



PRAVNA KLINIKA IZ RADNOG PRAVA

**Prof. dr Sead Dizdarević
Amina Hajdarević, MA**

LITERATURA:

- Sead Dizdarević, 2014. god., Pravna klinika iz radnog prava, Sarajevo.
 - Sead Dizdarević, 2013. god., Radno pravo, Sarajevo
-



OBLASTI

- **OSNOVI RADNOG PRAVA**
- **PROPISI IZ OBLASTI RADA – DOMAĆI I MEĐUNARODNI**
- **KOLEKTIVNO RADNO PRAVO**
- **EVROPSKO KOLEKTIVNO RADNO PRAVO**
- **OPĆI KOLEKTIVNI UGOVOR**
- **GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR**
- **UGOVOR O RADU**
- **RADNI ODNOS DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U BiH**



OSNOVI RADNOG PRAVA

- **Historijski posmatrano radno pravo se razvijalo kroz faze, u kojima je postepeno dobijalo izuzetno važnu ulogu i postalo jedna od ključnih grana pravne nauke.**
- **Postojali su periodi kada je radno pravo imalo iznimno značajnu ulogu, ali i periodi razvoja radnog prava kada je čitav društveni život tog vremena bio je okupiran neravnopravnim statusima i odnosima između poslodavaca, radnika i vlada, organa vlasti.**



- Posmatranje i oblikovanje radnog prava kao posebne grane radnog prava vezano je isključivo za nivo ostvarivanja ljudskog prava na rad kao jednog od osnovnih ljudskih prava. Dugi vremenski period najosnovnija ljudska prava na život i pravo na rad, bila su praktično zapostavljena, posebno pravo na pravičan rad i naknadu za rad.
- Radno pravo kao poseban element izučavanja nije ni postojalo niti se pominjalo do početka 19. vijeka kada aktivno na scenu stupaju dvije strane koje su presudne u regulisanju statusa iz oblasti rada.
- Na jednoj strani radnici koji su osnova radnog prava, i sa druge strane poslodavci. Posebna uloga vlada u toj tripartitnosti, gdje država i državne institucije imaju specijalnu ulogu, sa aspekta zakonitosti i postojanja propisa, koji regulišu uzajamne odnose između radnika i poslodavaca, kroz zakone i ugovore kojima posreduju.
- Kod oblikovanja radnog prava, kao posebne grane prava, u ovom kontekstu je moguće spomenuti, ostvarivanje prava po osnovu rada i u vezi sa radom.



- Pojavom najamnih odnosa, odnosno oblikovanjem takvog načina rada u okviru radnog prava, dat je značajan ton, pa možemo reći da kroz pojavu najamnih radnih odnosa počinju se definisati prvi elementi radnog prava.
- Konkretnost prostog oblika najamnih radnih odnosa moguće je sagledati kroz osnovni postulat dobrovoljnosti i potrebe za poslom, makar i pod neravnopravnim odnosima u takvim radnopravnim statusima.
- Ovaj se postulat inaugurisao u tim radnopravnim statusima, od toga vremena do današnjih dana.



- Na početku 19. vijeka, razvoj radnog prava poslije početaka i prvih elemenata oblikovanja radnog prava je karakterističan za period početnih kapitalističkih odnosa.
- Ovo se manifestuje u obliku organizovanja rada, sredstava za rad, proizvodnje i ostvarivanja prava iz radnog odnosa i po osnovu rada.
- Naknadni elementi koji se pojavljuju u prvoj polovini 19. vijeka su veoma karakteristični u smislu da se u jednom periodu veoma ubrzano događaju značajni procesi iz oblasti rada, kako u praktičnom tako i u teoretskom smislu.
- U ovom periodu nastaju i značajne teorije iz oblasti rada u kojima se prije svega oblikuje princip da je rad osnovna ljudska vrijednost i da rad treba da predstavlja pored prava na život i osnovno ljudsko pravo na rad.
- Tada praktično u jednom periodu radno pravo postaje glavni element oblikovanja i redigovanja u tadašnjem kapitalističkom društvenom uređenju i počinju se događati prvi elementi stvaranja socijalne pravde i socijalne države.



