

RADNO PRAVO REPUBLIKE SRPSKE



Advokatska firma „SAJIĆ“ o.d. Banja Luka
Bul. vojvode Živojina Mišića 49 b, Banja Luka, BiH
tel: +387 51 227 620
fax: +387 51 227 623
mail: info@afsajic.com
www.advokatskafirmasajic.com

SADRŽAJ

UVODNE NAPOMENE	3
1. UGOVOR O RADU	3
a) <i>Zasnivanje radnog odnosa</i>	4
b) <i>Vrste ugovora o radu</i>	5
2. RADNO VRIJEME, ODSUSTVA I ODMORI	10
a) <i>Puno i nepuno radno vrijeme</i>	10
b) <i>Prekovremeni rad</i>	10
c) <i>Dnevni, sedmični i godišnji odmor</i>	10
3. ZAŠTITA RADNIKA	11
4. PLATE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA	13
a) <i>Plate</i>	13
b) <i>Naknade i druga primanja</i>	14
5. ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA I MATERIJALNA ODGOVORNOST	14
a) <i>Lakša i teža povreda radne obaveze</i>	15
b) <i>Mjere koje preuzima poslodavac u slučaju povrede radne obaveze</i>	16
6. PRESTANAK RADNOG ODNOSA	17
a) <i>Slučajevi u kojima prestaje radni odnos</i>	17
b) <i>Postupak prilikom otkaza ugovora o radu od strane poslodavca</i>	24
c) <i>Prava i obaveze radnika u slučaju otkaza ugovora o radu</i>	25
7. RADNI SPOR	27
8. PRAVILNICI IZ OBLASTI RADNIH ODNOSA	28

Publikaciju pod nazivom „ZAKON O RADU REPUBLIKE SRPSKE“ napisale su
Sanja Đukić i Tijana Milačić.

UVODNE NAPOMENE

Zakon o radu Republike Srpske (u daljem tekstu: **Zakon** usvojen je 29. decembra 2015. godine) nakon dugih pregovora po hitnom postupku, a stupio je na snagu 20. januara 2016. godine.

Oblast radnih odnosa je specifična grana prava koja se bavi osjetljivim socijalnim pitanjima, tako da su donošenje novog zakona pratile razne nesuglasice socijalnih partnera, međutim, u konačnosti je usvojen zakon kojim su određena zakonska rješenja kvalitetnije regulisana, a pojedini pojmovi, preciznije definisani u odnosu na raniji zakon, te su uvedeni novi instituti čija primjena bi trebala da olakša funkcionisanje i ostvarivanje prava iz radnih odnosa.

Zakonom o radu su prava i obaveze kako radnika tako i poslodavca u velikoj mjeri usklađena sa direktivom Evropske unije.

Period nakon usvajanja zakona o radu, obilježili su pokušaji pregovora socijalnih partnera, različita tumačenja odredaba Zakona o radu, donošenje Pravilnika i ostalih propratnih dokumenata, kao i iščekivanje donošenja kolektivnih ugovora, potrebnih za sprovođenje i funkcionisanje Zakona o radu.

Oblast radnog prava je usko vezana za socijalni život građana, tako da i ostvarivanje njihovih prava zagarantovanih Zakonom o radu treba da uživa karakter hitnosti i da budu rješavana sa posebnom pažnjom.

1. UGOVOR O RADU

Pravo na rad i slobodu rada je pravo koje je zagarantovano Ustavom Republike Srpske, i svim važećim Direktivama Evropske Unije, a njegovo ostvarivanje je detaljnije regulisano Zakonom i kolektivnim ugovorima, bilo da su u pitanju opšti ili pojedinačni.

Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje, traje i prestaje po volji ugovornih strana, radnika i poslodavca, ali je istovremeno i jedan specifičan odnos, jer postoje zakonske odredbe kojih se moraju pridržavati

kako radnik tako i poslodavac. Zasniva se zaključivanjem Ugovora o radu između radnika i poslodavaca kojim ugovorom se detaljnije regulišu prava i obaveze ugovornih strana.

Ugovor o radu je formalni ugovor koji se obavezno zaključuje u pismenoj formi. Zakonodavac je zbog specifičnosti i značaja ugovora o radu propisao devet obaveznih podataka koje mora da sadrži svaki ugovor o radu i to:

1. Naziv i sjedšte poslodavca,
2. Ime, prezime, stručna sprema i prebivalište odnosno boravište radnika,
3. Datum stupanja radnika na rad,
4. Radno mjesto na kom se radnik zapošljava i mjesto rada,
5. Plata, novčana naknada i druga primanja radnika po osnovu rada,
6. Dužina godišnjeg odmora,
7. Trajanje ugovora, ako se ugovor zaključuje na određeno vrijeme,
8. Rokovi za otkazivanje ugovora zaključenog na neodređeno vrijeme,
9. Poslovi sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje.

Pored gore navedenih podataka ostavljena je i mogućnost da se u ugovor o radu unesu i drugi podaci ako se smatra da su bitni za regulisanje međusobnih odnosa, s tim što se u ugovor o radu ne mogu unositi odredbe koje su u suprotnosti sa važećim zakonskim propisima.

a) Zasnivanje radnog odnosa

Da bi se zasnovao radni odnos takođe se moraju postaviti određeni uslovi koji, počev od toga da se radni odnos može zasnovati sa licem koje ima najmanje 15 godina, odgovarajuću zdravstvenu sposobnost i koje ispunjava ostale uslove utvrđene posebnim zakonom, opštim aktom poslodavca, aktom o sistematizaciji ili posebnom odlukom poslodavca.

Lica između 15 i 18 godina života mogu zaključiti ugovor o radu pod uslovom da pribave uvjerenje nadležne zdravstvene ustanove i da posjeduju opštu zdravstvenu sposobnost za rad kao i

saglasnost zakonskog zastupnika, dok maloljetna lica ne mogu zaključiti ugovore o radu za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada.

