

RADNO PRAVO

Prof.dr. Sead Dizdarević

Amina Hajdarević, MA

RADNI ODNOS I NJEGOVE KARAKTERISTIKE

- ◉ Radni odnos u praksi predstavlja odnos između zaposlenika i poslodavca sa svim svojim pravima i obavezama koji se izražava kroz odgovarajuća dokumenta koja obavezuju i poslodavca i zaposlenika prije svega na bazi dogovornosti.
- ◉ Odnosi zaposlenika i poslodavca reguliraju se na bazi zakona, podzakonskih i drugih akata. Radni odnos prije svega treba rasvijetliti sa gledišta da se jasno razgraniči ko u tom radno-pravnom statusu predstavlja zaposlenika a ko se smatra poslodavcem. Zasnivanje radnog odnosa ima svoju posebnu formalno-pravnu strukturu i ona mora biti usklađena sa zakonom i podzakonskim aktima koja reguliraju radnopravne statute.

⦿ **Radnopravni statusi uređuju se prije svega u skladu sa univerzalnim načelima jednakopravnosti u pristupu radnom mjestu što je i osnovna intencija svih međunarodnih standarda a i standarda po zakonima o radu u Bosni i Hercegovini u smislu da se izbjegne diskriminacija prilikom zasnivanja radnog odnosa.**

⦿ Druga osnovna karakteristika jeste da kroz provedenu proceduru zasnivanja radnog odnosa između poslodavca i zainteresovanog zaposlenika kada se ta procedura završi da se u tom kontekstu u potpunosti na propisani način izvršavaju, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenika i poslodavca u izvršavanju propisanih poslova za koje se zasniva odgovarajući radni odnos. Zaključivanje radnog odnosa moguće je posmatrati iz različitih uglova i iz različitih teoretskih pristupa kako je to i bilo posmatrano u čitavom historijskom periodu.

⦿ **Osnovna karakteristika radnog odnosa jeste da se on mora zasnivati na bazi dobrovoljnosti a ne nikako na bazi ucjene, prevare ili zablude jedne ili druge strane koje stupaju u taj dobrovoljni odnos za obavljanje određenih poslova i ostvarivanje odgovarajućih prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.**

⦿ Radni odnos se posebno može posmatrati kao radni odnos u privrednim organizacijama gdje postoji jedna propisana procedura za zasnivanje takvog radnog odnosa a to je odnos koji se zasniva na bazi obligacionopravnih elemenata putem ugovora o radu i imamo radne odnose u organima državne službe koji također imaju lex specialis propise za zasnivanje, trajanje i prestanak radnih odnosa.

⦿ **Zakonima o radu ili zakonom o državnoj službi zaposlenika u organima državne vlasti jasno su propisane procedure kako se provode faze u zasnivanju radnog odnosa.**

⦿ **Svaka povreda bilo kog elementa procedure za provođenje prijema u radni odnos može biti razloga za konstatacije i dokazivanje diskriminacije u pristupu radnom mjestu kandidata zainteresovanih za to radno mjesto.**

⦿ Osnovna pitanja koja trebaju biti razriješena kroz faze zasnivanja radnog odnosa jeste striktno poštivanje zakonskih odredbi i procedura prilikom zaključivanja ugovora o radu ili prilikom provođenja intervju i drugih potrebnih faza za zasnivanje radnog odnosa bilo da se radi u organima državne službe ili privrednim organizacijama.

- ⦿ Zasnivanje radnog odnosa moguće je posmatrati i kroz historijsku prizmu gdje su u različitim vremenskim periodima i u različitim pravnim sistemima radnopravni statusi ljudi koji su radili kod poslodavaca bili od one najniže tačke kada je radnik bio objekte u pravu do današnje tačke kada je radnik zaposlenik u potpunosti, u najvećem dijelu ostvario svoju ulogu subjekta u pravu.
- ⦿ Kroz dugi vremenski period radnopravni status zaposlenika moguće je posmatrati kroz tri prizme, a to je prije svega kroz pravnorelevantnu prizmu da li su provedene sve procedure prilikom zasnivanja radnog odnosa, da li su ostvarivana prava i obaveze iz radnog odnosa i da li je taj odgovarajući status bio pravnorelevantno verifikovan u određenim institucijama koje su pratile rad radne statuse.

