни елемент и институт. „Одређивање појма радног односа је у функцији утврђивања разлика између радног односа, као предмета радног права, и других врста односа који за свој предмет имају извршење одређеног рада, а који није предмет регулисања радног права, већ неких других грана права (грађанског, административног и сл.).“⁴

У теорији радни однос се углавном, посматра као правни и као друштвени однос, са свим исходима таквог начина посматрања. „Полазну основу за одређивање правног појма радног односа представљају права и обавезе које чине садржину односа, а које се на њему заснивају.“⁵

С обзиром на позитивноправна одређења, радни однос у систему рада Републике Српске према новом Закону о раду је добровољни правни однос запосленог и послодаваца, са правима, обавезама и одговорностима утврђеним законом, колективним уговором или другим актом. Из оваквог одређења произилази: 1) да се радни однос добровољно успоставља; 2) да се успоставља као правни однос; 3) да су субјекти овог односа запослени и послодавац; 4) да садржину тог односа испуњавају њихова права, обавезе и одговорности; 5) да су права, обавезе и одговорности из радног односа уређени законом и другим прописима.

Радни однос је без обзира на различитост основа заснивања специфичан правни однос који се успоставља правним актом (уговором о раду, или одлуком о пријему од стране надлежног органа). Он је преовлађујући и најчешћи начин ангажовања рада у Републици Српској.

2.2. Садржина радног односа

Садржину радног односа чине права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца утврђене Законом о раду⁶ које се конкретније дефинишу уговором о раду, чијим се закључивањем заснива радни однос.

У одредбама члана 12. Закона, по први пут се у радном законодавству Републике Српске прецизно утврђују права радника која се остварују по основу радног односа. У ранијем Закону о раду права радника су се подразумевјевала и била су утврђена кроз поједине одредбе, „расуте“ по цијелом закону. Садржину радног односа чине права, обавезе

4 Б. Шундерић, *Радно право, Приручник за полагање правосудног испита*“Савремена администрација“, стр.

932.

5 Ibid.,str. 933.

6 Чл.12- до 18.

и одговорности запосленог и послодавца. Она могу бити индивидуална и колективна.

Индивидуална права радника која уједно представљају и обавезу и одговорност послодавца утврђена су чланом 12. став 1. овог закона и односе се на: распоређивање радника; радно вријеме, одморе и одсуства; заштиту на раду; плату и накнаду плате и друга лична примања; забрану конкуренције; одговорност за штету; удаљење са рада; престанак потребе за радом, престанак радног односа; заштиту поврјеђених права, итд.

Код ових права посебно истичемо као новину, право на заштиту личног интегритета. Под заштитом личног интегритета подразумјева се како заштита физичког тако и моралног интегритета. Физички интегритет штите прописи о хигијенској, техничкој и здравственој заштити. Морални интегритет штите прописи о заштити личности, личних података и заштити од злоупотребе привремене спријечености за рад. Остала права радника штите се Законом и прописима којима се регулише област заштите на раду, здравствене заштите и прописа о социјаланом осигурању.

Закон и даље садржи норме према којима жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и након порођаја. Жена је у раду изједначена са мушкарцем, али ужива посебну заштиту само као трудница и породиља. Посебна заштита жене раднице као труднице, подразумјева заштиту од рада који штетно дјелује на њено здравље и здравље плода. Што се тиче заштите жене као породиље та заштита подразумјева заштиту од сваког рада до навршених 12 односно 18 мјесеци од дана порођаја.

Оно што треба посебно нагласити јесте одредба којом је утврђено да радник има право на посебну заштиту ради њега дјетета као и право радника млађег од 18 година живота и радника инвалида на посебну заштиту.

Обавезе радника произилазе из садржине радног односа и прописане су у одредби члана 15. Закона о раду, на једном мјесту док су се у ранијем закону изводиле и подразумјевале у појединим одредбама које такође нису биле систематизоване.

Обавезе радника се наводе и у уговору о раду чиме се врши упоједињавање ових обавеза конкретно на радника појединца и оне уједно представљају право послодавца да од радника захтјева њихово извршавање. Радник је прије свега дужан: да савјесно и одговорно обавља послове на којима ради; да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем

уговорних и других обавеза из радног односа; да обавијести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; да обавијести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете; да приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца.

Посебно истичемо обавезу радника да у свакој прилици поступа у складу са постављеним системом рада код послодавца, да ни у једној прилици не одступа од постојеће организације, предвиђених услова и утврђених правила рада као и да увијек испуњава уговорне и друге обавезе из радног односа.