Posebni uslovi koje radnik mora da ispunjava da bi zaključio ugovor o radu su različiti u zavisnosti od radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos, ali najčešće su u pitanju sljedeći uslovi:

- Vrsta i stepen stručne spreme,
- Radno iskustvo, ako je neophodno za samostalno obavljanje poslova,
- Posebna zdravstvena sposobnost za određene poslove za koje se zaključuje ugovor o radu
- Poznavanje stranih jezika,
- Određena znanja na računaru.

b) Vrste ugovora o radu

i. Ugovori o radu kojim se zasniva radni odnos

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Smatra se da je ugovor o radu na neodređeno vrijeme osnovni način zasnivanja radnog odnosa, kao i da ugovor o radu u kom nije naznačeno vrijeme trajanja ili osnov za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme u stvari ugovor na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu se zaključuje prije stupanja radnika na rad, a ukoliko radnik ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatraće se da on i nije zasnovao radni odnos, osim u slučaju ako je spriječen da na rad stupi iz nekih opravdanih razloga, ili ako se sa poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Predviđeno je da se ugovor o radu zaključuje na neodređeno vrijeme, a samo u posebno propisanim slučajevima na određeno vrijeme. Zakonodavac je ostao pri stavu da se ugovor o radu na određeno vrijeme ne može zaključiti na period duži od 24 mjeseca, ali su predviđeni posebni uslovi pod kojima se ugovor o radu na određeno vrijeme može zaključiti na period duži od 24 mjeseca.

Ugovor o radu na određeno vrijeme se zaključuje kada je trajanje određenog posla unaprijed određeno objektivnim razlozima, ili nastupanjem unaprijed predviđenog događaja.

Da bi se Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključio na period duži od 24 mjeseca, moraju biti ispunjeni neki od taksativno nabrojanih uslova, odnosno:

- Ukoliko je to potrebno zbog zamjene radnika privremeno odsutnog radnika, do njegovog povratka;
- za rad na projektu čije je trajanje unaprijed određeno, do završetka projekta, a najduže 60 mjeseci;
- sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedotaje do 5 godina, najduže do ispunjenja ulova, u skladu sa propisima o invalidskom i penzijskom osiguranju;

Napomena: Shodno Zakonu o radu, ukoliko radnik ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koji je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme.

Pored ugovora o radu na određeno i neodređno vrijeme radnik i poslodavac mogu zaključiti i sljedeće radno-pravne ugovore:

Ugovor o probnom radu na period ne duži od 6 mjeseci

Ovaj ugovor daje mogućnost poslodavcu, prije nego se odluči na zaključivanje ugovora o radu na određeno/neodređeno vrijeme, da izvrši provjeru znanja radnika i njegovih sposobnosti, kao i drugih činjenica koje su u neposrednoj vezi sa konkretnim poslom. U skladu sa tim poslodavac je dužan svakom radniku sa kojim je zaključio ugovor o probnom radu, za vrijeme trajanja probnog rada, da obezbijedi stručni nadzor i praćenje njegovog rada, kako bi po isteku vremena na koji je ugovor zaključen moglo da se izvrši ocjenjivanje radnika.

Što se samog trajanja ugovora o probnom radu tiče, on se u pravilu zaključuje na 3 mjeseca, ali se izuzetno može produžiti za još 3 mjeseca, ali ne duže od 6 mjeseci. I poslodavac i radnik imaju pravo da otkazu ugovor o probnom radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz otkazni rok od 7 dana. Ovaj ugovor dakle služi da se prije zaključivanja ugovora na neodređeno vrijeme potvrdi da radnik posjeduje kvalifikacije i vještine potrebne za obavljanje određenog posla.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom

U ovu grupu ugovora, kojim se zasniva radni odnos, spada i ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom. Nepuno radno vrijeme obuhvata radno vrijeme koje nije kraće od $\frac{1}{4}$ punog sedmičnog radnog vremena, osim ako posebnim propisom nije drugačije uređeno.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava koja prozilaze iz radnog odnosa ali srazmjerno vremenu koje je proveo na radu.

Napomena: Radnik sa nepunim radnim vremenom koji radi kod jednog poslodavca može ostatak radnog vremena da zasnjuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vrijeme.

Ugovor o radu sa obavljanjem poslova van prostorija poslodavca

Ovaj ugovor o radu obuhvata rad od kuće i rad na daljinu, i kao takav sadrži podatke o trajanju radnog vremena, vrstu poslova i način organizovanja rada, uslove rada i način vršenja nadzora, visinu plate za obavljene rad i rokove isplate, korišćenje i upotrebu sredstava za rad, naknadu drugih troškova rada i njihovog utvrđivanja i druga pava i obaveze.

Ugovor o rad sa kućnim pomoćnim osobljem

Ovim ugovorom zasniva se radni odnos radi obavljanja poslova kućnog pomoćnog osoblja. Prema ovom ugovoru, isplata dijela plate može se ugovoriti i u naturi, gdje se pod naturom podrazumijeva obezbjeđivanje stanovanja i ishrane odnosno samo obezbjeđivanje stanovanja ili ishrane. Vrijednost dijela davanja u naturi mora se obavezno izraziti u novcu.

Ovaj ugovor pored podataka koje zakon propisuje kao obavezne za sve ugovore o radu, mora da sadrži i podatke koji su karakteristični za takve poslove.

Napomena: Ugovor o obavljanju poslova van prostorija poslodavca i Ugovor sa kućnim pomoćnim osobljem registruju se kod nadležnog organa jedinice lokalne samouprave.

Ugovor o radu sa pripravnikom

Ovaj ugovor poslodavac zaključuje sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme. Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na platu najmanje u visini 80% osnovne plate za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja.

ii. Rad van radnog odnosa

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

Ova vrsta ugovora se zaključuje za obavljanje poslova koji traju jedno određeno vrijeme, odnosno ne duže od 90 dana u toku kalendarske godine i za poslove koji ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu. Poslodavac ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova može da zaključi sa nezaposlenim licem, radnikom koji radi nepuno radno vrijeme do punog radnog vremena, članom omladinske ili studentske zadruge ili korisnikom starosne penzije.

Poslodavac je dužan da lice koje je zaključilo ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova prijavi na obavezno socijalno osiguranje i da vrši uplatu doprinosa za socijalno osiguranje u skladu sa Zakonom o doprinosima za cijelo vrijeme trajanja ugovora.

U grupu ugovora kojim se zaključuje ugovor za rad van radnog vremena spadaju još Ugovor o djelu, Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, Ugovor o dopunskom radu.

iii. Obavljanje poslova direktora

Lice koje je imenovano na funkciju direktora istu može obavljati sa ili bez zasnovanog radnog odnosa. Direktor koji zasniva radni odnos zaključuje Ugovor o radu, na određeno ili neodređeno vrijeme do isteka roka na koji je izabran odnosno postavljen.