RAD I NJEGOVE VRSTE

- rad je centralna ljudska vrijednost,
- rad je odlučujući element i vrijednost u razvoju čovjeka,
- rad je međusobni odnos subjekata u procesu rada,
- rad povezuje različita zanimanja u stvaranju novih vrijednosti,
- rad je odnos određenog posla i drugih aktivnosti u ljudskoj zajednici prilikom stvaranja novih vrijednosti.



- **umni i fizički rad,**
- **realni i apstraktni rad,**
- **minuli i tekući rad,**
- **složeni i jednostavni rad,**
- **produktivni i neproduktivni rad, ...**



FAZE RAZVOJA RADNOG PRAVA

- prvi period razvoja radnog prava je historijski period do početka 19. vijeka,
- drugi period do Prvog svjetskog rata,
- treći period je period između dva svjetska rata (Prvog i Drugog svjetskog rata)
- četvrti period poslije Drugog svjetskog rata do danas.



ELEMENTI FAZA RAZVOJA RADNOG PRAVA

- **intervencija države u odnosima između poslodavaca i zaposlenika tj. stvaranje zakonodavstva, prije svega zakona iz oblasti rada, i podzakonskih i drugih akata koji bitno utječu na regulisanje radnog zakonodavstva,**
- **razvoj i utemeljenje sindikalnih prava i sindikalnih sloboda, jer u ovom periodu sindikat doživljava snažnu afirmaciju tako da je posebna oblast djelovanje sindikata kao organizacije koja ima prije svega posebnu ulogu u zaštiti prava radnika i posebno u dijelu koji se odnosi na pravo na štrajk, jer radnici i u tom periodu su uspjeli da sa predstavnicima poslodavaca i države definišu uslove kako na drugačiji način osim pregovaranja, prisile poslodavce da ostvare svoja prava,**
- **kolektivno pregovaranje je dobilo na zamahu i kvalitetu tako da se danas kolektivno pregovaranje snažno afirmisalo u smislu potpisivanja kolektivnih i granskih ugovora o definiranju prava i obaveza radnika i poslodavaca u onim elementima koji nisu isključivo predviđeni zakonom,**
- **osnivanje i djelovanje Međunarodne organizacije rada je veliki uspjeh da i danas takva organizacija djeluje na evropskom nivou što doprinosi da se radna zakonodavstva zemalja potpisnica i članica Međunarodne organizacije rada ujednače, i da praktično oni imaju ključnu ulogu u regulisanju prava i obaveza za radnike, poslodavce i državu što je posebno značajan napredak.**
-



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO

- **Međunarodna organizacija rada - je specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda koja promovira socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava u ostvarivanju osnovnog ljudskog prava na rad.**
- Historijski posmatrano, Međunarodna organizacija rada spada u jednu od najstarijih međunarodnih organizacija i ona ima značajnu garanciju za regulisanje prava radnika na širem prostoru, što u svakom slučaju doprinosi da ovaj period razvoja radnog prava koji je u toku tj. četvrti period, snažno afirmira međunarodne akte koji su i izvori međunarodnog prava.
- U nacionalnim zakonodavstvima pored domaćih izvora radnog prava, prije svega ustava kao opšte pravne norme, zakona kao pojedinačnih pravnih normi i drugih nižih pravnih akata koji imaju utjecaj na regulisanje radnopravnih statusa i odnosa između radnika, poslodavaca i države, direktna primjena međunarodnih akata je izvor radnog prava.



PRAVNO UREĐENJE RADNOG PRAVA

- Počeci uređivanja radnog prava koji predstavljaju osnove radnog prava mogu se posmatrati kao:
 - **materijalni izvori prava koji se ogledaju u pravnim pravilima**
 - **pravni izvori u formalnopravnom smislu a to su prije svega donošenje određenih zakonskih propisa kojima su bila zabilježena osnovna prava iz oblasti rada.**
- Državni propisi, koji su u periodima razvoja radnog prava bili važni za radnike, skoro da i nisu postojali.
- U savremenijim uslovima i ti državni propisi, koji su utjecali na uređivanje radnopravnih statusa, se postepeno oblikuju.
- U posljednoj fazi razvoja radnog prava, gdje se kroz ustave kao osnovne pravne akte, regulišu određena prava, kao i prava i obaveze koja se oblikuju kroz zakonska i podzakonska akta, imamo jasnu izdiferencirane radnopravne propise.