Када је ријеч о обавезама послодавца, оне су по први пут уређене путем позитивне нумерације, у члану 16. Закона о раду. Према овој одредби послодавац је дужан да: радника пријави у Јединствени систем и уручи му копију пријаве; раднику приликом ступања на рад уручи идентификациону исправу радника; раднику за обављени рад исплати плату, у складу са законом, општим актом и уговором о раду; раднику обезбједи услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима; радника, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду; раднику обезбједи обављање послова утврђених уговором о раду; колективно осигура све раднике за случај несреће на послу и затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није основан синдикат од савјета радника или представника кога одреде радници.

Како смо напријед навели, неке од обавеза послодавца су компатибилне праву радника, као нпр. обавеза исплате плате од стране послодавца је право радника на плату за обављени рад; обавеза обезбјеђивања услова рада и безбједности и заштити живота и здравља на раду је компатибилна праву радника да ради у сигурном радном окружењу без ризика; дужност обезбјеђивања послова утврђених уговором о раду је компатибилна са правом радника да извршава уговором утврђене послове; итд. Под обавезама послодавца се подразумијевају, не само обавезе према раднику већ и према синдикату као организацији која штити интересе и права радника а се информисања или обавјештавања радника.

Поред посебно утврђених права и обавеза радника и послодавца, чланом 18. Закона о раду посебно се наглашава обавеза за обје уговорне страна на поштовање и придржавање обавеза утврђених законом,

општим актом и уговором о раду јер права и обавезе произилазе из садржине двострано обавезног радног односа. Овом одредбом законодавац, послодавцу и раднику, намеће заједничку обавезу и дужност да поступају у складу са правима и обавезама које им утврђује закон и општи акти и које су преузели закључивањем уговора о раду. Боље речено, послодавац и радник су у остваривању права и испуњавању обавеза из радног односа потчињени императивним нормама које су садржане у законима и општим актима. Имајући у виду да су права и обавезе из радног односа условљене (право радника је обавеза послодавца и обрнуто), потчињеност императивним нормама садржаним у прописима обезбјеђује ефикасан радни амбијент у коме се оба субјекта радног односа могу посветити раду у заједничком интересу. Свако непридржавања права и неиспуњавање обавеза из радног односа доводи до конфликта чиме се умањују резултати рада. Прецизно утврђивање права и обавеза радника, обавеза послодавца и заједничких обавеза једне и друге стране у новом Закону о раду представља значајну новину и јасне позиције уговорних страна.

2.3. Уређивање радног односа

Радни однос у Републици Српској уређен је општим и посебним прописима у складу са међународним стандардима. Закон о раду се примјењује на све раднике који раде на територији Републике Српске, код домаћег или страног правног, односно физичког лица, без обзира на мјесто његове регистрације односно држављанства као и на раднике који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца, осим ако законом земље у коју су упућени или међународним споразумом није друкчије одређено⁷.

Каад је ријеч о персоналној примјени Закона о раду он се се примјењује на све раднике и послодавце без обзира на облик организовања и својине, ако посебним прописом није друкчије одређено и то у привредним друштвима, организацијама, агенцијама, банкама и код осталих послодаваца за које не важе посебни прописи.

Имајући у виду ово одредбу можемо с пуним правом рећи да се ради о општем режиму радног односа који успоставља Законом о раду. Како је видљиво из саме одредбе то је матични закон у области рада, јер важи за све раднике и све послодавце, ако посебним законом није друкчије одређено. Примјена општег режима успостављеног Законом о раду па и самог закона је или интегрална или супсидијарна.

⁷ Члан 2. став 1. Закона о раду

То значи да се се општи режим примењује интегрално у привредним друштвима, пословним банкама, другим финансијским организацијама, осигуравајућим друштвима, задругама, удружењима, задужбинама, фондовима, фондацијама, савезима, као и код других домаћих и страних правних и физичких лица за која не важе посебни прописи. Овај закон се примењује супсидијарно у радним срединама за које важе посебни прописи, као што су државни органи, органи локалне самоуправе, установе, јавне службе. Кад тих прописа има, Закон о раду се не примењује, пошто посебни прописи имају јачу правну снагу и дејство од општег (*lex specialis derogat legi generali*). Кад тих прописа нема, општи пропис постаје релевантан и у радним срединама где се не примењује интегрално. Међутим тада дјелује из „другог плана“.

У републичким органима раде државни службеници и намјештеници. Државни службеници обављају послове из дјелокруга органа, као и са њима повезане правне, информативне, материјално-финансијске, рачуноводствене и административне послове. Намјештеник обавља пратеће – техничке послове у органу.

На права и дужности државног службеника примјењује се Закон о државним службеницима⁸, ако посебним законом није друкчије одређено. До ступања на снагу измјена и допуна Закона о државним службеницима на права и дужности намјештеника примјењивали су се општи прописи о раду, а након тога Законом о државним службеницима.

