

PRAVNI FAKULTET
ZA PRIVREDU I PRAVOSUĐE

BIBLIOTEKA

Novi Sad

**PRILAGOĐAVANJE PRAVNE REGULATIVE AKTUELNIM
TRENDOVIMA U REGIONU**

Priradio: Redovni profesor dr Milorad Bejatović

**ADAPTING LEGAL REGULATIONS TO CURRENT TRENDS IN
THE REGION**

Edited by: Full Professor Milorad Bejatović, PhD

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
Univerzitet Privredna akademija Novi Sad
Faculty of Law for Business and Justice
University Business Academy Novi Sad

Novi Sad 2015.

Zbornik referata sa međunarodnog naučnog skupa održanog
od 24. – 26. septembra 2015. godine u Novom Sadu
u organizaciji Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe
Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu.

Izdavač:

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu,
Geri Karolja br. 1, telefon: 021 400 – 499
Web: www.pravni-fakultet.info

Recezeni:

Prof. dr Milorad Bejatović
Prof. dr Mirko Kulić
Prof. dr Dragan Mrkšić
Prof. dr Bora Čejović
Prof. dr Miroslav Vitez
Prof. dr Milan Počuča
Prof. dr Milutin Đuričić
Prof. dr Zoran Pavlović
Prof. dr Ivan Joksić
Doc. dr Predrag Mirković

Za izdavača:

Prof. dr Marko Carić

Urednik:

Prof. dr Milorad Bejatović

Štampa:

Štamparija FELJTON, Novi Sad

Tiraž: 150

ISBN 978-86-6019-058-3

Štampanje Zbornika podržao
Sekretarijat za nauku i tehnološki razvoj AP Vojvodine

Članovi Programskog odbora:

Prof. dr Marko Carić

Dekan Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe u Novom Sadu,
Univerziteta Privredna akademija, Republika Srbija

Prof. dr Milorad Bejatović

Profesor Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Republika Srbija

Akademik prof. dr Miodrag Simović

Potpredsednik Ustavnog suda Bosne i Hercegovine

Prof. dr Borce Davitovski

Ss. Cyril nad Metodeus University, Republic of Macedonia

Prof. dr Kostadin Pušara

Predsednik Udruženja Lobista Crne Gore
Profesor Univerziteta Alfa u Beogradu, Republika Srbija

Prof. dr Bora Čejović

Predsednik Krivičara Srbije

Prof. dr Miroslav Vitez

Ekonomski fakultet u Subotici, Republika Srbija

Prof. dr Dragan Mrkšić

Fakultet tehničkih nauka u Novom Sadu, Republika Srbija

Prof. dr Branko Vučković

Predsednik Osnovnog suda u Kotoru, Republika Crna Gora

Čedomir Backović

Pomoćnik ministra pravde Republike Srbije

Doc. dr Mirko Smoljić

Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, Republika Hrvatska

Prof. dr Rok Lampe

Research Institute of European Faculty of Law in Nova Gorica, Republic of Slovenia

Sebastian Spinei

Faculty of Law, University „Lucian Blaga”, Sibiu, Romania

Igor Denisov Yurevich

Vice President for Development at the Federal State Educational Institution of
Higher Professional Education, Omsk State Institute of Service, Russia

Članovi Organizacionog odbora:

Prof. dr Milorad Bejatović

Prof. dr Mirko Kulić

Doc. dr Predrag Mirković

Doc. dr Darko Golić

Dr. Dragan Grahovac

Sekretar skupa:

Msr Nenad Stefanović

UDK: 349.22

Mr Danijela Despotović / Danijela Despotovic LL.M.

Viši asistent, Slobomir P Univerzitet, Doboj
Senior Assistant, Slobomir P University, Doboj
E – mail: danijelamnikolic@gmail.com

Jelena Đuričić / Jelena Djuricic

Advokatski pripravnik, Kancelarija Vera Čabarkapa, Beograd
Trainee Lawyer, Office of Vera Cabarkapa, Belgrade
E – mail: jelenadj@live.com

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Establishing Employment Status

A p s t r a k t :

U radu se razmatra pitanje radnog odnosa koje se smatra jednim od najznačajnijih pitanja radnog prava. U pitanju je odnos koji se uspostavlja između ljudi u procesu rada. Istovremeno, ovo je i pravni odnos, obzirom na to da je uređen pravnim normama. Zasnivanje radnog odnosa ima višestruk značaj, kako za radnika i poslodavca, tako i za društvo u cjelini. Za razliku od drugih društvenih odnosa, odnosno pravnih odnosa, za radni odnos se vezuju određene karakteristike, koje se u tekstu posebno analiziraju, po kojima se izdvaja u zasebnu vrstu društvenih odnosa, odnosno pravnih odnosa. Zasnivanje radnog odnosa podrazumjeva ispunjenje uslova za obavljanje određenog posla, te se ti uslovi posebno objašnjavaju.