PROPISI IZ OBLASTI RADA DOMAĆI I MEĐUNARODNI – IZVORI RADNOG PRAVA

- **NIVO DRŽAVE BIH**
- Zakon o radu u institucijama BiH („Sl.glasnik BiH“ br. 26/04, 7/05 i 48/05)
- Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Sl.glasnik BiH“ br. 12/02, 19/02, 8/03, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07 i 43/09)
- **FEDERACIJA BIH, ENTITET U BIH**
- Zakon o radu („Sl.novine FBIH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03),
- Zakon o štrajku („Sl.novine FBIH“, broj 14/00),
- Zakon o zapošljavanju stranaca („Sl.novine FBIH“, broj 8/99),
- Zakon o vijeću zaposlenika („Sl.novine FBIH“, broj 39/04),
- Zakon o zaštiti na radu („Sl.novine FBIH“, br. 22/90 – u proceduri je donošenje novog zakona),
- Zakon o državnoj službi u FBIH („Sl.novine FBIH“, br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05 i 8/06),
- Zakon o namještenicima u organima državne službe u FBIH („Sl.novine FBIH“, broj 49/05),
- Opći kolektivni ugovor za teritorij FBIH („Sl.novine FBIH“, broj 54/05)



- **REPUBLIKA SRPSKA, ENTITET U BIH,**
- Zakon o radu (prečišćeni tekst – Sl. glasnik RS, broj 55/07),
- Zakon o zaštiti na radu („Sl.glasnik RS“, broj 1/08),
- Zakon o savjetima radnika („Sl.glasnik RS“, broj 26/01)
- Zakon o zapošljavanju (prečišćeni tekst – Sl.glasnik RS“, br. 54/06 i 64/06)
- Zakon o zapošljavanju stranih državljana i lica bez državljanstva („Sl.glasnik RS“, broj 24/09)
- Zakon o ekonomsko-socijalnom savjetu („Sl.glasnik RS“, broj 110/08)
- Zakon o državnoj službi („Sl.glasnik RS“, broj 118/08),
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida („Sl.glasnik RS“, br. 98/04 i 91/06),
- Zakon o štrajku („Sl.glasnik RS“, broj 111/08),
- Opšti kolektivni ugovor („Sl.glasnik RS“, broj 27/06).



- **BRČKO DISTRIKT BIH**
- Zakon o radu (prečišćeni tekst – „Sl.glasnik Brčko Distrikta BiH“, br. 19/06 i 19/07),
- Zakon o državnoj službi u organima uprave („Sl.glasnik BDBIH“, br.28/06, 29/06, 19/07, 2/08, 9/08, 44/08 i 25/09),
- Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl.glasnik BDBIH“, br. 33/04, 19/07 i 25/08),
- Zakon o zapošljavanju stranaca („Sl.glasnik BDBIH“, br. 15/09 i 19/09)
- Zakon o štrajku („Sl.glasnik BDBIH“, broj 3/06)
- Zakon o zaštiti na radu („Sl.glasnik BDBIH“, br.31/05 i 35/05).



KOLEKTIVNO RADNO PRAVO

- Kolektivno radno pravo i kolektivno pregovaranje je relativno novijeg datuma.
- Kolektivnopravni odnosi i uređivanje odnosa između zaposlenika, poslodavaca i vlade, dobija na prioritetu tek u savremenom radnom zakonodavstvu, tako da se danas kolektivno radno pravo primjenjuje u veoma visokom stepenu uređenosti odnosa između radnika, poslodavaca i vlade.



Suština radnog prava:

- **reguliranje radnopravnog odnosa,**
- **reguliranje individualnih i kolektivnih prava**
- **reguliranje drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom.**

- Na osnovu ovih temeljnih principa, sklapa se kompletna slika o potrebi različitih pristupa da bi se izvršila kvalitetna regulacija prava, obaveza i odgovornosti radnika i poslodavaca odnosno ugovornih strana u kolektivnim i u individualnim ugovorima.