Државни службеници раде на одређеним положајима или одређеним звањима. Положај се стиче постављењем актом Владе или другог државног органа. Звање се стиче заснивањем радног односа или премјештајем из истог или другог органа. Народни посланици, предсједник Републике, судије Уставног суда, чланови Владе, судије, јавни тужиоци и њихови замијеници и друга лица у статусу функционера, нису државни службеници. Они нису у радном односу, али имају права по основу рада, утврђено посебним прописима.

Посебан режим у органима локалне самоуправе установљен је Законом о локалној самоуправи⁹, у којима раде службеници локалне управе и намјештеници. Према томе у органима локалне самоуправе примјењују се одредбе посебног закона прилагођен карактеру органа локалне самоуправе. Права, обавезе и одговорности које нису уређене Законом о локалној самоуправи уређене су матичним Законом о раду чије се одредбе примјењују супсидијарно и резидуално.

⁸ Службени гласник Републике Српске“, број: 118/08, 117/11 и 37/12),

⁹ Службени гласник Републике Српске“, број: 101/04,42/05 и 118/05),

Као новину у односу на ранији закон треба издвојити одредбу става 3. овог члана јер прописује да се одредбе овог закона примјењују и на старне држављање и лица без држављанства ако посебним законом није друкчије одређено. Тај посебни пропис је Закон о запошљавању страних држављања и лица без држављанства.¹⁰ Чланом 4. Закона о запошљавању страних држављана и лица без држављанства прописано је да поред општих услова утврђених законом, услова одређених колективним уговором и општим актима послодавца, странац мора да испуњава и посебан услов, тј. да има радну дозволу за закључивање уговора о раду издату од Завода за запошљавање Републике Српске. У складу са наведеном одредбом Закона, странци радну дозволу прибављају прије закључивања уговора о раду у поступку прописаним наведеним Законом.

2.4. Правна природа радног односа

Када се сагледа правна природа уговора о раду и правна природа радног односа могло би се рећи да су оба института имала паралелни развој њихових теоријских објашњења, јер су годинама поистовјеђивани (видјели смо, неосновано и неоправдано), али су, неспорно, у трајној међузависности, у свим оним случајевима у којима се радни однос заснива уговором о раду, што је правило.

Кроз одређивање правне природе радног односа прати се, у ствари, и дио природе радног права код нас, а и појединих радноправних института.

Почетком 90-тих година прошлог вијека у правној теорији заједничке државе у припреми нових законодавних рјешења, декларативно се опредјелјивало за трансформисање радног односа у уговорни однос, чиме се суштински мијења природа радног односа у односу на дотадашња рјешења. То опредјелење ни до данас није јасно дефинисано у формулацијама норми и цијеле уговорне концепције. Тврдња да се радни односи трансформишу у уговорне односе је поједностављење сложеног питања присутности изражених уговорних елемената у радном односу, што није довољан разлог за поистовјеђивање ових категорија, нарочито ако се има у виду законска и остала одређеност радног односа. Законске норме каналишу примјену уговорних правила у контексту радног односа, и то норме из више законских области, којима се уређују поједина питања радног односа (запошљавање, заштита на раду, пензијско, инвалидско и здравствено осигурање). У

¹⁰ („Службени гласник Републике Српске“, бр. 24/09 и 117/11).

Републици Српској радни однос је трансформисан у уговорни однос између послодавца и радника 20000-те године, ступањем на снагу Закона о раду, чијим ступањем на снагу је престао Закон о радним односима из 1993. године.

Појединачни уговори о раду се, осим на закон ослањају и на колективне уговоре као посебан вид аутономних нормативних аката и морају бити с њима у сагласности, осим у случајевима када предвиђају за радника услове повољније од оних предвиђених колективним уговором. „Продирање уговорних елемената у радни однос, што је и почетак прилагођавања правних модела и концепција условима тржишне привреде, и у радном праву, није разлог да се основано говори о трансформацији радних односа у уговорне односе, већ се јавља потреба за, правнички прецизним, дефинисањем степена уговорне одређености радног односа у том тренутку“.¹¹

„Начини на које је правна теорија замишљала трансформацију радног односа у условима тржишног привређивања и нарочито афирмације значаја тржишта рада, различити су у квалификовању степена присутности уговорног у радном односу, али и јединствени о процесу остваривости уговорног карактера радног односа“.¹²

Према томе радни однос је уговорни однос којег у погледу садржаја лимитира норма радног законодавства.

„Не може се сматрати да је радни однос установљен као уговорни однос самом чињеницом што се заснива уговором о раду, јер у својим даљим појавним облицима и реализацији радни однос задржава статусни карактер“.¹³ Полазећи од ставова ових аутора произилази да је сваки радни однос, истовремено, и уговорни однос, јер је настао сагласношћу воља радника и послодавца, сагласношћу уговорних страна, а не на основу акта административног и другог карактера.