Direktor koji nije zasnovao radni odnos zaključuje poseban ugovor poznat pod nazivom "*menadžerski ugovor*" kojim ugovorom se uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti.

Direktor koji obavlja funkciju bez zasnivanja radnog odnosa ima pravo na naknadu za rad koja ima karakter plate i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

2. RADNO VRIJEME, ODSUSTVA I ODMORI

a) Puno i nepuno radno vrijeme

Radno vrijeme predstavlja vrijeme u kojem je radnik obavezan da obavlja poslove i radne zadatke prema uputstvima poslodavca, i ovdje možemo napraviti razliku između punog i nepunog radnog vremena.

Puno radno vrijeme koje radnik provodi na radu iznosi 40 časova sedmično, dok pri tom Zakon predviđa da radno vrijeme koje smatramo punim ne može biti kraće od 36 časova, i ugovor o radu sa ovakvim radnim vremenom se može zaključiti samo sa jednim poslodavcem.

Oblast nepuno radno vrijeme, pod kojom se podrazumijeva radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, po novom Zakonu pretrpjela je izmjene tako da radni odnos sa nepunim radnim vremenom sada ne može iznositi manje od $\frac{1}{4}$ radnog vremena.

b) Prekovremeni rad

U slučaju nekih nepredviđenih okolnosti, kada poslodavac ima potrebu da radnika zadrži na radu duže od radnog vremena, radnik u skladu sa vremenom provedenim na prekovremenom radu ima pravo na uvećanje plate.

Prekovremeni rad se najčešće javlja kao posljedica uvećanog obima posla, otklanjanja posljedica vremenskih nepogoda, i kao takav ne može trajati duže od 10 časova sedmično, odnosno četiri časa dnevno. U odnosu na ranije važeći Zakon o radu ovdje je povećan godišnji obim prekovremenih sati sa 150 na 180, s tim da se kolektivnim ugovorom može utvrditi maksimalno trajanje do 230 časova godišnje.

c) Dnevni, sedmični i godišnji odmor

Dnevni odmor radnika u toku radnog vremena iznosi 30 minuta i uračunava u puno dnevno radno vrijeme. Dnevni odmor radnika između

dva uzastopna radna dana iznosi minimalno 12 časova neprekidno dok sedmični odmor iznosi minimalno 24 časa neprekidno.

Godišnji odmor radnika traje najmanje 20 radnih dana, a to pravo se kod većine poslodavaca uvećava za po jedan dan za svake četiri navršene godine radnog staža, gdje primjećujemo izmjenu u odnosu na ranije važeću regulativu prema kojoj je radnik imao 18 radnih dana godišnjeg odmora i uvećavao se za jedan svake 3 godine. Za radnika koji nema najmanje 6 mjeseci neprekidnog rada, odnosno radnika koji prvi put zaniva radni odnos, Zakon predviđa da on stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora nakon 6 mjeseci neprekidnog rada i to na način da stiče jedan dan za svakih navršenih mjesec dana rada.

S obzirom da je pravo radnika na godišnji odmor predviđeno zakonom, a sve u cilju zaštite zdravlja radnika, isti se ne može odreći istog, a poslodavac ne može radniku uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu može, na ime neiskorišćenog godišnjeg odmora, isplatiti naknadu. Poslodavac je dužan da radniku omogući da korišćenje godišnjeg odmora najdalje do kraja juna mjeseca naredne godine.

Pored dnevnih, sedmičnih i godišnjih odmora radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa odredbama zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Napomena: Radnik kojem prestane radni odnos radi prelaska na rad kod drugog poslodavca za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo i to prije prestanka radnog odnosa.

3. ZAŠTITA RADNIKA

Zaštita na radu, posebna zaštita maloljetnih radnika, žena i materinstva, bolesnih i invalidnih radnika je detaljno regulisana zakonskim odredbama kojim se obezbjeđuje zaštita kako fizičkog tako i psihičkog integriteta radnika, a sve u cilju što sigurnijeg i bezbjednijeg obavljanja rada i očuvanja zdravlja radnika.

Zakon posebnu pažnju posvećuje zaštiti mladih radnika, zaštiti žene i materinstva, kao zaštiti bolesnih radnika i invalida.

Shodno tome, zaštita mladih radnika podrazumijeva da radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta sa povećanim rizikom ili na nekim naročito teškim poslovima, dok u pogledu radnog vremena puno radno vrijeme za radnika koji je maloljetan iznosi 35 časova sedmično.

Zaštita žene i materinstva u većem dijelu podrazumijeva zaštitu žene za vrijeme trudnoće, te odredbu koja ženu koja je trudna, ili koristi porodiljsko štiti od otkaza ugovora o radu.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno, te ga može koristiti 28 dana pred porođaj. Za vrijeme dok koristi porodiljsko odsustvo žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva dok prema ranije važećem Zakonu naknada plate se određivala u zavisnosti od posljednje 3 plate. Ukoliko se desi situacija da žena nije ostvarila platu u posljednjih 12 mjeseci naknada plate iznosi u visini plate koju bi ostvarila da se nalazila na radu.

Sve ostale situacije precizno su regulisane odredbama Zakona o radu.

Napomena: Žena stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Što se tiče zaštite bolesnih radnika i invalida, treba napomenuti da kada je u pitanju povreda na radu, ili oboljenje nastalo kao posljedica rada na određenom poslu poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu za vrijeme za koje je zdravstveno nesposoban za rad, bez obzira da li je u pitanju ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme. To, dakle podrazumijeva da ako je u pitanju ugovor o radu na određeno vrijeme period zdravstvene spriječenosti za rad se ne uračunava u vrijeme trajanja ugovora o radu.

U slučaju kada radnik postane sposoban za rad on se može vratiti na radno mjesto na kom je do nastanka spriječenosti za rad i radio, međutim Zakon ovdje predviđa jednu novu situaciju, a to je situacija kada u periodu dok je radnik bio odsutan prestane potreba za obavljanjem tog posla, ili se ukine radno mjesto. U tom slučaju poslodavac može radniku da ponudi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Napomena: Shodno Zakonu o radu, u slučajevima kada radnik odbije da zaključi novi ugovor o radu, ili da zaključi aneks ugovora o radu poslodavac može radniku da otkáže ugovor o radu.

4. PLATE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

a) Plate

Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo radnika iz radnog odnosa koje se ostvaruje za izvršeni rad u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima. Pored zakona postoji još niz propisa odnosno pravnih akata koji regulišu platu i ostala primanja radnika, kao što su, između ostalih, i kolektivni ugovor, ugovor o radu i ostali opšti akti poslodavca.