◉ **Drugi ugao gledanja je ekonomski dio koji se izdvaja iz radnopravnih statusa u smislu naknada i drugih ekonomsko-finansijskih prinadležnosti koje proističku iz procesa rada i iz radnih statusa.**

◉ Treći element historijskog posmatranja radnopravnih statusa jeste sociološki aspekt koji treba posmatrati u odnosu na radnika koji izvršava prava i obaveze i putem tog pravnog statusa ostvaruje svoje pravo na rad za razliku od onih koji nisu u mogućnosti da ostvaruju svoja prava iz rada i u vezi sa radom.

⊙ **Kroz dugu historiju razvile su se različite teorije koje su upravo iz ova tri prethodno nabrojana aspekta, dakle pravnog, ekonomskog i sociološkog, posmatrali i analizirali radnopravne statuse tako da su krajem 19. i početkom 20. stoljeća se razvile tri ključne teorije koje su na osnovu radnih statusa i donosa između radnika i poslodavaca postale prepoznatljive, a to su prije svega njemačka teorija rada koja u svojim osnovnim elementima zapostavlja cjelinu radnopravnih statusa i sva prava i obaveze iz radnih odnosa, već je kroz tu teoriju stvoren kult rad za državu, tako da se ta teorija u praksi naziva i „teorija rada za više državne ciljeve“ koja je dobila svoju potpunu kulminaciju za vrijeme Trećeg rajha u Njemačkoj i ova teorija u praksi je poznata kao Njemačka teorija.**

- ⦿ Druga prepoznatljiva teorija iz toga vremena jeste Francuska teorija institucije u kojoj se radni odnos prije svega posmatra kroz podjelu prava i obaveza između institucije u kojoj radnik radi i prava i obaveza koje on sam ostvaruje u svoju korist. Ova teorija je manje raširena i ograničava se na određenu teritoriju prije svega Francuska i u praksi je poznata kao Francuska teorija institucije.

⦿ Treća i najrasprostranjenija teorija jeste teorija ugovora ili ugovorna teorija radnog statusa koja i danas ima ključnu ulogu u regulisanju odnosa između radnika i poslodavca, jer na bazi obligacionopravnog odnosa tj. ugovora o radu reguliraju se sva prava i obaveze jedne i druge ugovorne strane radnika i poslodavca, a sve to na bazi uzajamnosti, dobrovoljnosti i korektnosti u izvršavanju prava i obaveza jedne i druge ugovorne strane.

◉ Radni odnos prije svega ima osnovnu karakteristiku da se utvrde ključna tj. osnovna pitanja u vezi sa radnim statusom. Osnovni interes radnika jeste da se definira radni odnos u smislu da se tačno razgraniči ko je poslodavac a on može biti pravno ili fizičko lice, da se utvrdi pravni osnov za zasnivanje radnog odnosa a to je utvrđivanje i jasno propisivanje prava i obaveza tog radnog odnosa, i da se utvrdi ko je posloprimac a on u suštini može biti samo fizičko lice jer on je druga strana koja zaključuje ugovor o radu.

⦿ Prava i obaveze koje se stiču na radu i povodom rada su osnovni interes i radnika i poslodavca, osnovno pravo radnika je da na bazi svoga rada koji je utvrđen na propisani način ostvaruje plaću za svoj rad, jer bez plaće i drugih primanja nema radnog odnosa odnosno takav radni odnos nije definiran u svim svojim elementima.

⦿ Pored tih elemenata radni odnos podrazumijeva pravo na utvrđivanje jasnog i propisanog radnog vremena, pravo na odmore i odsustva, pravo na zaštitu na radu, pravo na stručno usavršavanje i obrazovanje, pravo na stabilnost zaposlenja i ostvarivanje drugih prava u vezi sa radom.