Ključne riječi: radni odnos, ugovor o radu, stupanje na rad.

A b s t r a c t :

This paper discusses the issue of employment status which is considered one of the most important questions of labor law. It is about the relation between people in the work process. At the same time, this is a legal relation, since it is regulated by legal norms. The establishment of employment status has significance for an employee and an employer, and for society as a whole. Unlike other social relations and legal relations, certain characteristics, specifically analyzed in the paper, are associated with employment status, by which it is set aside in a special kind of social and legal relations. The establishment of employment status means the fulfillment of conditions for a particular job, and these conditions are specifically explained.

Keywords: employment status, a contract of employment, start-of-work.

UVOD

Metodološki posmatrano, u analizi instituta radnog odnosa, potrebno je poći od opšteprihvaćenog stava da je funkcionisanje navedenog instituta nemoguće analizirati izvan redovnog društvenog i političkog konteksta. Radno pravo ne reguliše sve odnose koji se uspostavljaju povodom rada i koji za svoj predmet imaju izvršenje određenog rada. Na primjer, jedno lice može da se obaveže drugom licu da će izvršiti popravku na nekom predmetu (automobil, mašina...) ili da će mu napraviti nekakav predmet. U ovakvom odnosu se između subjekata, bez obzira na to da li su oni fizička ili pravna lica, uspostavlja odnos koji za svoj predmet ima izvršenje određenog rada ili ostvarivanje određenog rezultata rada. Međutim, ovi odnosi nemaju karakter radnog odnosa. Da bi se dao odgovor na pitanje zašto ovi odnosi nemaju karakter radnog odnosa, neophodno je odrediti pojam radnog odnosa.

1. KRATAK OSVRT NA ISTORIJAT INSTITUTA RADNOG ODNOSA I UGOVORA O RADU – DRUŠTVENA I PRAVNA GENEZA

U rimskom pravu ljudi su se djelili na slobodne i neslobodne, a rad se prema tadašnjoj vladajućoj filozofiji dijelio na fizički i umni. Budući da se fizički rad nije cijenio već omalovažavao, smatralo se da je takav rad primjeren samo robu, a ne i slobodnom čovjeku kojem je primjeren umni rad. Dakle, na cijeni je bila ideja (umni rad), a ne i fizički (manualni rad). Iz takvog odnosa prema radu, rob koji se prodavao nije imao nikakva prava jer je samo vlasnik posredovao u njegovoj prodaji. Dakle, tu nije bilo riječi o zasnivanju radnog odnosa između ugovornih strana, nego o zasnivanju najamno-vlasničkog odnosa.

U srednjem vijeku pojavljuju se neki elementi radnog odnosa imovinsko-pravnog karaktera.¹ Međutim, još uvijek ne možemo govoriti o radnim odnosima, budući da su odnosi između stranaka bili statusnog karaktera, a ne obligacionog, odnosno nisu bili pravno ili moralno obavezujući. Odnosi između majstora, kalfe i šegrtu su cehovski, što je po svom karakteru statusni odnos koji se zasniva na statutu, a ne na ugovoru.

Zasnivanje radnog odnosa, kakvog danas poznajemo, javlja se tek u doba kapitalizma, a posebno pojavom ekonomskih i materijalnih filozofija o radu. Ove filozofije karakteriše shvatanje po kojem se rad dijeli na koristan i nekoristan, odnosno proizvodni i neproizvodni, prema kojem rad postaje činilac proizvodnje čija se vrijednost procjenjivala na tržištu ponude i potražnje kao i roba. U tim uslovima, pod uticajem prvenstveno liberalnih ideja, dolazi postupno do uspostavljanja većeg nivoa jednakosti radnika s jedne, i uvođenjem ugovornih odnosa na području zasnivanja radnog odnosa s druge strane. Mora se napomenuti da su se u etapama razvoja kapitalizma kao društvenog sistema, mogle uočiti i promjene koje su pratile

1 Pešić, R., (1966). Radno pravo, Beograd, Naučna knjiga, str. 75-78.

zasnivanje radnog odnosa. U liberalnoj fazi kapitalizma postojao je neposredniji način zasnivanja radnog odnosa, nastao kao rezultat nemiješanja države u tržišna kretanja na jednoj strani, i neorganizovanosti radnika putem sindikata na drugoj strani. Ovu fazu razvoja kapitalizma obilježava odsutnost formalizacije odnosa u postupku zasnivanja radnog odnosa. Radni se odnos zasniva na neposrednom pregovaranju i odnosu radnik - poslodavac. U doba državnog kapitalizma kada dolazi do intervencije države u privredne tokove, te do pravnog regulisanja odnosa na području rada, zasnivanje radnog odnosa dobija formu i sadržaj koji su utvrđeni pravnim normama, jača položaj radnika u procesu rada, a time i u sferi zasnivanja radnog odnosa.² Državnim normama putem zakona o radu regulišu se prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, a pri tom se ograničava neposrednost ugovornog odnosa. Takvom intervencijom država pokušava regulisati određene društvene odnose i procese. Zakonom o radu sada se propisuju uslovi, forma, sadržaj, postupak i način zasnivanja radnog odnosa.