Plate radnika su jedno osjetljivo socijalno pitanje kojem treba da se posveti posebna pažnja, i kao takve odredbe o plati radnika moraju biti sastavni dio ugovora o radu i plata treba da bude iskazana u bruto iznosu.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu plate u visini od 100% plate za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, državnog praznika, porodijskog odsustva, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, kao i za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodavca da preduzme odgovarajuće mjere zaštite.

Pravo na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i povreda radnik ostvaruje u visini od 70% za vrijeme trajanja navedene spriječenosti.

Plata za obavljani rad i vrijeme na radu se sastoji iz dva dijela, i to osnovne plate i dijela plate za radni učinak, i to tako da se osnovna plata određuje na osnovu koeficijenta složenosti posla i cijene rada, dok se radni

učinak ocjenjuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i doprinosa radnika.

Zakon o radu donosi izmjene u pogledu uvećanja plate po osnovu radnog staža, i to tako da je ranije važećim Zakonom uvećanje plate po osnovu radnog staža iznosilo 0,5% za svaku godinu staža i činilo je sastavni dio plate, dok je novim rješenjima uvećanje plate po osnovu radnog staža iznosi 0,3%, ali ostavlja se mogućnost da se drugim posebnim zakonima može utvrditi i veći iznos uvećanja plata.

b) Naknade i druga primanja

Kada je riječ o plati treba imati u vidu da postoji i pravo radnika na druga primanja koja isplaćuje poslodavac, a u koja spadaju dnevnice za službena putovanja, naknada troškova dolaska i odlaska sa posla ukoliko prevoz nije organizovan od strane poslodavca, naknada za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu, otpremnina prilikom odlaska radnika u penziju, naknada za korišćenje sopstvenog automobila, kao i druga primanja utvrđena opštima aktom i ugovor o radu.

Radi zaštite radnika i njegove porodice Zakonom je predviđena pomoć u slučaju smrti radnika, smrti člana porodice, teške invalidnosti i dugotrajne bolesti radnika, kao i ostalim slučajevima predviđenim opštim aktima poslodavca.

5. ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA I MATERIJALNA ODGOVORNOST

Ova oblast reguliše povredu obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, propisane mjere za povredu radnih obaveza i radne discipline, naknadu materijalne štete i udaljenje radnika sa posla.

Naime, osnovna obaveza radnika je da u toku trajanja rada izvršava radne zadatke svog radnog mjesta, odnosno radne naloge koje mu daje poslodavac, kao i sve ostale obaveze koje je preuzeo ugovorom o radu. Ukoliko radnik povrijedi radnu obavezu on odgovara poslodavcu, s tim da materijalna odgovornost prema poslodavcu ne isključuje njegovu prekršajnu odnosno krivičnu odgovornost.

Kako bi se mogla odrediti visina materijalne štete koju je radnik dužan da nadoknadi, kao i ostale posljedice povrede radne obaveze od strane radnika, potrebno je iste klasifikovati i svrstati u grupe uzimajući u obzir njihovu težinu, i shodno tome odrediti mjere koje je radnik dužan da trpi.

a) Lakša i teža povreda radne obaveze

Lakšom povredom radne obaveze smatraju se propusti u radu ili u vezi sa radom, ali koji nemaju neke značajnije štetne posljedice po poslodavca, i koji nisu teža povreda radne obaveze.

S obzirom da postoje brojne djelatnosti koje poslodavci obavljaju, te da je teško utvrditi na opštem nivou koje povrede bi činile lakšu povredu radne obaveze, ostavlja se mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrdi koje povrede spadaju u lakšu povredu radne obaveze.

Napomena: Za lakšu povredu radne obaveze poslodavac može radniku izreći mjeru pismenog upozorenja ili novčanu kaznu, ali ne može mu otkazati ugovor o radu.

Pod težom povredom radne obaveze smatra se ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom koje prouzrokuje štetu poslodavcu, ili ukoliko ponašanje radnika dovede do toga je dalji rad radnika kod poslodavca nemoguć. Teže povrede radne obaveze taksativno su navedene u zakonu kao i druga ponašanja radnika zbog kojih se može otkazati ugovor o radu kao što je nepoštovanje radne discipline.

Dakle ovdje se posebna pažnja posvećuje samom ponašanju radnika, te prema tome poslodavac radniku koji je izvršio težu povredu radne obaveze

može otkazati ugovor o radu, ali izuzetno ovu mjeru može zamijeniti pismenim upozorenjem ili novčanom kaznom.

Ako radnik učini povredu radne obaveze koja ne spada u teže radne obaveze, poslodavac može da mu izda pismeno upozorenje pa ukoliko u roku od jedne godine radnik ponovi isti ili neki sličan propust u radu, upravo to ponovljeno ponašanje, smatraće se težom povredom radne obaveze i poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

b) Mjere koje preuzima poslodavac u slučaju povrede radne obaveze

Ukoliko radnik učini neku od gore navedenih povreda radne obaveze poslodavac ima na raspolaganju mjere koje obuhvataju pismeno upozorenje, novčanu kaznu i onu krajnju mjeru odnosno prestanak radnog odnosa.

Već smo napomenuli u prethodnom dijelu da mjera prestanka radnog odnosa se ne može izreći da lakše povrede radne obaveze, te se na taj način u cjelosti pruža zaštita osnovnih prava radnika.

U slučaju da radnik učini povredu radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, ali koja nije takva da joj bez sumnje slijedi prestanak radnog odnosa, poslodavac može da uzme u obzir olakšavajuće okolnosti, te radniku koji je učinio povredu umjesto otkaza ugovora o radu izrekne novčanu kaznu u visini u 20% osnovne plate radnika za mjesec u kome je povreda učinjena i to u trajanju od 3 mjeseca, ili da mu uruči pismeno upozorenje sa najavom otkaza ugovora o radu ukoliko u roku 6 mjeseci učini povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline. Dakle, ovdje je vidljivo da poslodavac na raspolaganju ima dvije mjere koje može da izrekne, se te ostavlja njemu izbor da li uzeti u obzir olakšavajuće okolnosti, odnosno koju mjeru će radniku izreći.

Napomena: Ukoliko radnik ponovi povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u roku od 6 mjeseci poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu bez ponovnog upozorenja.

6. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Radni odnos može da prestane iz više Zakonom propisanih razloga koje ćemo podijeliti u nekoliko grupa radi njihovog lakšeg pregleda i klasifikovanja.

Ovo je posebno osjetljiva grupa pitanja, koja zbog svojih posljedica zahtjeva posebnu pažnju i analizu. Sistematičan pregled otkaznih razloga sa posebnim akcentom na otkazu ugovora o radu od strane radnika i poslodavca, zahtjeva da se posebna pažnja pokloni i ostalim pitanjima vezanim za ovu oblast, a pri tom mislimo na sam postupak otkaza ugovora o radu, kao i sva prava i obaveze kako radnika tako i poslodavca koji proizilaze iz prestanka radnog odnosa.

Radni odnos radnika prestaje kada prestane da važi ugovor o radu zaključen između radnika i poslodavca kojim je uređen njihov međusobni odnos:

a) Radni odnos prestaje u sledećim slučajevima:

i. Istekom roka na koji je zasnovan;

U slučaju kada poslodavac sa radnikom zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu sa pripravnikom, ugovor o probnom radu, taj ugovor prestaje da važi istekom roka na koji je isti zaključen. Zakon predviđa da ugovor o radu na određeno vrijeme mogu biti zaključeni na period ne duži od 24 mjeseca, s tim da su predviđeni izuzeci kada je moguće da ugovor zaključi i na period duži od tog, ali o tome smo već pisali u oblasti 1. Ugovor o radu, gdje su nabrojane situacije koje spadaju u ove izuzetke.

Nakon isteka roka na koji je ugovor zaključen poslodavac donosi rješenje o prestanku radnog odnosa, kako bi spriječili da nastupi situacija koju smo takođe opisali u napomeni, a to je da ukoliko radnik ostane na radu 5 dana nakon isteka roka na koji je ugovor zaključen smatraće se da je zanovan radni odnos na neodređeno vrijeme.

ii. kada radnik navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja;

U ovom slučaju Zakon predviđa dva kumulativna uslova da bi radni odnos prestao, odnosno godine starosti godine staža osiguranja. Godine starosti se utvrđuju u odnosu na datum rođenja, a staž osiguranja podrazumijeva vrijeme koje je osiguranik proveo u sistemu osiguranja, kao i staž sa uvećanim trajanjem, pod uslovom da su plaćeni doprinosi. I u ovom slučaju poslodavac je dužan da donese rješenje o prestanku radnog odnosa za lice koje ispunjava gore pomenute uslove, i da mu isplati otpremninu u skladu sa važećim propisima.

iii. odlukom nadležnog suda;

Radniku radni odnos prestaje i na osnovu pravosnažne sudske odluke, npr. osuđujuće krivične presude. U ovom slučaju osnov za prestanak radnog odnosa će biti izrečena mjera bezbjednosti, koja se najčešće ogleda u zabrani daljeg obavljanja određenih poslova.

iv. ako je način propisan zakonom utvrđeno da je kod radnika došlo do gubitka radne sposobnosti, danom formalnog dostavljanja obavještenja o gubitku radne sposobnosti poslodavcu od strane nadležnog organa;

U slučaju da radnik izgubi radnu sposobnost, dakle radni odnos prestaje dostavljenjem formalnog obavještenja poslodavcu. Gubitak radne sposobnosti u stvari predstavlja odustvo sposobnosti radnika da dalje obavlja poslove koje zahtjeva njegovo radno mjesto, ali takođe odsustvo sposobnosti da obavlja bilo koje druge poslove, bilo da odgovaraju njegovim kvalifikacijama ili ne, što ga čini trajno nesposobnim za rad. Ovakav gubitak radne sposobnosti mora se utvrditi nalazom odgovarajuće Komisije.

- v. ako je radnik osuđen na безусловnu kaznu zatvora ili na mjeru bezbjednosti, vaspitnu ili zaštitnu mjeru u trajanju dužem od 6 mjeseci, sa danom početka izvršenja kazne odnosno mjere;**

Ukoliko radnika osude na безусловnu kaznu zatvora ili na mjeru bezbjednosti u trajanju od 6 mjeseci, u kom periodu bi radnik odsustvovao sa posla, radniku prestaje radni odnos. Ovdje je evidentno da razlog prestanka radnog odnosa nije sama presuda, odnosno osuda, već činjenica da će radnik biti odsutan sa posla 6 mjeseci.

- vi. u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;**

Kada poslodavac prestane sa radom u slučaju stečaja, likvidacije, protekom vremena na koji je osnovan, u slučaju reorganizacije, ili iz bilo kog drugog razloga radniku prestaje radni odnos.

- vii. sporazumom radnika i poslodavca;**

Sporazumni prestanak radnog odnosa između radnika i poslodavca mora biti u pisanom obliku, i po Zakonu pravno dejstvo proizvodi tek od momenta ovjere potpisa radnika na sporazumu od strane nadležnog organa jedinice lokalne samouprave. Ovjera potpisa radnika je uvedena kao jedan od pokušaja da se spriječe brojne zloupotrebe ovog instituta na štetu radnika, jer su često radnici odmah prilikom zaključivanja ugovora potpisivali i zahtjev za sporazumni raskid ugovora koji bi poslodavac "aktivirao" u momentu kad im radnik više nije bio potreban. Ovjera potpisa radnika od strane nadležnog organa jedinice lokalne samouprave se ne naplaćuje.

- viii. na zahtjev roditelja ili staratelja radnika mlađeg od 18 godina;**
- ix. smrću radnika;**
- x. u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom;**
- xi. otkaz ugovora od strane radnika;**

Shodno Zakonu o radu radnik može da poslodavcu otkáže ugovor o radu bez navođenja bilo kog razloga, što proizilazi iz same prirode ugovornog odnosa. Radnik otkaz podnosi u pisanom obliku, uz otkazni rok od 15 dana od dana koji je radnik naveo kao dan prestanka radnog odnosa. I u ovom slučaju poslodavac donosi rješenje, ali ono je samo deklatornog, odnosno utvrđujućeg karaktera, pošto je do prekida radnog odnosa došlo voljom samog radnika. Kako bi se spriječile brojne moguće zloupotrebe ovog institute volja zahtjeva se da volja radnika da prekine radni odnos bude nedvosmislena, neuslovljena i da upravo ta radnja bude posljedica njegove slobodne volje, jer sve suprotno od toga bi bilo kršenje radnih prava i postupanje suprotno Zakonu o radu.