- Historijski posmatrano kolektivni ugovori su nastali kao preteča sindikalnog organizovanja i udruživanja radnika na interesnim principima, bilo da se radi o regulisanju direktnih prava iz oblasti rada ili prava u vezi sa radom. Tek u drugoj polovini 19. vijeka na bazi sindikalnih udruživanja, prije svega metalških radnika, tekstilaca, kožara, drvoprerađivača i drugih grana prava stvaraju se povoljni uslovi da se poslodavci i radnici susretnu i da otpočinjju razgovore o ključnim pitanjima koji su veoma važni za uzajamno reuglisanje statusa u procesu rada.



Za proces početka kolektivnog pregovaranja na prostorima Bosne i Hercegovine, odnosno tvorevina u kojima je funkcionisala Bosna i Hercegovina, a to je prije svega prva i druga Jugoslavija se može kazati da je i Bosna i Hercegovina kroz državne i društvene tvorevine dijelila sudbinu evropskog radnog zakonodavstva i evropskog kolektivnog pregovaranja tako da je to sve ozvaničeno u Zakonu o zaštiti radnika iz 1922. godine i Zakonu o radnjama iz 1931. godine.

Tim propisima tadašnja Jugoslavija je prihvatila evropske trendove u formi kolektivnog pregovaranja gdje su se i na prostorima Bosne i Hercegovine vodili takvi dijalozi između zaposlenika i poslodavaca na uzajamnom i dobrovoljnom regulisanju najosnovnijih pitanja iz oblasti rada.



EVROPSKO KOLEKTIVNO RADNO PRAVO – RADNO PROCESNO PRAVO

- Evropsko kolektivno radno pravo za osnovu ima stabilnost institucija koje osiguravaju ljudska prava i standarde iz oblasti rada a prije svega ljudsko pravo na rad i pravo na dostojanstven život i naknade za učinjeni rad.
- Evropsko radno zakonodavstvo kao standard koji je univerzalan i koji je moguće primjeniti za potrebe tržišnog principa prije svega ogleda se u primjeni principa ograničenog mandata, principa supsidijariteta i principa srazmjernosti a sve u cilju da se državama članicama ostavi prostor slobodnog djelovanja u njihovim specifičnostima a istovremeno i očuvanja jedinstva Evropske unije u oblasti rada.



- Bosna i Hercegovina ima sve osnovne i potrebne propise vezano za provođenje procesa kolektivnog pregovaranja iako nema jedinstvene propise na nivou Bosne i Hercegovine ali postojeći propisi zakoni o radu koji se odnose na regulisanje radnih statusa na nivou entiteta, distrikta Brčko i radnika državnih institucija na nivou institucija Bosne i Hercegovine su harmonizirani i ipak bez obzira na nepostojanje jedinstvenog propisa na nivou Bosne i Hercegovine regulišu skoro na jedinstven način oblast kolektivnog pregovaranja.
- Sve to će sigurno u dogledno vrijeme doprinijeti da se da ostvarenje kvalitetnijeg, efikasnijeg i boljeg nivoa proizvodnje , učini da se na jedinstven način regulišu pitanja nagrađivanja za rad i pitanja prava u vezi sa radom u Bosni i Hercegovini.



UGOVOR O RADU

- Zanisvanje radnog odnosa Ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenika je praktičan dio pravnog odnosa kojim su se radnik i poslodavac sporazumjeli da se definiraju prava i obaveze između ugovornih strana i na taj način se regulišu radno pravni statusi.
- Zasnivanje radnog odnosa prema Zakonu o radu predstavlja prije svega obligacionopravni odnos između poslodavca i zaposlenika.
- Zasnivanje radnog odnosa započinje potpisivanjem Ugovora o radu između ugovornih strana i jasno definiranim pravima i obavezama jedne i druge strane.