Dakle, iz rečenog se jasno vidi da se radni odnos kakav danas poznajemo, razvio pod uticajem donošenja zakonskih normi prinudne pravne prirode, što je glavno obilježje nastanka radnog prava kao pravne discipline.

Novi društveni i pravni poredak u Republici Srpskoj u velikoj je mjeri otklonio do sada navedene nelogičnosti, te postavio temelje za razvoj novih društvenih odnosa i procesa. Do toga je došlo i u sferi radnog zakonodavstva. U sistem radnog prava vraćeni su instituti i pojmovi koji su primjereni postojećem modelu vlasničkih odnosa. Do potpunijeg prerastanja državnopravnog odnosa u ugovorni radni odnos dolazi tek sa Zakonom o radu.³ Ovim zakonom propisano je da se radni odnos zasniva ugovorom o radu.

1.1. Pojam radnog odnosa

Zakonom o radu i njegovim izmjenama i dopunama odnosi između poslodavca i radnika uređuju se u skladu sa promjenama u društvu. Proces privatizacije i provođenje koncepta tržišnog privređivanja uticali su na pojmovno određivanje samog radnog odnosa. Tako je zakonom izmjenjena pravna priroda radnog odnosa, pošto se „radni odnos transformisao i ima karakteristike ugovornog odnosa.“⁴ To je odnos između dvije ugovorne strane od kojih je jedna poslodavac, a druga radnik. Ugovorne strane zaključuju ugovor o radu. Zaključivanjem ugovora o radu zasniva se radni odnos između ugovornih strana i utvrđuju njihova prava i obaveze koje moraju biti u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

2 Jovanović, P., (2003). Radno pravo, Beograd, Službeni glasnik, str. 146; Herman, V., Čupurdija, M., (2011) Osnove radnog prava, Osijek, str. 86 – 88.

3 Zakon o radu Republike Srpske iz 2000. godine, prečišćen tekst: Službeni glasnik, br. 55/07.

4 Gradašević – Sijerčić, J., (1998) Ugovor o radu u našem radnom zakonodavstvu, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, str. 157.

Radni odnos predstavlja pravni odnos utemeljen na ugovoru između poslodavca i radnika.⁵ Analizirajući koncept radnog odnosa kroz duže vrijeme, može se konstatovati da se taj odnos 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 radnik kao vlasnik 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 radnika.

Iako zakonski nije definisan, proizlazi da je radni odnos ugovorni odnos između poslodavca i radnika utemeljen na zaključenom ugovoru o radu kojim se utvrđuju prava i obaveze ugovornih strana u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.⁶ Ugovor o radu, kako je naglašeno, ima značaj pravnog osnova za zasnivanje radnog odnosa, ali se to čini u granicama ovlašćenja određenih 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 nastati zaključivanjem ugovora, već kasnijim stupanjem na rad.

Osim toga, norme koje regulišu sadržinu radnog odnosa razlikuju se od normi opšteg ugovornog prava, pa se zbog toga ove norme primjenjuju po principu supsidijarnosti. 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 pravni osnov razvio u najgipkiji instrument uopšte, 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 veći broj pitanja iz radnog odnosa, ipak se radni odnos ne može s njim izjednačavati.“⁷ Radni odnos je uvijek jedan status koji u sebi obuhvata niz složenih i veoma različitih pravnih odnosa (prava, obaveza i odgovornosti), pa se zbog toga ugovor o radu javlja kao instrument za sticanje tog statusa.

5 Nešto šira definicija navodi da: „Opšti pojam radnog odnosa obuhvata i kolektivni radni odnos“, Đuričić, M., Kulić, Ž., (2009) Radno pravo, Novi Pazar, Državni univerzitet u Novom Pazaru, str. 62.

6 Sejfić, O., (2009). Ugovor o radu, pojam i osobine, Specijalistički rad, Banja Luka, str. 8.; Janković, J., (2012), Pravna priroda ugovora o radu, Glasnik prava, br. 3/2012, Kragujevac, str. 28.