Zakon poznaje i situaciju kada do prekida radnog odnosa dolazi usljed povrede radne obaveze od strane poslodavca, te u tom slučaju važe nešto drugačijie rokovi na koje treba obratiti pažnju. Naime, radnik može otkazati ugovor o radu u slučaju kada je došlo do povrede radne obaveze od strane poslodavca najkasnije u roku od 15 dana od dana kako je saznao za učinjenu povredu, a isti može dostaviti najmanje jedan dan prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

xii. otkaz ugovora od strane poslodavca;

Zaključivanjem ugovora o radu radnik preuzima obavezu da svoje radne dužnosti izvršava na način kojim neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obaveza. Radnik je dužan da u toku trajanja radnog odnosa savjesno obavlja posao za koji je zaključio ugovor, postupa po radnim nalogima koje mu izdaje poslodavac, korektno se ponaša prema radnim kolegama i drugim licima, kao i da ne čini povrede radnih obaveza, teže ili lakše, koje su kao takve propisane zakonom, kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radu.

Važeći Zakon o radu predviđa pet situacija i u okviru njih posebne situacije u kojima poslodavac može da radniku otkáže ugovor o radu, te ih klasifikuje na slijedeći način:

a. otkaz ugovora o radu zbog opravdanih razloga, odnosno:

- ukoliko radnik ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, a koja se utvrđuju kroz njegovu stručnost za izvršavanje radnih zadataka. Uslov da bi otkaz ugovor o radu bio zakonit zbog ovog razloga jeste da je poslodavac radniku prethodno uputio pismeno upozorenje sa uputstvima o načinu poboljšanja njegovog rada, a radnik nije isto uradio u ostavljenom roku.
- ako je pravosnažno osuđen za krivično djelo na radu ili u vezi sa radom
- ako usljed tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, s tim da poslodavac zaista nema stvarnu mogućnost da radniku obezbijedi drugi posao. Zakonom su predviđeni i slučajevi kada poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu usljed ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga, a to je za vrijeme

trudnoće radnika, porodijskog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radnika radi njege djeteta.

- ako odbije zaključenje aneksa ugovora, pri čemu se izmjena ugovora može ogledati u rasporedu na drugo mjesto, upućivanju na rad, promjene u plati i slično, a poslodavac može da radniku uputi otkaz ugovor o radu i ako se radnik poslije mirovanja radnog odnosa koje je bilo u skladu sa zakonom ne vrati na posao. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca obavezno se daje u pismenoj formi, uz navođenje razloga za otkaz. Primjerak otkaza ugovora o radu se dostavlja radniku.

b. otkaz ugovora o radu usljed teže povrede radne obaveze radnika, odnosno ukoliko:

- radnik odbije da izvršava radne obaveze utvrđene ugovorom o radu, s tim da takvo činjenično stanje mora biti nesumnjivo utvrđeno.
- izvrši krađu, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju dužan upravo poslodavac da nadoknadi.
- zloupotrebi položaj, bilo da je do toga došlo njegovim činjenjem ili nečinjenjem, te da takvo ponašanje radniku prouzrokuje materijalnu ili drugu štetu poslodavcu, odnosno imovinsku štetu, ili štetu koja se ogleda u gubitku klijenata, poslovnog ugleda ili slično.
- oda poslovne ili službene tajne, koje mu je poslodavac povjerio prilikom obavljanja njegovih radnih obaveza, a čijim otkrivanjem može nastati šteta za poslodavca

- namjerno ometa druge radnike u izvršavanju njihovi radnih obaveza i zadataka, bilo na način da ih spriječava da rade, ili na bilo koji drugi način remeti proces rada kod poslodavca,
- ako je dao netačne podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa.
- nasilnički se ponašao prema poslodavcu ili prema drugim radnicima ugrožavajući njihovu sigurnost, ili izvrši nasilje zasnovano na diskriminaciji, polu ili religiji.
- ili bilo koja druga teža povrede radne obaveze utvrđena kolektivni ugovorom, pošto zakonodavac nije mogao da propiše sve moguće situacije i posljedice koje bi činile težu povredu radne obaveze.

c. ne poštuje radnu disciplinu,

- što podrazumijeva da neopravdano odbija da izvršava poslove koje dužan da izvršava u skladu sa obavezama preuzetim ugovorom o radu.
- ne dostavlja potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad, koju je dužan da dostavi u roku od 3 dana od dana stupanja privremene spriječenosti za rad.
- dolazi na rad pod dejstvom alkohola, čime bitno ugrožava svoj i rad ostalih radnika.
- vrši krivično djelo bez obzira da li je pokrenut postupak, odnosno ukoliko njegovo ponašanje ima obilježja krivičnog djela.
- radi na poslovima povećanog rizika, a odbije da izvrši zdravstveni pregled koji je i ustanovljen da bi se upravo on

zaštiti on mogućih štetnih posljedica koje nosi to radno mjesto, ali i radi zaštite drugih zaposlenih kod poslodavca.

- ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktima poslodavca, jer su sve gore nabrojane povrede radne discipline propisane opštim aktom, odnosno Zakonom o radu, pa se ostavlja mogućnost da se ostale povrede propišu posebnim aktima poslodavca.
- d. odbije da se odazove na poziv poslodavca da izvrši pregled u odgovarajućoj zdravstvenoj ustanovi kako bi se utvrdilo da li je došlo do neke od gore navedenih povreda radne discipline**
- e. odbije da izvrši analize na koje ga je uputio poslodavac kako bi se utvrdilo da li je došlo do neke od gore navedenih povreda radne discipline**

b) Postupak prilikom otkaza ugovora o radu od strane poslodavca

Ukoliko poslodavac odluči da su povrede radne obaveze, odnosno discipline takve da jednostavno rad radnika više nije moguć poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu. Da bi otkaz ugovora o radu bio zakonit i da bi bila ispoštovana sva prava radnika, Zakon propisuje postupak koji poslodavac mora da sprovede kako bi zakonito otkazao ugovor o radu radniku. Prvi korak koji je poslodavac dužan da učini je da pisanim putem, odnosno da uputi obavještenje radniku o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu. Obavještenje bi trebalo da sadrži osnov za otkaz ugovora o radu, činjenice i dokaze, i rok za davanje odgovora na obavještenje koji ne može biti kraći od 8 dana, a sama njegova svrha je da se obavijesti radnik da je učinio povredu radne obaveze i da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu se radniku može dati u roku od 3 mjeseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza ugovora o radu, odnosno 6 mjeseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za

otkaz ugovor o radu, te nakon isteka ovih rokova poslodavac nema više pravni osnov za otkaz ugovora po tom osnovu. Otkaz ugovora o radu se daje u vidu rješenja koje se mora dostaviti lično u prostorijama poslodavca, a ukoliko to nije moguće onda na adresu prebivališta odnosno boravišta radnika lično ili putem preporučene pošte. U slučaju da dostavljanje nije bilo moguće poslodavac može sačinii zabilješku u kojoj konstatuje razloge zbog kojih dostava rješenja nije bila moguća, te rješenje objavljuje na oglasnoj tabli nakon te protek 8 dana smatra se da je isto dostavljeno.

