

UVOD Ugovor o radu je jedna od centralnih kategorija u radnom pravu. Od svog nastanka pa sve do danas, njegov značaj nikada nije bio upitan. Ugovorom o radu određuju se tačne obaveze poslodavca - prava uposlenika, ali i obaveze uposlenika - prava poslodavca.

Ugovorom o radu se precizira radno mjesto uposlenika, njegovo radno vrijeme, uslovi u kojima će raditi, ali i ono najvažnije: plaća.

Sa aspekta poslodavca, relevantno je da ugovor o radu sadržava odredbe koje čuvaju njegove poslovne tajne (zabrana odavanja poslovne tajne uposleniku), te odredbe o naknadi štete ukoliko je uposlenik prouzrokuje.

On je najčešći pravni osnov zasnivanja radnog odnosa u svim državama sa tržišnim načinom privređivanja.

Naša zemlja je na tržišni način privređivanja prešla tek nakon okončanja rata pa se i ugovor o radu u ovom značenju u kojem danas postoji pojavio u tom periodu.

Po ranijim zakonima o radnim odnosima, koji su važili do stupanja na snagu novih zakona o radu, odluka o izboru predstavljala je pravni osnov, uz druge uslove za zasnivanje radnog odnosa. Na osnovu ove odluke, uspostavljao se radni odnos, kao pravni odnos, jer je iz ove odluke nedvojbeno proizilazila volja za uspostavljanje takvog odnosa. Radilo se o pojedinačnom pravnom aktu, kojim se konstituisao pravni odnos između organizacije i radnika za obavljanje poslova i zadataka određenog radnog mjesta, tj. radnog mjesta koje je prethodno bilo objavljeno kao slobodno.

U suštini, ovim konstitutivnim aktom se vršio i raspored na slobodno radno mjesto, odnosno na zadatke i poslove određenog slobodnog radnog mjesta, ako poslove i zadatke radnog mjesta vrši više radnika. U pitanju su dvije funkcije ovog akta: prijem u radni odnos i raspored na radno mjesto, tj. poslove i zadatke. Radilo se dakle o konstitutivnom pojedinačnom pravnom aktu, koji

se javljao u postupku zasnivanja radnog odnosa kao završni i glavni osnov za uspostavljanje bilateralnog pravnog odnosa.

Radi se o ravnopravnim strankama koje sklapaju ugovor sa unaprije poznatim pravima i obavezama jedne i druge strane.

Također treba podsjetiti da u pravnoj teoriji egzistira i shvatanje da je odluka o izboru akt uslovnog karaktera, jer je proizvođenje pravnih efekata ovog akta vezano odgodnim (suspensivnim) uslovom, koji je prihvaćen i od strane organizacije i od kandidata, a sastoji se u obavezi kandidata da stupi na rad kad odluka o izboru postane konačna, ako odlukom nije drugačije određeno. Ukoliko ovaj uslov ne bude ispunjen, tj. izabrani kandidat ne stupi na rad, donesena odluka kao akt - uslov ne porizvodi pravno dejstvo i samtra se kao da nije donesena.

„U Republici Srpskoj, do stupanja na snagu posljednjeg Zakona o radu, o zasnivanju radnog odnosa sa radnikom rješenje je donosio direktor. Dakle, radni odnos se zasnivao rješenjem, a ne odlukom. Međutim, bez obzira na ovu promjenu u nazivu akta kojim se zasniva radni odnos,

može se konstatovati da je sve ono što je navedeno u odluci o izboru, vrijedilo i za rješenje o zasnivanju radnog odnosa."¹

Nakon ovog perioda marginalizacije ugovora o radu, u našem se zakonodavstvu konačno donošenjem novih zakona o radu ugovor o radu ističe i dobija mjesto koje zaslužuje te postaje pravni osnov za zasnivanje radnog odnosa

Iako zakoni o radu kvantitativno nisu opširni, smatram da je njima sasvim kvalitetno regulisana materija radnih odnosa, ali i ugovora o radu. Za pojedivosti - postoje akti niže pravne snage: kolektivni ugovori (op či i granski), pravilnici kod poslodavca, ...

U radu ću iznijeti pojam i osobine ugovora o radu, ali i brojne aspekte koji su možda zanemareni u teoriji, a relevantni su za ovu oblast (razlikovanje od drugih, sličnih ugovora, praktične primjere) te sudsku praksu

Ono što je zanimljivo je da danas poslodavci u privatnom sektoru i pored zakonske obaveze o zaključenju ugovora ili davanja izjave o istom od strane poslodavca, izbjegavaju zaklju čenje o radu. Time sebi štede novac, jer za radnike nisu dužni plaćati doprinose, ali i nisu odgovorni za uslove, odnosno neuslove u kojima radnici rade, slobodno vrijeme i sve ostale pogodnosti koje im donosi nepotpisivanje ugovora.