„Уговорна концепција радног односа је недоследно спроведена у току његовог трајања и престанка. Уговорном карактеру радног односа одговарали би следећи облици престанка радног односа: вољом једне уговорне стране (отказ уговора о раду), сагласно вољом обеју страна радног односа и независно од воље било које стране (по сили закона)“.¹⁴ Овај став др. Драгољуба Драшковића датира из времена које претходи

11 В. Брајић, *Уговори о раду и уговорни односи у области рада*, оп. cit, стр. 1892–1893.

12 Д. Драшковић, *О уговорном карактеру радног односа у предлогу Закона о основама радних односа*, „Радни однос и управљање“, бр. 12/94, стр. 44.

13 Д. Драшковић, оп. cit., стр. 44.

14 Ibid., стр. 44.

реафирмацији уговора о раду у нашем законодавству и његовог установљења као главног правног основа за заснивање радног односа.

„Законска рјешења из 2000-те године правну природу радног односа су учинила отвореном за теоријске расправе, међутим, сматрамо да је најутемељени став да је правна природа радног односа мјешовита, са израженим уговорним елементима, али са преовлађујућим елементима који му одређују статусни карактер“.¹⁵

Сматрамо да је за потребе овог рада адекватан појам радног односа који дефинише професор Зоран Ивошевић. „Са становишта позитивног права, радни однос је добровољни правни однос запосленог и послодавца, са правима обавезама и одговорностима утврђеним законом, колективним уговором или другим актом.“¹⁶

Када се сагледају све дефиниције радног односа, под радним односом у смислу новог Закона о раду Републике Српске подразумијевамо посебни добровољни уговорни однос запосленог и послодавца који је настао вољом уговорних страна која је изражена у заљученом уговору о раду.

2.5. Заснивање радног односа

Ко заснује радни однос, може рећи да је пут од стања незапослености до стања запослености прешао у два корака. То није лако, и зато овај корак не може бити изведен без подршке. Први корак тиче се услова за заснивање радног односа. Други корак, тиче се начина заснивања радног односа.¹⁷ Према одредби члана 1. став 2. Закона о раду код дефинисања радног односа јасно се говори о начину његовог заснивања. Уговор о раду је правни основ заснивања радног односа, то значи да је он корак који незапослени морају прећи. Међутим, постоје и други основи заснивања радног односа, као нпр. одлука о пријему, рјешење о постављењу, одлука о избору и други правни основи утврђени посебним прописом.

Према томе општи режим заснивања радног односа уговором о раду почива на Закону о раду, који се интегрално примјењује у привредним друштвима, пословним банкама, другим финансијским организацијама, осигуравајућим друштвима, задругама, удружењима, задужбинама, фондовима, фондацијама, савезима, као и код других

15 Д. Драшковић, *Промјене у правној форми заснивања радног односа*, „Правни живот“, бр. 11/1996, стр. 697.

16 З. Ивошевић, *Радно право, четврто допуњено и измењено издање*, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и Јавно предузеће „Службени гласник“, стр. 57.

17 *Ibid.*, стр.77.

домаћих и страних правних и физичких лица за која не важе посебни прописи.

Посебан режим заснивања радног односа у републичким органима управе и органима локалне самоуправе темељи се у Закону о државним службеницима и Закону о локалној самоуправи који се примјењује у свим органима и организацијама државе.

Закон о раду утврђује услове за заснивање радног односа тако што утврђује ко не може да заснује радни однос. Одредба гласи „Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година, одговарајућу здравствену способност и које испуњава друге услове утврђене посебним законом, општим актом послодавца, актом о систематизацији или посебном одлуком послодавца.“¹⁸. Терет доказивања да услови за заснивање радног односа постоје су на страни радника. Општи услови се одређују независно од послова ради којих се заснива радни однос. Старосна доб се доказује изводом из матичне књиге рођених или другом вјеродостојном исправом, док се здравствена способност доказује увјерењем надлежног доктора медицине. Посебни услови се одређују зависно од послова ради којих се заснива радни однос (други дио ове норме - и које испуњава друге услове).

Имајући у виду чињенице да Закон о раду не утврђује посебне услове, у нашем правном систему посебни услови налазе се у другим законима (*lex specialis*) који регулишу поједина питања из радног односа, затим у још увијек важећим колективним уговорима или општим актима послодавца. Када се ради о заснивању радног односа, предвиђене су посебне обавезе и за послодавца и за радника, и оне се разликују од случаја када се рад ангажује по неком од правних основа којима се не заснива радни однос.

За режим радних односа у републичким органима управе и органима локалне самоуправе, важно је нагласити да се на односе који нису уређени посебним законима, супсидијарно примјењује матични Закон о раду који је у одредби члана 2. став 2. прописао: „Одредбе овог закона примијењују се и на запослене у републичким органима, органима локалне самоуправе и јавним службама ако посебним законом није друкчије одређено“.