- **Poslodavac u smislu zakona o radu** i ugovora o radu jeste fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao te mu za obavljene rad isplaćuje plaću, izvršava druge obaveze prema zaposleniku u skladu sa zakonom, podzakonskim i internim pravnim aktima a prije svega pravilnikom o radu i pravilnikom o nagrađivanju.
- **Zaposlenik u smislu zakona** i ugovora o radu koji se potpisuje jeste isključivo fizičko lice koje u radnom odnosu obavljanja određene poslove za potrebe poslodavca i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i internim pravnim aktima.



- Sam ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
- Ako poslodavac ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanoj formi ili u roku od 15 dana od početka rada ne uruči pisanu potvrdu o zaključenom ugovoru smatra se da je sa zaposlenikom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s tim što mu mora jasno ukazati na prava i obaveze koje zaposlenik iz tog radnopravnog statusa ima i oni mogu biti definirani i na drugačiji način u pisanoj formi ukoliko se radnik zaposlenik saglasi sa takvim stavom poslodavca.
- Ugovor o radu može da zaključi lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje određenih poslova a koje mu je izdala odgovarajuća zdravstvena ustanova.
- Maloljetnik ne može zaključiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, moral ili razvoj.
- Lica između 15 i 18 godina života mogu se zaposliti pod posebnim uslovim i uz ovlaštenje ljekarske komisije ili nadležne zdravstvene ustanove s tim da i u takvim slučajevima moraju postojati jasno definirana prava i obaveze između poslodavca i lica koje nema 18 godina i uslov punoljetstva za zasnivanje radnog odnosa.



Univerzalni sadržaj ugovora o radu je slijedeći:

- naziv i sjedište poslodavca,**
- ime, prezime, prebivalište i boravište zaposlenika,**
- trajanje ugovora o radu,**
- dan otpočinjanja rada,**
- mjesto rada,**
- radno mjesto na koje se zaposlenik zapošljavanja i kratak opis svih poslova koje zaposlenik treba da obavlja,**
- dužina i raspored radnog vremena,**
- plaća, dodaci na plaću, te periodi isplate naknada,**
- trajanje godišnjeg odmora i drugih vidova odmora,**
- otkazni rokovi kojih se moraju pridržavati i zaposlenik i poslodavac,**
- drugi podaci u vezi sa uslovima rada utvrđeni kolektivnim ugovorom a definirani u tom ugovoru o radu.**



- Sadržaj ugovora o radu i svi njegovi elementi uslovljen je da ugovor o radu bude potpisan od poslodavca i zaposlenika i na taj način on postaje obligacionopravni posao u kojem su jasno definirana prava i obaveze jedne i druge strane.
- Kod zaključivanja ugovora o radu postoje i određena ograničenja za obje ugovorne strane. Ta ograničenja su propisana zakonom i ona se odnose na podatke koji se ne mogu tražiti prilikom zaključivanja ugovora o radu bilo da se radi o podacima vezanim za poslodavca ili zaposlenika.



Drugi bitni elementi ugovora o radu su:

- naziv ugovornih strana,**
- naziv ugovora,**
- predmet ugovora,**
- pouka o elementima prestanka ugovora o radu koji identično obavezuje i jednu i drugu obaveznu stranu,**
- potpis ugovornih strana,**
- registracioni brojevi i otisak pečata pravnog subjekta kod kojeg se zasniva radni odnos.**



ZASNIVANJE, TRAJANJE, VRSTE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Uslovi za uspostavljanje radnopravnog statusa prije svega mogu se posmatrati u dva smjera:

- materijalno-pravni uslovi**
- formalnopravni uslovi.**



- U materijalnopravne uslove prije svega ubrajaju se objektivni uslovi koji su prije svega uslovi koji su predviđeni u normativnopравnim aktima u kojima se propisuje potreba za radnim mjestom i posebnost uslova za popunjavanje tog radnog mjesta.
- Uslovi koji su neophodni da budu ispunjeni i u materijalnopравnom i formalnopравnim smislu prije svega se dijele na subjektivne uslove i objektivne uslove, što sve se tretira kao dio radnopравnih sposobnosti budućeg zaposlenika.