OSNOVNA PITANJA U VEZI SA RADNIM ODNOSOM

- ◉ Interes i radnika i poslodavca je da se jasno definiraju svi elementi radnog odnosa kako bi i jedna i druga strana na bazi dobrovoljnosti, na bazi propisanih standarda mogli zaključiti odgovarajući akt u kojem definiraju svoj radnopravni odnos.
- ◉ **Posebno u tom radnopravnom elementu su važni svi sastavni dijelovi koji čine stabilnim ugovor o radu, kada se radi o privrednim organizacijama da se do pojedinosti definišu određeni elementi na bazi zakonskih i drugih propisa kako ne bi bilo dileme u radnopravnom odnosu između radnika i poslodavca.**

○ Osnovni elementi elementi prije svega, odnosno osnovna pitanja su ona pitanja koja trebaju biti riješena da bi ugovor o radu imao pravnu valjanost. **Ti elementi prije svega su:**

- a) dobrovoljnost u obavljanju poslova,**
- b) sposobnost radnika da obavlja poslove,**
- c) sposobnost radnika za uključivanje u proces rada na bazi svojih umnih i fizičkih sposobnosti,**
- d) prava i obaveze jedne i druge strane koja proističu iz radnopravnog odnosa.**

- ◉ Dobrovoljnost je jedan od osnovnih elemenata za valjanost radnopravnog odnosa. Dobrovoljnost predstavlja volju jedne i druge ugovorne strane da na bazi utvrđenih kriterija koji su jasno dati zakonskim, podzakonskim ili internim pravnim aktima uzajamno urede dobrovoljni odnos između jedne i druge strane.
- ◉ Dobrovoljnost je i ključni element u smislu da jedna i druga strana mogu izraziti sve ono što imaju kao razlike i da na bazi dogovora mogu postići zajedničko rješenje u zaključivanju ugovora o radu i definiranju prava i obaveza.
- ◉ Faktička realizacija ovog načela dobrovoljnosti ogleda se u potpisivanju ugovora između ugovornih strana tako da je osnovna pretpostavka da ugovor o radu kao obligacionopravni odnos je zaključen upravo na bazi dobrovoljnosti jer svojeručan potpis na tom pravnom poslu predstavlja upravo tu potvrdu mada u praksi postoji i druge situacije kada se to dokazuje da takva dobrovoljnost u trenutku potpisivanja ugovora kao obligacije između poslodavca i zaposlenika nije postojala već je postojala određena zabluda, prevara ili u nekim situacijama i ucjena.

◎ Sposobnost obavljanja poslova od radnika ili posloprimca u odnosu na poslodavca je također jedan od važnih elemenata. Ovaj element se dokazuje na različite načine u smislu dostavljanja prethodne dokumentacije propisane različitim dokumentima u smislu da radnik koji želi da obavlja određene poslove ima odgovarajuće fizičke i intelektualne sposobnosti na bazi kojih se kvalifikuje kao sposobnost obavljanja određenih poslova za koje je zaposlenik zainteresovan. Poslodavac sa svoje strane ovaj ključni element također provjerava na različite načine od razmatranja dokumentacije do provođenja različitih intervjua i provjera što je u općoj praksi poznato da se kroz određeni vid provjera potvrđuje ovaj element sposobnosti obavljanja prostih, složenih ili najsloženijih poslova u procesu rada.

⦿ Uključivanje u proces rada je veoma važan element radnog odnosa. Prethodno provedene aktivnosti i provjere od strane poslodavca, kao i posmatranje svih drugih elemenata od strane posloprimca usko je vezan za prethodni element a to je sposobnost obavljanja poslova za određeno radno mjesto.