Поједина права и дужности државних службеника могу се посебним законом уредити и на другачији начин, ако то произлази из природе њихових послова (област унутрашњих послова, инспекцијски послови и сл.).

18 Члан 26.

3. Врсте радног односа

Када у овом раду користимо термин „радни однос“, мислимо превентивно на радни однос на неодређено вријеме или, у лаичком облику, „стални радни однос“. Радни однос се по правилу заснива на неодређено вријеме. Зато је то основни облик радног односа. Али не и једини. Међутим, постоји још врста радног односа, које се по неким карактеристикама разликују од овог, основног облика радног односа.

Тако по критеријима трајања имамо радни однос, чије трајање није унапријед предвиђено, и он траје неодређено вријеме, које у пракси може бити дуже или краће, и радни однос на одређено вријеме, гдје се унапред зна колико радни однос траје, што је условљено природом посла који се обавља.

Важећи закон о раду предвиђа и неке посебне врсте радног односа (радни однос државних службеника и намјештеника, радни однос страних државалања и лица без држављанства), о којима због ширине проблематике не можемо говорити у овом раду.

3.1. Радни однос на неодређено вријеме

Радни однос на неодређено вријеме како је прописано чланом 33. Закона заснива се уговором о раду који се закључује на неодређено вријеме. Према томе, закључивање уговора о раду означава тренутак заснивања радног односа између радника и послодавца, док ступање на рад означава стицање права и преузимање обавеза и одговорности из радног односа (тј. тек ступањем на рад права и обавезе почињу да се остварују). Чланом 34. став 2. овог члана прописана је правна фикција, према којој радник заснива радни однос са послодавцем на неодређено вријеме самом чињеницом (даном) ступања на рад. Из ове правне фикције закључује се да законодавац већу пажњу поклања чињеници ступања на рад, него самом дану закључивања уговора о раду. Законом је прописана форма (писана) која је обавезна, садржај и обавеза уручења примјерка уговора о раду раднику прије ступања на рад. Према томе, уговор о раду је формални акт који се закључује у писаној форми осим ако самим Законом о раду није другачије одређено. Прије заснивања радног односа, радник мора имати потписан и овјерен уговор о раду као и доказ да је пријављен у Јединствени систем у смислу члана 16. тачка 1. Закона о раду. Овакво одређење радног односа на неодређено вријеме у Закону о раду говори о чињеници да се радни однос у Републици Српској у правилу заснива на неодређено вријеме.

3.2. Радни однос уз пробни рад

Радни однос уз пробни рад успоставља се условно, да би радник у одређеном времену показао своје способности, ако се те способности јављају као услов за успјешно и самостално обављање послова. Способност се односи на стручност, вјештину, знање и друга својства радника која се могу провјерити уз практичан рад у трајању до три мјесеца.

Пробни рад није услов за заснивање радног односа, већ услов за опстанак радног односа, што значи да се радни однос у овом случају заснива уз раскидни (резолутивни) услов. Послодавац је дужан да сваком раднику, за вријеме трајања пробног рада, обезбиједи стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања. Радни однос уз пробни рад успоставља се условно, да би радник у одређеном времену показао своје способности, ако се те способности јављају као услов за успјешно и самостално обављање послова. Способност се односи на стручност, вјештину, знање и друга својства радника која се могу провјерити уз практичан рад у трајању до три мјесеца. Пробни рад није услов за заснивање радног односа, већ услов за опстанак радног односа, што значи да се радни однос у овом случају заснива уз раскидни (резолутивни) услов. Послодавац је дужан да сваком раднику, за вријеме трајања пробног рада, обезбиједи стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања.

3.3. Радни однос на одређено вријеме

Радни однос на одређено вријем заснива се закључивањем уговора о раду на одређено вријеме само под условима предвиђеним чланом 39. Закона о раду, чиме се фаворизује закључивање уговора о раду на неодређено вријеме. Новине у погледу заснивања уговора о раду на одређено вријеме, су резултат потребе флексибилизације запошљавања уз истовремено обезбеђивање и осигуравање права радника и односе се на објективне разлоге који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја. Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити на рок који не може бити дужи од 24 мјесеца, осим у случајевима: замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка; рада на пројекту чије је трајање унапред одређено и то до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци; закључење уговора са незапосленим лицом коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, а најдуже до испуњења услова. Због ограниченог времена трајања и

разлога за закључивање уговора о раду на одређено вријеме, унапријед се зна када престаје радни однос. Закон прописује, да ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама Закона или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено вријеме. На овај начин Закон о раду пружа одговарајућу заштиту од злоупотребе кориштења узастопних уговора о рад на одређено вријеме.