7 J. Gradašević – Sijerčić, op. cit. str. 157.

1.2. Bitni elementi radnog odnosa

Bitni elementi su oni elementi bez kojih nema radnog odnosa, tj. ako jedan od njih nedostaje. U tom slučaju se ne može govoriti o radnom odnosu, već o nekoj drugoj vrsti društvenih, odnosno pravnih propisa.⁸ Ranija zakonska rješenja su razlikovala bitne i nebitne elemente radnog odnosa, s tim što su bitni elementi bili obavezni u tom smislu da je nepostojanje bilo kog od bitnih elemenata činilo radni odnos ništavnim.⁹ Opšti elementi su oni elementi koji postoje u radnom odnosu bez obzira na to u kom organizacionom obliku se on zasniva – preduzeću, banci, ustanovi, fondu, radnji, državnom organu i drugim oblicima rada. Bitni i opšti elementi radnog odnosa istovremeno su bitne karakteristike rada koje čine suštinu radnog odnosa. Bitni elementi radnog odnosa jesu:

1. Dobrovoljnost radnog odnosa,
2. Zasnovanost radnog odnosa na ugovoru o radu,
3. Dvostranost radnog odnosa,
4. Uključivanje i integrisanost radnika u organizaciji u kojoj radi,
5. Sticanje, odnosno preuzimanje određenih radnih prava, obaveza i odgovornosti.

2. OBJEKTIVIZACIJA ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Uređenost mehanizama zasnivanja radnog odnosa pozitivnim pravom nazivamo objektivizacijom zasnivanja radnog odnosa. Sve radnje koje se preduzimaju u postupku zasnivanja radnog odnosa moraju biti rezultat jedne objektivne situacije, odnosno moraju biti sprovedene u skladu sa predviđenim pozitivno-pravnim režimom zasnivanja radnog odnosa. Objektivizacija zasnivanja radnog odnosa polazi od dva osnovna pitanja:

1. utvrđivanje pravnog režima zasnivanja radnog odnosa i
2. utvrđivanje prioriteta građana pri zasnivanju radnog odnosa.¹⁰

Pravni režim zasnivanja radnog odnosa znači regulisanost zasnivanja radnog odnosa počev od sistematizacije radnih mjesta, preko uslova, načina i

8 Jovanović, P., Radno pravo, str. 166; Šunderić, B., (2009). Radno pravo, Beograd, Službeni glasnik, str. 53.; Đuričić, M., Kulić, Ž., Radno pravo, str. 66; Lakočević, B., (2008). Službenički odnosi, Podgorica, str. 12.

9 Popović, T., (1984). Priroda i karakter radnog odnosa, Glasnik Pravnog fakulteta u Kragujevcu, str.14.

10 Jovanović, P., Radno pravo, str. 185.

postupka zasnivanja radnog odnosa, do pitanja ostvarivanja zaštite prava radnika u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Kako nije moguće zaposliti sve za rad sposobne ljude, potrebni su unaprijed predviđeni kriterijumi, odnosno prioriteti kod zapošljavanja. Ova vrsta prioriteta ne predstavlja nikakvu diskriminaciju radnika. Ona proizlazi iz Konvencije broj 111. Međunarodne organizacije rada (MOR). Prema ovoj Konvenciji, ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje i davanje prvenstva pri zasnivanju radnog odnosa. Ovo bismo mogli tumačiti na sljedeći način: da će poslodavac u slučaju da se na oglas prijave pored nezaposlenih i zaposlena lica, prioritet dati nezaposlenim, ukoliko ispunjavaju uslove oglasa.

2.1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Zasnivanje radnog odnosa podrazumijeva ispunjavanje uslova za obavljanje određenog posla. Ti uslovi se utvrđuju zakonom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. Zakon o radu Republike Srpske, u odredbi člana 14., propisuje uslove za zasnivanje radnog odnosa.

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa mogu biti brojni i veoma raznovrsni. Posredstvom uslova za zasnivanje radnog odnosa može se praviti razlika među licima na osnovu uzrasta i zdravstvenog stanja, davati prvenstvo pri zasnivanju radnog odnosa na osnovu kvalifikacija, znanja i umijeća, ali ne može se praviti razlika pri zapošljavanju po osnovu rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja ili ubjeđenja i dr.¹¹

Dakle, da bi jedno lice moglo da zasnjuje radni odnos, potrebno je da ispunjava određene uslove. „Uslovi za zasnivanje radnog odnosa su pravne pretpostavke radnopravne sposobnosti za stupanje na rad.“¹² Ti uslovi mogu biti opšti i posebni.¹³

2.2. Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa su takvi da ih mora ispunjavati svako lice koje želi da se zaposli, odnosno koje je u radnom odnosu. Bez njihovog ispunjenja radni odnos se ne može zasnovati jer bi takvo postupanje bilo u direktnoj

11 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07, član 5.