c) Prava i obaveze radnika u slučaju otkaza ugovora o radu

U slučaju otkaza ugovora o radu i radnik i poslodavac moraju da izvršavaju sve obaveze koje im slijede po zakonu, kako bi ostvarili sva prava koja im po ovom osnovu stoje na raspolaganju. Tako, poslodavac mora radniku kojem otkazuje ugovor o radu da isplati sve plate, naknde i druga primanja na koja je radnik ostvario pravo do prestanka radnog odnosa. Ukoliko bi se sudskim putem utvrdilo da je otkaz nezakonit, odnosno da nisu ispoštovana pravila i procedure propisane zakonom, radniku se može isplatiti i naknada na ime izgubljene plate i drugih primanja, i radnik rasporediti na poslove koje je obavljao prije tog otkaza ugovora o radu.

Napomena: Ako poslodavac otkáže ugovor o radu radniku zbog ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga ne može na istim poslovima u istom mjestu da zaposli drugo lice u roku od godine dana od dana prestanka randog odnosa. Ukoliko prije isteka navedenog roka nastane potreba za obavljanje istih poslova u istom mjestu, poslodavac je dužan da prije zaključivanja ugovora o radu ponudi zaposlenje radniku kome je prestao radni odnos.

i. Otkazni rokovi

Otkazni rokovi su takođe jedno od prava, odnosno obaveza ustanovljenih odredbama Zakona o radu, a njihova svrha je da pripremi radnika odnosno poslodavca na prestanak radnog odnosa. U zavisnosti od

toga ko otkazuje ugovor o radu zavisi i dužina trajanja otkaznog roka. Kada poslodavac daje otkaz ugovora o radu otkazni rok je minimalno 30 dana, i teče od dana uručenja otkaza ugovora o radu, odnosno od narednog dana, dok ukoliko otkaz ugovora o radu potiče od radnika otkazni rok iznosi minimalno 15 dana.

Radnik prema Zakonu o radu ima pravo da u sedmici koristi jedan slobodan dan za traženje novog posla.

ii. Otpremnina

Jedno od najznačajnijih pitanja, barem za radnike, kada dođe do otkaza ugovora o radu je svakako pitanje isplate otpremnine na koju imaju pravo oni radnici kojima je prestao radni odnos u slučajevima za koje je zakonom propisano da radnik ima pravo na isplatu otpremnine. Pored toga potrebno je da radnik ima zaključen ugovor na neodređeno vrijeme i da je kod poslodavca koji mu otkazuje ugovor o radu proveo najmanje dvije godine rada.

Kada se ostvari uslov za isplatu otpremnine drugo pitanje je njene visine. Važeći Zakon o radu određuje minimalnu i maksimalnu visinu otpremnine, dok sve varijacije ispod i iznad minimuma prepušta da se uredi opštim aktom i ugovorom o radu. Utvrđeni su kriterijumi na osnovu kojih se određuje visina otpremnina, odnosno parametri od kojih zavisi kao što su dužina rada kod poslodavca koju smo već gore pomenuli, pa dolazimo do rješenja prema kojem je minimalna visina otpremnine u visini jedne trećine neto mjesečne plate radnika isplaćene u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, dok maksimalna visina otpremnine ne može biti veća od 6 prosječnih plata isplaćenih radniku u posljednja 3 mjeseca.

iii. Posljedice u slučaju nezakonitog otkaza ugovora o radu

Ukoliko se u toku postupka utvrdi da je otkaz ugovora o radu bio nezakonit, Zakon predviđa nekoliko mogućih situacija i rješenja.

Ukoliko u gore navedenoj situaciji radnik nije zahtijevao da se vrati na posao, ali je zahtijevao naknadu štete, sud može da poslodavca

obaveže da mu isplati na ime naknade štete maksimalan iznos od 12 plata radnika što naravno zavisi kako od vremena provedenog kod poslodavca na radu, tako i godina starosti i broja izdržavanih članova porodice.

U situaciji kada je radnik povrijedio radnu obavezu odnosno kada je osnovano prestao radni odnos, ali poslodavac nije ispoštovao svu proceduru otkaznog postupka sud će svakako odbiti zahtjev radnika za vraćanje na posao, ali na ime naknade štete će mu dosuditi iznos do 6 plata radnika.

7. RADNI SPOR

S obzirom da osjetljivost ovih pitanja, kao i na činjenicu da od prava radnika zavise i njegovi prihodi, te egzistencija radnika i njegove porodice, to se posebna pažnja poklanja sredstvima i rokovima u kojima može da se ova vrsta zaštite ostvaruje prinudnim putem.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese zahtjev za ostvarivanje tog prava o kom je poslodavac dužan da odluči u roku od 30 dana ili se smatra da će prihvatiti uslove iz zahtjeva.

Radnik svoja prava može da zahtjeva podnošenjem prijedloga za mirno rješavanje sporova Agenciji za mirno rješavanje sporova ili tužbe nadležnom sudu za zaštitu tog prava. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava, niti podnošenjem prijedloga za mirno rješavanje spora. Prijedlog za mirno rješavanje spora može da se podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu odnosno 3 mjeseca od dana kada je povreda učinjena. Iako radnik zaštitu putem suda, odnosno podnošenjem tužbe zahtijeva ukoliko se spor ne riješi mirnim putem, to ne znači da je pokušaj postupka pred Agencijom preduslov da bi se podnijela tužba nadležnom sudu, već radnik tužbu može da podnese i bez prethodnog obraćanja Agenciji.