Subjektivni uslovi neophodni za zasnivanje radnog statusa dijele se na:

- **opći uslovi**
- **posebni uslovi.**
- **Opći uslovi** neophodni za uspostavljanje radnopravnog statusa su uslovi koji se odnose na godine života budućeg zaposlenika tj. punoljetstvo u zasnivanju radnopravnog statusa, drugi opći uslov je državljanstvo i treći opći uslov je psihofizička i zdravstvena sposobnost zaposlenika.
- **Posebni uslovi** za uspostavljanje radnopravnog statusa jesu uslovi čiju sadržinu čine stručna znanja i sposobnosti – školska sprema, stručna sprema, radno iskustvo, stručni ispit, posebna znanja za rad na tom radnom mjestu i neki drugi uslovi koji su presudni u opredjeljenju za uspostavljanje radnopravnog statusa između zaposlenika i poslodavca.



- **Formalnopravni uslovi** prije svega su uslovi koji moraju da budu ispunjeni kroz vođenje postupka i načina zasnivanja radnog odnosa što u potpunosti iziskuje potrebu nadležnosti organa koji vodi takav formalnopravni postupak za zasnivanje radnog odnosa:
- donošenje odluke o potrebi za zasnivanjem radnopravnog odnosa,
- uspostavljanje konkretne aktivnosti vezane između poslodavca i kandidata za zasnivanje radnog odnosa u provjeri određenih formalnopravnih uslova za uspostavljanje radnopravnog statusa,
- podnošenje prijave i aplikacija na javni konkurs ili interni oglas,
- provjera sposobnosti kandidata i provođenje određenih vrsta intervjua,
- odluka o odabiru – izboru kandidata,
- zaključivanje ugovora o radu ili izdavanje rješenja za obavljanje određenih poslova,
- raspored odabranog zaposlenika na radno mjesto i uvođenje u proces rada sa jasno utvrđenim datumom.



Pravilnikom o radu uređuju se, prije svega, pitanja:

- pitanje sistematizacije i organizacije rada pod posebnim uslovima,**
- plaće i naknade drugih primanja koje nemaju karakter plaće,**
- ostala pitanja koja su regulisana zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom koja spadaju u domen direktnih prava iz oblasti rada ili prava u vezi sa radom.**



PRAVILNIKOM O RADNIM ODNOSIMA POSEBNO SE UREĐUJU SLIJEDEĆA NAJVAŽNIJA PITANJA:

- konkretnije uređenje poslova koji se obavljaju u okviru pravnog subjekta,**
- sistematizovani poslovi sa pojedinostima obavljanja poslova za svako radno mjesto,**
- dužina i raspored radnog vremena posebno u dijelu preraspodjele i preračunavanja radnog vremena,**
- plaće, dodaci na plaću te druga primanja koja proističu iz rada i prava u vezi sa radom,**
- godišnji odmor i način njegovog trajanja i dužine trajanja,**
- uslovi i način obrazovanja i usavršavanja u procesu rada,**
- način polaganja stručnih i volonterskih ispita,**
- pravo na odsustvo sa posla i pravo na elemente zaštite na radu i posebne elemente iz uslova radnog mjesta,**
- način i uslovi pod kojima se isplaćuju naknade i najniža satnica koja može a ne mora biti predviđena internim pravnim aktom, obzirom da se radi o promjenjivoj kategoriji koja se utvrđuje kolektivnim ili granskim ugovorom o radu,**
- mjere koje se izriču kao disciplinske mjere i disciplinske kazne za povrede radnih dužnosti,**
- utvrđivanje prava na otpremninu i prava koja se odnose na socijalno, zdravstveno i penziono-invalidskog osiguranje.**



SMETNJE – ZAPREKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

- Smetnje ili zapreke za uspostavljanje radnopravnog statusa nisu posebno predviđene zakonom o radu niti su izričito predviđene za pojedine elemente koji su u sferi psihofizičkih i zdravstvenih sposobnosti.
- U procesu rada postoje specifična radna mjesta za koje se traže posebne sposobnosti pa tako i posebne kvalifikacije i uslovi iz psihofizičke i pravne naravi, te onaj zaposlenik koji ne ispunjava takve mogućnosti ne može biti raspoređen na odgovarajuće radno mjesto jer postoji mogućnost da može doći do značajnijih povreda radnih dužnosti i nastanka većih ili manjih šteta.