12 Baltić, A., Despotović, M., (1981) Osnovi radnog prava Jugoslavije, Beograd, Savremena administracija, str. 159.

13 Momčilović, Z., Crnić, Z., (1986) Radni odnosi, Beograd, NIO Poslovna politika, str. 48 – 52.; Šunderić, B., Radno pravo, str. 69.; Jovanović, P., Radno pravo, str. 188 – 190.; Đuričić, M., Kulić, Ž., Radno pravo, str. 86.; Mirjanić, Ž., (2004). Radni odnosi, Laktaši, Grafomark, str. 53.

suprotnosti sa imperativnim zakonskim propisima. Takvim uslovima smatraju se:

1. navršenih 15 godina života, i
2. opšta zdravstvena sposobnost.

Lice koje nije navršilo 15 godina života, ne može zasnovati radni odnos jer se nalazi u stanju nedovršenog psihofizičkog razvoja, koji bi se zapošljavanjem mogao ugroziti, odnosno usporiti. Pravilo je da se radni odnos zasniva sa licima koja imaju 18 godina života, a samo izuzetno i pod strogo utvrđenim uslovima, radni odnos se može zasnovati sa licima mlađim od 18 godina, pod uslovom da imaju najmanje 15 godina života.¹⁴ Uzrast od 15 godina je donja granica života koja čini mogućim da se maloljetnik uključi u proces rada bez opasnosti po zdravlje i život. Lice koje nije punoljetno može zaključiti ugovor o radu pod uslovom da pribavi uvjerenje od ovlašćenog doktora medicine, o posjedovanju opšte zdravstvene sposobnosti za rad, kao i saglasnost zakonskog zastupnika.¹⁵ Na taj način zakonodavac je predvidio posebne uslove pod kojima maloljetnik može steći radnopravnu sposobnost.

Postojanje uslova koji se tiču uzrasta, maloljetnik treba dokazati izvodom iz matične knjige rođenih ili drugom vjerodostojnom ispravom.

Zahvaljujući radnom odnosu, lica koja imaju najmanje 15 godina života i zaposle se, stiču i poslovnu sposobnost da samostalno raspoložu zaradom i drugim novčanim primanjima koja ostvaruju iz radnog odnosa.¹⁶ Osim poslovne sposobnosti, stiču i procesnu sposobnost, tj. sposobnost da samostalno odlučuju o ostvarivanju i zaštiti svojih prava i interesa iz radnog odnosa. Nesporo je da je njihova poslovna i procesna sposobnost ograničena jer se odnosi samo na prava, obaveze o odgovornosti iz radnog odnosa.

Drugi opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa je opšta zdravstvena sposobnost.¹⁷ Poznato je da postoje ljudi čije je zdravstveno stanje, kako u mentalnom tako i fizičkom pogledu, toliko ugroženo da ne mogu obavljati nijedan posao. Sa njima se ne može zasnivati radni odnos ni za obavljanje najjednostavnijih i, po zdravlje, najmanje štetnih poslova. Riječ je o licima koja ne mogu imati status zaposlene osobe, jer je njihova mentalna i fizička sposobnost ispod minimuma prihvatljivih granica. Iz tih razloga je važno da se na nedvosmislen način utvrdi da li određeno lice ispunjava uslov za zasnivanje radnog odnosa.

Opšta zdravstvena sposobnost podrazumijeva mentalnu i fizičku sposobnost dovoljnu za obavljanje određenih poslova uopšte, tj. za rad na većini radnih mjesta. Radi se o takvoj zdravstvenoj sposobnosti koja omogućava radniku da radi pod normalnim uslovima i uz normalne napore, koji ne ugrožavaju njegovo zdravstveno stanje, zdravlje drugih lica niti njihova mentalna dobra. Opšta

14 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07, član 14.

15 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07 član 14., stav 2.

16 Jovanović, P. Radno pravo, str. 189.

17 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07, član 14.

zdravstvena sposobnost se određuje apstraktno, nezavisno od određenih poslova na kojima se radnik može zaposliti. Ona se dokazuje ljekarskim uvjerenjem koje, po datumu izdavanja, ne može biti starije od šest mjeseci.

Za razliku od Zakona o radu Republike Srpske, Zakon o radu Republike Srbije ne predviđa opštu zdravstvenu sposobnost kao opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa. Ivošević smatra da „taj uslov nije predviđen vjerovatno zato što se zakonodavcu činilo da se na taj način u ostvarenju prava na rad diskriminišu invalidi.“¹⁸

2.3. Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Zasnivanje radnog odnosa podrazumijeva ispunjavanje i opštih i određenih posebnih uslova. Za razliku od opštih uslova, koji su jedinstveni i istovjetni u svakom pojedinačnom slučaju, posebni uslovi se „definišu prema prirodi, složenosti, odgovornosti i značaju posla, uslovima pod kojima se posao obavlja, potrebnim znanjima, sposobnostima i vještinama za obavljanje posla i drugim odgovarajućim parametrima.“¹⁹

Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa utvrđuju se zakonom, kao i opštim aktom (aktom o sistematizaciji radnih mjesta). Oni čine objektivno utvrđene pretpostavke za rad na određenim poslovima, odnosno radnim mjestima, nezavisno od karakteristika bilo kog od kandidata.