Ukoliko se spor ne riješi mirnim putem radnik može da podnese tužbu za zaštitu prava iz radnog odnosa u roku od 6 mjeseci od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od 3 godine od dana učinjene povrede. Ukoliko se tužba ne podnese u zakonom propisanom

roku (paricioni rok) radnik gubi pravo na zaštitu svojih prava pred nadležnim sudom.

8. PRAVILNICI IZ OBLASTI RADNIH ODNOSA

i. Pravilnik o radu

Prava po osnovu rada, obim prava i način njihovog ostvarivanja bliže se uređuju Pravilnikom o radu. Svaki poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika u obavezi je da donese pravilnik o radu i da ga prije donošenja dostavi na upoznavanje sindikatu i savjetu radnika, čija mišljenja je dužan razmotriti prije donošenja.

Ukoliko poslodavac odluči da njihovo mišljenje ne prihvati, dužan je da o svom stavu pismeno obavijesti sindikat i savjet radnika.

Prilikom donošenja Pravilnika o radu zabranjeno je da se ovim aktima odredi i utvrdi manji obim prava radnika od obima koji je utvrđen zakonom, te istovremeno se dozvoljava da se utvrde i odrede povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom.

Pravilnikom o radu se bliže uređuju pitanja kojima se reguliše odnos između radnika i poslodavca, način i postupak zaključivanja ugovora o radu između radnika i poslodavca, radno vrijeme radnika, odmori, odsustva i plate, naknada po osnovu rada, zaštita prava iz radnog odnosa, rješavanje sporova između radnika i poslodavca, prestanak ugovora o radu kao i druga prava i obaveze koje nastaju po osnovu radnog odnosa.

ii. Pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta

Svaki poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika donosi pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta. Tim pravilnikom se detaljnije utvrđuje unutrašnja organizacija poslova, podjela rada i radnih mjesta, uslovi za izvođenje radova na pojedinim radnim mjestima, vrsta i stepen stručne spreme i druga pitanja.

Cilj donošenja Pravilnika o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta je da se postavi osnov i struktura funkcionisanja radi postizanja opštih ciljeva privrednog društva kao što su organizacija i podjela rada i radnih procesa, planiranje rada i kadrovskih potreba, zapošljavanje radnika, određivanje osnovne plate, regulisanje oblasti zaštite na radu, te određivanje osnove za uspješno upravljanje ljudskim resursima i stvaranje drugih opštih akata društva, odnosno svega onog što je potrebno da bi jedno društvo funkcionisalo i ostvarivalo profit.

iii. Pravilnik o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika

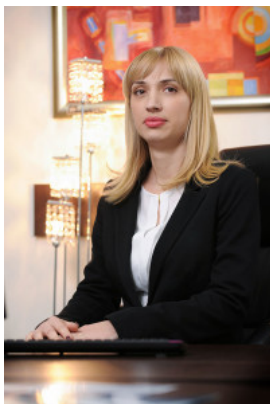
Donošenje Pravilnika o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika je veoma značajno za privredno društvo najviše iz razloga očuvanja i zaštite radne discipline, kao i sigurnosti rada svih radnika. Kolektivnim ugovorima propisane su opšte odredbe koje se odnose na disciplinsku odgovornost radnika, međutim pravilnikom se detaljnije uređuju odgovornost zaposlenih za povredu radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, odgovornost za pričinjenu štetu, pokretanje i vođenje disciplinskog postupka, izricanje mjera za učinjene povrede radnih obaveza, rokovi zastarjelosti pokretanja i vođenja postupka, rokovi zastarjelosti izvršenja disciplinskih mjera i druga pitanja vezana za disciplinsku i materijalnu odgovornost radnika.

iv. Pravilnik o evaluaciji radnog učinka

Radi kontrole, stimulacije, poboljšanja, ali i nagrađivanja radnog učinka radnika, poslodavci sve češće donose ovu vrstu pravilnika koji se pokazao kao izuzetno svrsishodan i praktičan. Ovim pravilnikom uređuju se postupak ocjenjivanja radnog učinka radnika ostvarenog u određenom vremenskom periodu na određenom radnom mjestu. Pravilnik obično predviđa redovne i vanredne postupke ocjenjivanja, a pored radnog učinka često se ocjenjuje i stručni napredak u službi, odnos sa radnim kolegama, spoljnim saradnicima, klijentima i sl.

Praktičnost ovog postupka ogleda se u tome što i radnik i poslodavac dobijaju jasnu sliku o ostvarenom radnom učinku, što može da predstavlja osnov za finansijsko stimulisanje radnika u slučaju ostvarenog

izuzetnog učinka, zatim osnov za ukazivanje na greške u radu i potrebna poboljšanja ili pak osnov za iniciranje provođenja disciplinskog postupka usljed utvrđenog nezadovoljavajućeg učinka. Ovaj postupak najčešće provode rukovodeći organi privrednog društva, koji zarad interesa društva, nastoje da što objektivnije ocjene radnika i njegov ostvareni učinak.



SANJA ĐUKIĆ

Advokat

Diplomirala na Pravnom fakultetu u Banjaluci 2006. godine, a u Advokatskoj firmi Sajić zaposlena od 2007. godine, kao advokatski pripravnik. Advokat je od 2011. godine. Član je Advokatske komore Republike Srpske.

Jezici: Engleski

E-mail: sanja@afsajic.com

Telefon: 051/223-645, 051/227-620



TIJANA MILAČIĆ

Advokatski pripravnik

Diplomirala je na Pravnom fakultetu u Banjaluci 2014. god. U Advokatskoj firmi Sajić zaposlena je od 2015. godine kao advokatski pripravnik.

Jezici: Engleski

E-mail: mtijana@afsajic.com

Telefon: 051/223-634, 051/227-620

Advokatska firma "Sajić" je ortačko društvo Banja Luka osnovano 2003.godine sa sjedištem u Banja Luci. Bavimo se pretežno građanskim i privrednim pravom. Pružamo pravne savjete iz različitih oblasti prava, zastupamo klijente pred svim sudovima i državnim institucijama u Republici Srpskoj i Bosni i Hercegovini, učestvujemo u pregovorima sa stranim i domaćim pravnim i fizičkim licima, dajemo mišljenje i preporuke u vezi sa primjenom propisa, i sl.

Naš tim broji 20 zaposlenih, od čega je 7 advokata. Svako od nas se specijalizuje za samo nekoliko užih pravnih oblasti, što nam omogućava da našim klijentima pružimo vrlo kvalitetnu, profesionalnu uslugu.

Banja Luka, mjesec oktobar 2016.godine