⦿ **Uključivanje u proces rada predstavlja konkretizaciju prethodnih elemenata dobrovoljnosti i sposobnosti za obavljanje određenih poslova, tako da poslodavac na bazi propisane procedure u internim pravnim aktima, pravilnicima o radu, sistematizacijom poslova koji se obavljaju na odgovarajućem radnom mjestu i svih drugih zakonom propisanih prava i obaveza sa radnikom zaključuje ugovor o radu kojim se definiraju prava i obaveze jedne i druge strane.**

⦿ Posebno u ovom dijelu vezanom za element uključivanja u proces rada **bitan je rok kada se otpočinje sa radom na bazi prethodno postignutog dogovora i saglasnosti koji je predviđen u ugovoru o radu između radnika i poslodavca.**

⦿ **Tačno je utvrđen dan i vrijeme kada radnik otpočinje sa procesom rada. Ukoliko se jedna od ugovornih strana ne pridržava propisanih elemenata, a prije svega vremena za uključivanje u proces rada, određenog dana ili određenog vremena, tada će se smatrati da ugovor nije ni zaključen ukoliko poslije propisanog vremena i moguće tolerancije za uključivanje u proces rada koju prihvati poslodavac ukoliko se i poslije toga roka jedna od ugovornih strana ne pridržava dogovorenih elemenata iz ugovora o radu tada radni odnos prestaje.**

- ⦿ Prava i obaveze iz procesa rada predstavljaju ključni element dogovora između radnika i poslodavaca. Prije svega ostvarivanje prava predstavlja onaj dio ugovora o radu koji je uslovljen izvršavanjem obaveza iz tog radnog mjesta. Prava i obaveze koje se stiču na radu i povodom rada su jasno definirana u ugovoru o radu.
- ⦿ Ostvarivanje same sadržine ugovora o radu predstavlja realizaciju ovog elementa tj. tačno definirano izvršavanje postavljenih obaveza i prava koja proističu iz rada i prava u vezi sa radom.
- ⦿ Osnovno pravo radnika jeste da on ima mogućnost da se uključi u proces rada da pokaže svoje i fizičke i intelektualne sposobnosti i da izvršava poslove po osnovu kojih je primljen u radni odnos na to radno mjesto.

⊙ Drugo osnovno pravo radnika jeste da na bazi tog datog rada i na propisani način izvršenih svojih obaveza zahtjeva od poslodavca da mu ispuni njegovo pravo na plaću tj. da on ostvari materijalna sredstva za dati rad na odgovarajućem radnom mjestu. **Neostvarivanje ovog prava tj. prava na plaću i druga primanja koja nemaju karakter plaće a vezana su za odgovarajuće radno mjesto, tada radni odnos ne bi imao smisla i on praktično ne bi bio obligacionopravni odnos između poslodavca i posloprimca.**

⊙ U ugovoru o radu tj. u njegovom središnjem elementu, a to je predmetu ugovora o radu koji je ključni dio za osnovne elemente rada i regulisanja odnosa između radnika i poslodavca jeste i ostvarivanje drugih prav akoja proističu iz zaključenog ugovora o radu, a to je prije svega pravo na utvrđeno radno vrijeme u skladu sa standardima i zakonskim odredbama, zatim pravo na odmore i odsustva u toku procesa rada i vremenu između dva radna dana kao i periodičnim i godišnjim odmorima na koje zaposlenik ima pravo. Posebno se u ugovoru o radu a na bazi zakonom propisanih odredbi kao i posebno detaljisanih elemenata iz kolektivnog i granskog ugovora ostvaruje se posebno pravo na zaštitu na radu i pravo na stručno usavršavanje i obrazovanje u procesu rada.

○ Posebno se vodi računa da u ovu nomenklaturu prava iz radnog odnosa uključuje i prava na stabilnost zaposlenj ai ostvarivanja svojih prava na propisan način ukoliko ona nisu izvršavana od strane poslodavca pa čak i nasilno ostvarivanje prava putem štrajka zagantovano internim i drugim pravnim aktima kao i međunarodnim dokumentima da radnici imaju pravo udruživanja u sindikalne i druge organizacije te da na taj način izražavanjem protesta ostvaruju svoja prava koja su definirana kao sastavni dio obligacionopravnog odnosa između radnika i poslodavca u ugovoru o radu.