Posebni uslovi se uglavnom vezuju za vrstu i stepen stručne spreme određene vrste zanimanja, znanja i sposobnosti, radno iskustvo, neosuđivanost, znanje stranih jezika, položen vozački ispit i drugo.

2.4. Smetnje za zasnivanje radnog odnosa

Postoje situacije u kojima kandidat ispunjava i opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa, ali zbog određenih smetnji ne može biti primljen u radni odnos. Smetnje se tiču onih okolnosti koje nisu povezane sa opštim i posebnim uslovima za zasnivanje radnog odnosa. Dakle, to su okolnosti ili svojstva koja se tiču jednog određenog lica, s obzirom na određene poslove.

Smetnje za zasnivanje radnog odnosa mogu biti predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim opštim aktom. Ove smetnje će biti više uzimane u obzir i kad za to ne postoje izričiti pravni razlozi. Kao smetnja za zasnivanje radnog

18 Nikolić, D., (2009). Radnopravna sposobnost maloljetnika, Izbor sudske prakse, Beograd, Glosarijum, br. 4/09, str. 65.

19 Pešić, R., Radno pravo, str. 121.; Šunderić, B., Radno pravo, str. 70.; P. Jovanović, Radno pravo, str. 190 - 192.; Đuričić, M., Kulić, Ž., Radno pravo, str. 88.; Ž. Mirjanić, Radni odnosi, str. 55.

odnosa može se pojaviti srodstvo, iako bi se ovakav razlog kosio sa principom jednake dostupnosti svakom građaninu svih radnih mjesta.

Međutim, u kolektivnom ugovoru ili opštem aktu srodstvo se ipak može predvidjeti kao smetnja.²⁰ Kao razlog se navodi da bi srodstvo moglo nepovoljno da utiče na rad i na pravilno izvršavanje zadataka.

3. POSTUPAK ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Prvi korak u postupku zasnivanja radnog odnosa predstavlja donošenje odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom. Ovakva odluka se može donijeti ukoliko je opštim aktom o sistematizaciji radnih mjesta odgovarajuće radno mjesto predviđeno i ukoliko je to radno mjesto slobodno, odnosno nije popunjeno. Odluku donosi direktor preduzeća, odnosno poslodavac.²¹

Ukoliko je uprava preduzeća u ime preduzeća donijela odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa, preduzeće je dužno da utvrđeno radno mjesto, kao i uslove za rad na tom mjestu, prijavi organizaciji za poslove zapošljavanja (Zavod za zapošljavanje). Takođe poslodavac je dužan da odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa oglasom objavi u sredstvima javnog informisanja.²²

Prema ranijem zakonodavstvu postojala je izvjesna razlika između oglasa i konkursa. Međutim, ne postoje nikakvi pravni niti drugi razlozi da se pravi razlika između oglasa i konkursa.²³ Danas se kao sredstva javnog informisanja podrazumijevaju štampa, radio, televizija, internet sajtovi i slično. Po svojoj sadržini oglas mora u svemu odgovarati aktu o sistematizaciji radnih mjesta.

Prijavljivanje za zasnivanje radnog odnosa vrši se u roku koji je naveden u oglasu. Prijave se podnose preduzeću, pismenim putem. Uz prijavu se podnose i isprave kojima se dokazuje da lice ispunjava predviđene uslove za zasnivanje radnog odnosa. Prije donošenja odluke o izboru kandidata po raspisanom oglasu, može se vršiti prethodno provjeravanje radnih sposobnosti. Prethodna provjera se ne vrši pri zasnivanju radnog odnosa sa pripravnikom, jer pripravnik zasniva radni odnos upravo radi sticanja radnih sposobnosti.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi direktor, odnosno poslodavac. Poslodavac je dužan da, prije zaključivanja ugovora o radu, kandidata upozna sa poslom za koji se zasniva odnos, uslovima rada, sa pravima i obavezama iz radnog odnosa, kao i sa pravilima vezanim sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

20 Đuričić, M., Kulić, Ž., Radno pravo, str. 95.