Svakako da se radi o protuzakornitim akcijama, ali nažalost, ne postoje dovoljno jake institucije države koje bi stale u kraj ovakvoj samovolji.

Također, uz rad ću priložiti i relevantne zakonske odredbe o ovoj materiji

1. OSNOVNE NAPOMENE O UGOVORU O RADU 1.a. Nastanak isvrha ugovora o radu

-pravni osnov radnog odnosa Ugov

Ugovor o radu ima dug istorijski razvoj od vremena robovlasničkog društva pa sve do savremenog doba. Po svojoj suštini, ugovor o radu je neodvojiv od radnih odnosa. Veliko je pitanje da li se može govoriti o ugovoru o radu u robovlasničko vrijeme. U rimskom pravu u postojali ugovori o radu koji su bili bitno različiti po svom značenju od ugovora o radu savremenog doba. Ugovore vezane za rad mogli su zaključivati isključivo slobodni ljudi. Obzirom da nedostaje bitan element: sloboda zaključivanja ugovora, u tom se vremenu nem ože govoriti o ugovoru o radu u današnjem kontekstu

U feudalnom društvu postojali su cehovski odnosi koji su po svojoj suštini statusnog, a ne obligacionog karaktera. Tek u buržoarskom društvu se može govoriti o punoj primjeni ugovora o radu koji se u samom početku javlja u obliku ugovora o najmu

Kao dokument koji reguliše uzajamne odnose formalnopravno jednakih stranaka, neposredno je

uticao na promjene i razvoj radnih odnosa uopšte.

O pravnoj prirodi ugovora o radu i njegovim shvatanjima biće riječi kasnije.

Zakonom i njegovim izmjenama i dopunama odnosi između poslodavca i zaposlenika uređuju se u skladu sa promjenama u društvu. Proces privatizacije i provođenje koncepta tržišnog privređivanja uticali su na pojmovno određenje samog radnog odnosa.

Tako je zakonom izmijenjena pravna priroda radnog odnosa, pošto se radni odnos transformisao i ima sve karakteristike ugovornog odnosa. To je odnos između dvije ugovorne strane od kojih je jedna poslodavac, a druga zaposlenik. Ugovorne strane zaključuju ugovor o radu. Zaključenjem ugovora o radu zasniva se radni odnos između ugovornih strana i utvrđuju njihov prava i obaveze koje moraju biti u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Radni odnos predstavlja pravni odnos utemeljen na ugovoru između poslodavca i zaposlenika. Analizirajući koncept radnog odnosa kroz duže vrijeme, može se konstatovati (kao što sam izložio u uvodnim napomenama) da se prilagođavao promjenama u društveno- ekonomskom sistemu. Novim zakonima radni odnos je definisan kao odnos koji ima sve karakteristike ugovornog odnosa. To je odnos između ugovornih strana od kojih je na jednoj strani poslodavac, kao vlasnik sredstava i kapitala, a na drugoj zaposlenik kao posjednik radne snage.

U okviru ovako koncipiranog radnog odnosa ugovorne strane nastoje da što povoljnije ostvare svoje ciljeve i interese što naročito dolazi do izražaja prilikom zaključivanja ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

Iako Zakonom nije definisan iz onog što sam već izložio, proizilazi da radni odnos predstavlja ugovorni odnos između poslodavca i zaposlenika utemeljen na zaključenom ugovoru o radu kojim se utvrđuju prava i obaveze ugovornih strana, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Ugovor o radu, kako sam naglasio, ima značaj pravnog osnova za zasnivanje radnog odnosa, ali se to čini u granicama ovlaštenja određениh propisima i kolektivnim ugovorima.

Prema tome, vidljivo je da ugovor o radu treba odvajati od radnog odnosa, jer prava i obaveze iz radnog odnosa ne moraju uvijek da nastaju zaključenjem ugovora, već kasnijim stupanjem na rad.

„Osim toga, norme koje regulišu sadržinu radnog odnosa, razlikuju se od normi općeg ugovornog prava, pa se zbog toga ove norme primjenjuju po principu supsidijariteta. Kao i druga pozitivna prava i naše pozitivno pravo sadrži više principa koji su posebne prirode i odnose se samo na radne odnose.

Ugovor o radu kao pravni posao susrećemo u svim oblastima prava kao osnov za nastajanje pravnih odnosa, jer se ugovor kao pravna osnova razvio u najgipkiji instrument uopće, pa je i u radnom zakonodavstvu ugovor o radu najčešći pravni posao materijalizacije saglasnosti volja subjekata radnog odnosa.

Međutim, bez obzira na eventualne pretenzije da se ugovorom o radu obuhvati što veći broj pitanja iz radnog odnosa, ipak se radni odnos ne može sa njim izjednačavati. Radni odnos je uvijek jedan status koji u sebi obuhvata niz složenih i veoma različitih pravnih odnosa (prava, obaveza, odgovornosti) pa se zbog toga ugovor o radu javlja kao instrument za sticanje tog statusa."