3.4. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Према одредби члана 40 Закона о раду радни однос се може засновати за обављање послова за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима. Послови за које су прописани посеби услови рада односе на нарочито тешке физичке послове; затим послове који се обављају на атипичним мјестима рада (у рудницима, под водом, на скелама и другим платформама); у атипичним радним срединама (при високим или ниским температурама – хладњаче, високе пећи, итд); на пословима гдје је изражено јонизујуће зрачење (радиолози, рентгентехничари), као и сви други послови утврђен законом или општим актом, зависно од природе посла и дјелатности коју обавља послодавца.

За обављање ових послова радник треба да има и да докаже да има посебну здравствену способност за обављање ових послова. Посебна здравствена способност се испољава кроз физичко и ментално здравље радника, а утврђује се, како је прописано ставом 2. овог члана, од стране надлежног здравственог органа издавањем одговарајућег љекарског увјерења. Претпоставка је да радник испуњава све друге (оптше и посебне) услове за рад на овим пословима.

На пословима са посебним условима рада, радници обично раде са скраћеним радним временом. Скраћење радног времена се врши у циљу очувања здравља радника који раде на радним мјестима и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника. Зато у томе учествују и стручњаци за медицину рада. Радно вријеме се може скратити највише 10 часова недељно. Запослени који ради са скарћеним радним временом остварује права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

3.5. Радни однос са непуним радним временом.

У пракси се најчешће дешава да радник ради пуно радно вријеме, што је у интересу послодавца као и самог радника. Пракса је ипак наметнула потребу за постојањем радних мјеста која не захтјевају рада са пуним радним временом на одређено или неодређено вријеме. Минимални фонда радних сати на који се може закључити уговор о раду је најмање $\frac{1}{4}$ пуног седмичног радног времена. Радни однос са непуним радним временом, без обзира на које је вријеме заснован, престаје на начин и под условима прописаним одредбама овог закона. Радник који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено. На примјер, сразмјерно радном времену се остварује право на плату и накнаду плате у случајевима привремене спријечености за рад и у другим случајевима утврђених законом и општим актима. Међутим, радници с непуним радним временом остарују нека права у потпуности, која због њихове природе није могуће дјелити и сразмјерно одредити. Нпр. општа и посебна заштита на раду, породилско одсуство, дневни, седмични и годишњи одмор (радник стиче право на годишњи одмор након шест мјесеци непрекидног рада у току календарске године без обзира на дужину седмичног радног времена), мировања радног односа, итд. Радник који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме.

3.6. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Рад ван пословних просторија представља начин организације рада, односно начин извршавања послова и производи низ значајних правних посљедица. Прво, рад ван пословних просторија послодавац може уговорити са радником, само ако је радник сагласан да његов рад буде организован на овај начин. У нашем правном систему ова лица имају статус радника из разлога што постоји однос субординације између радника и послодавца. Овај начин рада је повољан за запошљавање лица са породичним обавезама, те особа са инвалидитетом и старијих лица. Са друге стране, дефинисање рада ван пословних просторија послодавца као посебног начина организације рада значајно је и због одређивања правног положаја лица која раде на даљину. У нашем правном систему (сходно овој одредби) ова лица имају статус радника из разлога што

постоји однос субординације између радника и послодавца. На ову квалификацију статуса претјеран значај нема висок степен аутономије коју има радник који ради ван пословних просторија послодавца, односно који ради на даљину или од куће. Посебна предност рада на даљину када је ријеч о послодавцима, је могућност да се значајно сниже трошкови рада (нпр. трошкови везани за обезбјеђење просторних услова за рад, превоз радника и слично). За раднике рад ван пословних просторија (рад на даљину и рад код куће) значи могућност да боље организују и користе своје вријеме, односно да боље ускладе приватне и пословне обавезе. Истовремено ваља имати у виду да је овај начин организације рада нарочито повољан за запошљавање лица са породичним обавезама, те особа са инвалидитетом и старијих лица. Организован рад ван пословних просторија даје могућност укључивања и лица која живе у руралним срединама и удаљеним подручјима и њихово запошљавање на пословима који су претежно доступни у градовима. На крају, напомињемо да рад ван пословних просторија, радник обавља сам или са члановима своје уже породице.

3.7. Радни однос са кућним помоћним особљем

Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља. Осим могућности закључивања овог уговора и одређивање његовог назива, законом није дата дефиниција израза који су кориштени у овом члану, нису дефинисани који су то послови, није дефинисано мјесто рада, није одређено ко се појављује у улози послодавца. У научној и стручној литератури радници на обављању кућних помоћних послова се означавају различитим изразима, међу којима је нарочито заступљен израз „кућно помоћно особље“. У смислу поменуте одредбе и у недостатку законског дефинисања израза који се користе у овом пропису, закључујемо (пракса то и потврђује) да се овај израз користи и на простору Републике Српске. Према томе, радници који обављају послове кућног помоћног особља се у пракси означавају као „кућно помоћно особље“.