- Smetnje odnosno zapreke za zasnivanje radnog odnosa najčešće se sagledavaju kroz zabranu obavljanja određenih poslova jer za **obavljanje tih poslova koji mogu da budu posebni kao što je npr. rad u posebnim okolnostima kao što je rad na visini, rad pod zemljom, rad pod vodom, rad na visokim i niskim temperaturama, noćni rad i neke druge okolnosti što zaposleniku ukoliko ne ispunjava uslove za obavljanje tih poslova predstavlja smetnju za obavljanje tih poslova i samim tim i smetnju za zasnivanje radnog odnosa.**



- Također godine života kao i lična svojstva i karakteristike mogu biti smetnja za uspostavljanje radnopravnog statusa.
- Jednako tako i srodstvo budućeg zaposlenika sa onim koji već rade u određenom pravnom subjektu može biti smetnja za uspostavljanje radnopravnog statusa ili smetnja za uspostavljanje određenog radnopravnog statusa na određenom mjestu.



- **Posebnost faza zasnivanja radnog odnosa jasno je propisano zakonom o radu, podzakonskim aktima, internim pravnim aktima tako da nepoštivanje odgovarajućih faza i procedura u formalnopravnom smislu predstavlja povrede ukupnosti postupka uspostavljanja i zasnivanja radnog odnosa.**



VRSTE RADNIH ODNOSA

U Bosni i Hercegovini postoji pravna sigurnost i poštivanje općih standarda u vezi sa trajanjem i vrstom radnih odnosa. U tom kontekstu posebnost uređenja radnih odnosa je usklađena sa pravnim standardima tako da u Bosni i Hercegovini postoje slijedeće vrste radnih odnosa:

- **radni odnos domaćih državljana,**
- **radni odnos stranih državljanja (po posebnom zakonu o zapošljavanju stranaca),**
- **radni odnosi po posebnim djelatnostima i to:**
 - **radni odnos u privredi**
 - **radni odnos u neprivredi – ustanovama**
 - **radni odnos u državnim organima i institucijama**
 - **radni odnos kod privatnih obrtnika**
 - **radni odnos u političkim, vjerskim i građanskopravnim institucijama.**



Radni odnos sa aspekta trajanja radnog odnosa:

- **radni odnos na neodređeno vrijeme,**
- **radni odnos na određeno vrijeme.**

Radni odnos i sa aspekta dužine trajanja radnog vremena:

- **radni odnos sa punim radnim vremenom,**
- **radni odnos sa nepunim radnim vremenom.**

Posebne okolnosti i specifičnosti za obavljanje određenih poslova su:

- **rad pripravnika,**
- **probni rad,**
- **rad kod pojedinih privatnih poslodavaca.**



RADNI ODNOSI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U BOSNI I HERCEGOVINI

- Uspostavljanje radnopravnih statusa u državnoj službi u Bosni i Hercegovini se obavlja po posebno zakonu o držanoj službi u Federaciji BiH, a isti takav *lex specialis* zakon postoji i u entitetu Republika Srpska i na nivou Bosne i Hercegovine zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.



- **Radna mjesta u državnoj službi se utvrđuju kao rukovodna radna mjesta u formi rukovodećih državnih službenika i ostala radna mjesta državnih službenika.**



Aktom o unutarnjoj organizaciji kao i internim pravnim aktom predviđene su posebne kategorije rukovodećih i ostalih radnih mjesta u državnoj službi i to:

- **rukovodilac samostalne uprave i samostalne ustanove,**
- **sekretar organa državne službe,**
- **rukovodilac uprave i ustanove,**
- **pomoćnik rukovodioca organa državne službe,**
- **glavni inspektori i direktori organa izvan resornih ministarstava.**



Ostali državni službenici u državnoj službi svrstani su u slijedeće kategorije:

- **šef unutrašnje organizacione jedinice,**
- **inspektori,**
- **stručni savjetnici,**
- **viši stručni saradnici,**
- **stručni saradnici.**



Državnom službeniku prestaje radni odnos u organima državne službe na jedan od **sljedećih načina**:

- **dobrovoljnim istupanjem iz državne službe,**
- **isupnjenjem zakonskih uslova, godina života i godina staža,**
- **gubitkom državljanstva Bosne i Hercegovine,**
- **sticanjem državljanstva druge države,**
- **prekobrajnošću,**
- **odbijanjem polaganja zakletve državnog službenika,**
- **nezadovoljavajući rad koji je utvrđen kroz proces disciplinskog postupka,**
- **davanje uzastopno negativnih ocjena za rad,**
- **ako je osuđen za krivično djelo i zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan iz službe duže od šest mjeseci,**
- **na osnovu izrečene disciplinske mjere prestanka radnog odnosa u državnoj službi,**
- **predajom dokumenata ili izjavom tokom postupka podnošenja prijave za prijem u državnu službu za koje se pokaže da su bili lažni dokumenti.**
-



Državni službenik može se smatrati disciplinski odgovornim za kršenje službenih dužnosti u slijedećim situacijama:

- izvršenje radnji koje predstavljaju krivično djelo,
- odavanje državne i službeničke tajne
- zloupotreba položaja i službenih ovlasti,
- neizvršenje ili nesavjesno, nemarno vršenje povjerenih mu poslova,
- obavljanje djelatnosti kojima se onemogućava ili otežava građanima ili drugim licima da ostvaruju svoja građanska prava pred državnim organima,
- bavljenje djelatnostima ili radom koji je u suprotnosti sa interesima državne službe,
- neopravdani izostanci sa posla,
- kršenje pravila radne discipline,
- neprimjereno ponašanje prema građanima i službenicima u državnoj službi.



U slučaju da državni službenik učini povredu službene dužnosti moguće se izreći slijedeće disciplinske mjere:

- **javna pisana opomena,**
- **suspenzija prava učestvovanja u javnim konkursima,**
- **kaznena suspenzija za poslove i plaće tokom određenog perioda,**
- **vraćanje na nižu kategoriju u okviru radnog mjesta,**
- **prestanak radno odnosa u državnoj službi.**



ARBITRAŽA

- Arbitraža je pravna mogućnost da strane u sporu mogu **rješavati kolektivne radne sporove sporazumno u smislu povjeravanja svojih zahtjeva arbitraži.**
- **Imenovanje arbitra ili arbitražnog vijeća je mogućnost da se i druga pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom utvrde kako bi se ona na drugačiji način ili sporazumno od dvije strane promijenile u individualnom ugovoru o radu i za poslodavca i za radnika koje bi bile prihvatljive.**
- Arbitraža se temelji prije svega kroz svoje odluke na zakonu i propisima kolektivnim ugovorima a najčešće na uzajamnom sporazumu dviju ugovornih strana.



- **Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba i to je čin gdje mirno rješavanje kolektivnih sporova je uslovljeno da obje strane prihvate u potpunosti odluku arbitraže koja je konačna i izvršna.**



ŠTRAJK

- Štrajk je demokratsko pravo ostvarivanja prava radnika u skladu sa međunarodnim konvencijama i deklaracijama iz oblasti rada što u svakom slučaju ima pozitivne efekte ukoliko se štrajk organizuje na zakonom i pravilima propisani način.
- **Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članica odnosno zaposlenika pojedinačno.**
- Štrajk se može organizirati samo na zakonom propisani način u skladu sa zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovaranju. Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja provedenog u skladu sa zakonom, kao ukoliko se strane sporazume i provedenog postupka o arbitraži.



- **Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u svom procesu rada zato što je učestvovao u štrajku. Ako se zaposlenik ponaša u skladu sa zakonom propisanim mogućnostima za provođenje štrajka tada ne može biti kažnjen niti imati posljedice na svom radnom mjestu.**
- Štrajk je univerzalni način u susjednim i evropskim zemljama, kao i šire u drugim zemljama u svijetu da radnici demokratskim putem izražavanja svoje volje ostvaruju svoja prava i regulišu svoje obaveze u skladu sa ugovorom o radu između radnika i poslodavca.



PAŽNJA !!!

- Prezentacija se ne smatra dovoljnom za polaganje ispita te se ista koristi samo u svrhu lakšeg usvajanja znanja koje mora biti dopunjeno literaturom koja je navedena na početku.