21 Jovanović, P., Radno pravo, str. 193.

22 Zakon o zapošljavanju Republike Srpske, prečišćen tekst, Službeni glasnik RS, br. 36/2009 i 88/2010, član 10.

23 Jovanović, P., Radno pravo, str. 194-195.

4. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Sve do epohe liberalnog kapitalizma, ugovor o najmu radne snage je bio osnovni način uređivanja odnosa između radnika i poslodavca. Danas to više nije ugovor obligacionog prava nego je to poseban ugovor radnog prava. To je ugovor o radu čijim zaključenjem nastaje radnopravni odnos.

Ugovor o radu je pisani sporazum (saglasnost volja) između poslodavca (koji angažuje drugu ugovornu stranu) i zaposlenog - radnika (angažovano lice), kojim se zaposleni obavezuje da u ime i za račun poslodavca, kao i pod njegovom kontrolom, obavlja određeni rad, da taj određeni rad obavlja za određenu naknadu (zaradu, platu i slično).²⁴

Prema važećem radnom zakonodavstvu²⁵, nadležni organ u preduzeću, odnosno kod poslodavca (direktor) dužan je da sa licem koje zasniva radni odnos, zaključi ugovor o radu prije njegovog početka rada. Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku. Smatra se zaključenim kada ga potpišu poslodavac i kandidat koji je izabran na konkursu. Ovaj ugovor sadrži odredbe o nazivu i sjedištu poslodavca, datumu stupanja radnika na rad, zaradi, uslovima rada, obavezama i odgovornostima na radu ili u vezi sa radom.²⁶ Sadržina ugovora o radu se preciznije uređuje podzakonskim aktima.²⁷

Ugovor o radu ima dvostruku ulogu - ulogu zasnivanja radnog odnosa i ulogu stvaralačkog akta. U ulozi stvaralačkog akta, ugovor o radu ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su predviđeni zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.²⁸ Ukoliko ugovor o radu sadrži takve odredbe, one su ništave, a umjesto njih primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, odnosno kolektivnog ugovora.

5. STUPANJE NA RAD

Nakon zaključivanja ugovora o radu izabrani kandidat stupa na rad. Kandidat je dužan stupiti na rad dana utvrđenog ugovorom o radu. Ako tako ne postupi, smatraće se da nije zasnovao radni odnos, osim:

1. ako je iz opravdanih razloga spriječen da određenog dana stupi na rad, i

24 Milutinović, Lj., (2005) Ugovor o radu, Radni odnosi, Beograd, IP „Glosarijum“, str. 207.; Šunderić, B., Radno pravo, str. 76.; Jovanović, P., Radno pravo, str. 200.; Đuričić, M., Kulić, Ž., Radno pravo, str. 96.; Ž. Mirjanić, Radni odnosi, str. 67.; LJ. Pavlović, (2003) Ugovor o radu, Beograd, Pravni život, br. 10/2003, str. 895.

25 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07.

26 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07, član. 19.

27 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07, član. 19.

28 Đuričić, M., Kulić, Ž., Radno pravo, str. 96.

2. ako se s poslodavcem dogovori da rad otpočne nekog drugog dana.

Od trenutka stupanja na rad počinju teći sva prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Time se postupak zasnivanja radnog odnosa završava. Kandidat treba biti upoznat sa pravnim položajem koji ga očekuje kao radnika (zaposlenog) u radnom odnosu. Posebno je važno upoznati radnika sa uslovima i mjerama zaštite na radu.

Treba istaći da stupanjem zaposlenog na rad nastaju određena prava, obaveze i odgovornosti na strani poslodavca. Jedna od tih obaveza tiče se i prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenog. Poslodavac je obavezan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje (misli se na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i na osiguranje za slučaj nezaposlenosti), u roku koji ne može biti duži od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad.

Radnik mora imati radnu knjižicu prilikom zaključivanja ugovora o radu i stupanja na rad.²⁹ Radna knjižica se potom predaje nadležnoj službi i poslodavcu, gdje ostaje do prestanka radnog odnosa. Radna knjižica se smatra javnom ispravom o čijem izdavanju se vodi posebna evidencija. U radnu knjižicu se ne mogu unositi negativni podaci o zaposlenom.³⁰ U njoj se, u principu, nalaze podaci o zaposlenom, njegovom obrazovanju, ostvarenom radnom stažu, razvoju karijere i drugim značajnim pitanjima. Poslodavac je dužan radniku vratiti uredno popunjenu radnu knjižicu danom prestanka radnog odnosa.³¹

Dakle, „stupanjem izabranog kandidata na rad nastaje nova radnopravna funkcionalna veza između radnika i organizacije. Tu vezu čini splet prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa. Ta veza je, zapravo, radni odnos.“³²

ZAKLJUČAK

U literaturi Radnog prava češće se utvrđivao pojam ugovora o radu, nego radnopravnog odnosa. Međutim, radnopravni odnos ne može se poistovjećivati s pojmom ugovora o radu, budući da je samo jedan od oblika zasnivanja radnog odnosa. Sadržaj pojma radnog odnosa može se utvrditi samo iz njegovih bitnih elemenata, a samo djelimično iz ugovora o radu, kao jednog od instrumenata kojim se zasniva radni odnos.