На другој страни закон је поклонио пажњу утврђивању плате (дјелом у новцу а дијелом у натури). Уговором о раду може се уговорити исплата дијела плате и у натури која се мора обавезно изразити у новцу. Најмањи проценат плате који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од плате радника. Ако је плата уговорена дијелом у новцу, а дијелом у натури, за вријеме одсуствовања са рада уз накнаду плате, послодавац

је дужан да раднику накнаду плате исплаћује у новцу. Надзор над радом кућног помоћног особља врше контроло-надзорни органи прије свега инспекције рада с циљем: надзора над радом радника који обављају послове кућног помоћног особља; контроле адекватне плате и осталих накнада; гарантовања права на одмор и одсуства у складу са законом; обезбјеђења сигурних и здравих услова рада; адекватних механизма и институција за заштиту повријеђених права радника који обављају послове кућног помоћног особља.

3.8. Рад приправника

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником. Приправник је лице које је завршило средњу школу или факултет, а које по први пут заснива радни однос у том занимању, а које је дужно према закону, положити стручни испит и коме је потребно радно искуство у његовом занимању или професији, односно приправник је свакако лице које први пут заснива радни однос. Неопходно је додати да је то лице које први пут заснива радни однос у занимању за које је стекло одређену школску спрему. Приправници су обично млади и школовани људи који требају да се оспособе за самосталан рад у струци. Суштина приправништва је у оспособљавању тек одшколованог лице за самосталан рад у струци. Школска спрема није довољна. Она јесте неопходна као образовна подлога, али се знање, вјештина и уопште способност за самостално обављање у струци стиче практичним радом. Ако је приправнички стаж био успјешан, послодавац по престанку приправничком стажа може засновати редован радни однос. Он нема обавезу да оспособљеног приправника прими у радни однос, што значи да се може одредјелити за оспособљавање новог приправника. Према члану 125. Закона, приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим законом, општим актом и уговором о раду. Нема законских сметњи да се посебним законом општим актом и уговором о раду, приправнику исплати и већа плата од наведеног минимума.

3.9. Обављање послова директора

У глави трећој само је једна одредба-члан 51., она се не разликују од досадашњих законских рјешења. Ова одредба је у ранији и у овај закону унешена с циљем регулисања радно-правног статуса директора и других одговорних лица у организацијама и невладином сектору. Дата је могућност обављања послова директора са заснивањем и без заснивања радног односа. Посебно треба имати у виду оснивачка акта и Статут послодавца и трајање мандата директора као и његова овлашћења.

3.10. Фактички радни однос

Међутим, сматрамо да је ово право мјесто да се спомене и фактички радни однос, као врста радног односа који у пракси постоји. Присутне су дилеме да ли се уопште ради о радном односу. У теорији радног права постоје различити одговори на ова питања, па ћемо изнијети неке од њих.

„Фактички радни однос је однос рада или запослења у коме се налази радник, чији је правни основ заснивања и трајања радног односа неправилан и незаконит или уопште не постоји, односно престао да важи, али однос у коме радник стварно испуњава своје редовне дужности, односно врши одређени посао или рад (службу, функцију) на прописан и редован начин, и то све без узурпације, односно самовласног узимања и вршења посла, односно функције“¹⁹

Из ове дефиниције фактичког радног односа, види се да се фактички радни однос разликује због непостојања правног основа заснивања, односно трајања овог првог односа. Код фактичког радног односа правни основ: 1) не постоји и никад није постојао, 2) постојао је, али му је истекла важност (радни однос на одређено вријеме) и 3) постоји и даље, али је правно неважећи.

4. Закључна разматрања

Закон о раду Републике Српске дефинише различите облике радног односа. Сви дефинисани облици су у складу са међународним стандардима и одражавају стање друштвено-економских односа у Републици Српској. Различити облици радног односа омогућавају запошљавање већег броја радника. У односу на ранији закон уведени су нови облици радног односа и дограђени поједини облици радног односа који су уведени у систем рада Републике Српске 2007 године.

¹⁹ А. Балтић и М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, стр. 38.

Законом о раду ријешене су све дилеме које су се јављале у пракси око појма, дефиниције и садржаја радног односа, обзиром да се правна наука на овим просторима у последњих двадесетак година није бавила радним односом јасно дефинишу права и дужности радника и послодаваца што се према ранијем Закону о раду подразумијевало и изводило из одредбе првог члана који је говорио о томе шта уређује Закон.