Sve radnje koje se preduzimaju u postupku zasnivanja radnog odnosa moraju biti rezultat jedne objektivne situacije, odnosno moraju biti sprovedene u skladu sa predviđenim pozitivno-pravnim režimom zasnivanja radnog odnosa. Zasnivanje radnog odnosa podrazumijeva ispunjavanje uslova za obavljanje određenog posla. Ti uslovi se utvrđuju zakonom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova,

29 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07, član 175.

30 Đuričić, M., Kulić, Ž., Radno pravo, str. 99.

31 Zakon o radu, Službeni glasnik 55/07 član 178. stav 2.

32 Jovanović, P., Radno pravo, str. 202.

a mogu biti opšti i posebni. Postoje situacije u kojima kandidat ispunjava i opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa, ali zbog određenih smetnji ne može biti primljen u radni odnos. Smetnje se tiču onih okolnosti koje nisu povezane sa opštim i posebnim uslovima za zasnivanje radnog odnosa. Dakle, to su okolnosti ili svojstva koja se tiču jednog određenog lica, s obzirom na određene poslove.

U postupku zasnivanja radnog odnosa poslodavac i kandidat za posao, tj. lice koje zasniva radni odnos, moraju postupati na način i po pravilima utvrđenim zakonom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. Regrutovanje i izbor kandidata jednoj, poslodavac koji ima potrebu da popuni upražnjena radna mjesta, na drugoj kandidat koji je zainteresovan da sa poslodavcem zasnuje radni odnos. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, dok se stupanje na rad smatra značajnom činjenicom u postupku zasnivanja radnog odnosa. Značajnom zbog toga što zaposleni stiče prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

LITERATURA :

1. Pešić R, Radno pravo, Beograd, Naučna knjiga
2. Jovanović P. 2003, Radno pravo , Beograd, Službeni glasnik
3. Herman V. , Ćupurdija M, 2011., Osnove radnog prava, Osijek
4. Zakon o radu Republike Srpske, 2000. god.
5. Gardašević – Sijerčić J. 1998, Ugovor o radu u našem radnom zakonodavstvu, godišnjak Pravnog fakulteta u sarajevu
6. Đuričić M, Kulić Z, 2009., Radno pravo , Novi Pazar , državni Univerzitet u Novom Pazaru
7. Sejfić O. 2009., Ugovore o radu, pojam i osobine, Specijalistički rad, Nanja Luka, Janković J. 2012., Pravna priroda ugovora o radu, Glasnik prava br. 3/2012. , Kragujevac
8. Jovanović P. Radno pravo, Šunderić B., 2009., Radno pravo, Beograd, Službeni glasnik,, Lakočević B. 2008. , Službenički odnosi, Podgorica
9. Popović T., 1984., Priroda i karakter radnog odnosa, Glasnik Pravnog fakulteta u Kragujevcu
10. Zakon o radu Republike Srbije
11. Baltić A., Despotović M , 1981., Osnovi Radnog prava Jugoslavije, Beograd, Savremena administracija
12. Momčilović, Z. Crnić 1986., Radni odnosi, Beograd, NIO Poslovna politika
13. Nikolić D. 2009., Radnopravna sposobnost maloletnika, izbor sudske prakse, Beograd, Glosarijum, br. 4/09
14. Zakon o zapošljavanju Republike Srpske
15. Milutinović Lj. 2005., Ugovor o radu, radni odnosi, Beograd, IP Glosarijum, Lj. Pavlović 2003. Ugovor o radu, Beograd, Pravni život br. 10/2003.

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотека Магице српске, Нови Сад

340.134(497)(082)

**МЕЂУНАРОДНИ научни скуп “Прилагођавање правне регулативе
актуелним трендовима у региону” (2015 ; Нови Сад)**

[Zbornik referata sa Međunarodnog naučnog skupa “Prilagođavanje pravne regulative aktuelnim trendovima u regionu”, 24-26. septembar 2015, Novi Sad] / [priređio Milorad Bejatović]. - Novi Sad : Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, 2015 (Novi Sad : Feljton). - 825 str. : ilustr. ; 24 cm

Tiraž 150. - Bibliografija uz svaki rad. - Rezime na engl. jeziku uz većinu radova.

ISBN 978-86-6019-058-3

а) Правна регулатива - Усаглашавање - Балкан - Зборници
COBISS.SR-ID 299340807