За успјешност у раду и пословању значајна је одредба флексибилизације рада на одређено вријеме продужавањем трајања уговора о раду на одређено вријеме у изузетним случајевима и до пет година. Ова одредба ће стимулисати стране инвеститоре који у Републици Српској изводе радове ограниченог временског трајања јер је одредба према којој је уговор на одређено вријеме трајао максимално 24 мјесеца била ограничавајући фактор.

Радни однос за обављања послова ван сједишта послодавац обезбеђује обављање послова за послодавца ван сједишта што је погодно за неке врсте послова и неке категорије радника. Посебна предност рада на даљину када је ријеч о послодавцима, је могућност да се значајно сниже трошкови рада (нпр. трошкови везани за обезбјеђење просторних услова за рад, превоз радника и слично). За раднике рад ван пословних просторија (рад на даљину и рад код куће) значи могућност да боље организују и користе своје вријеме, односно да боље ускладе приватне и пословне обавезе.

Рад са непуним радним временом даје могућности већег запошљавања и уважава чињеницу да послодавци имају потребу за обављањем послова за чије успјешно извршавање у току дана не треба пуно радно вријеме једног извршиоца. Новим и дограђеним облицима радног односа није угрожен радни однос на неодређено вријеме није фаворизован рада на одређено нити су редукована права радника по основу рада како што је било мишљења приликом припреме и доношења Закона о раду.

Литература и извори

Балтић, Александар и Деспотовић, Милан, *Основи радног права Југославије*, осмо измењено и допуњено издање, „Савремена администрација“, Београд, 1981.

Брајић Влајко, *Уговор о раду и уговорни односи у области рада*, Београд, 1993.

Брковић, Радивоје, *Флексибилно тржиште рада у условима глобализације*, Златиборски правнички дани Зборник радова са савјетовања правника, Београд, 2011.

Драшковић, Драгољуб, *О уговорном карактеру радног односа у предлогу Закона о основама радних односа*, Београд, 1994.

Драшковић, Драгољуб, *Промене у правној форми заснивања радног односа*, Београд, 1996.

Ивошевић, Зоран, *Радно право*, Београд, 2009.

Јашаревић, Сенад, *Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду*, Београд, 2002.

Јовановић, Предраг, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2012.

Кличковић, Рајко и Радић Борислав, *Коментар Закона о раду у Републике Српске* Центар за демократијацију, Бања Лука, 2016.

Лубарда, Бранко, *Субординација као битно обележје уговора о раду*, Будва – Београд, 1999.

Лубарда, Бранко, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004.

Мирјанић, Жељко, *Радни односи: Индивидуални радни односи*, друго измењено и допуњено издање, Бања Лука, 2004.

Мирјанић, Жељко et al, *Приручник за практичну примјену Закона о раду Републике Српске*, АМАХ bmr d. o. o., Сарајево, 2007.

Шундерић, Боривоје, *Радни однос (Теорија, норма, пракса)*, Београд, 1990.

Шундерић, Боривоје, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Београд, 1995.

Шундерић, Боривоје, *Радни однос*, „Радно и социјално право“, бр. 4–6/2002, Београд 2002.

Правни извор

1. Закон о раду – Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“, број: 55/07),

2. Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 01/16),

3. Закон о државним службеницима (Службени гласник Републике Српске“, број 118/08 и 37/12),

4. Законом локалној самоуправи (Службени гласник Републике Српске“, број:101/04,42/05 и 118/05),

5. Закон о запошљавању страних држављања и лица без држављанства („Службени Гласник Републике Српске“, бр. 24/09 и 117/11).

Dr Rajko Kličković, PhD
University of Business Studies,
Faculty of Legal Sciences, Banja Luka

Employment in the Context of the new Labour Law of the Republika Srpska

Summary

The aim of this paper is to analyze the labour relationship in the context of the new Labour Law of the Republic of Srpska bearing in mind new and improved forms of labour relations, their overall place and role in the system of employment relationship with emphasis on their contribution to the success of business. The new Labor Law for the first time since the creation of the Republic of Srpska detail regulates and defines the labour relationship, rights, obligations and responsibilities arising from employment or other relationships on the basis of the work, unless a special law provides otherwise. Labor Law, as a general law, defines labour relationship as a relationship that is established between the employer and the workers on basis of legal act, namely: labour contracts, the decision on admission, the decision on the selection and appointment or on the other legal grounds prescribed by a special law. This provision refers to the existence of general and special modes of labour relationships in the Republic, although this is not specifically defined by the Law. The introduction of different forms of labour relations in a general mode of labour, and upgrade of certain forms of special labour relations, which were first introduced in the system of employment in 2007, is in a direct function of improving the work and operations that will be described in more detail in this paper.

Key words: labor legislation, employment and labour relationship, modes of labour relations, forms of employment, bylaw.