**Nevenka Mitrić**

**sudija Okružnog suda u Banjaluci**

**NOVINE U ZAKONU O RADU REPUBLIKE SRPSKE ( „Službeni glasnik“ Republike Srpske 1/16)**

Zakon o radu (u daljnjem tekstu ZR) je [objavljen u Službenom glasniku](http://mondo.ba/a627617/Info/BiH/Novi-Zakon-o-radu-vec-u-Sluzbenom-glasniku.html) br. 1/16, dana 12.01.2016. godine, te stupa na snagu osmog dana od objavljivanja u Službenom glasniku, odnosno 20. januara 2016. godine.ZR ima ukupno 273 člana raspoređena u 22 glave kojima su propisani: zasnivanje radnog odnosa, obavljanje poslova direktora, obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita radnika, plate, naknade i druga primanja, odgovornost za povredu obaveza iz ugovora o radu, prava radnika kod promjene poslodavca, postupanja u slučaju viška radnika, zabrana konkurencije poslodavcu, izmjena ugovora o radu i prestanak radnog odnosa. Zakon propisuje i zaštitu prava radnika kao i reprezentativnost organizacija radnika i poslodavaca, donošenje kolektivnih ugovora, nadzor nad provođenjem zakona i prekršajne sankcije.

Član 1. ZR propisuje da se ovim zakonom uređuju radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Republici Srpskoj, ako posebnim zakonima nije drugačije određeno (1.). Radni odnos je odnos između poslodavca i radnika, a koji se zasniva: zaključivanjem ugovora o radu, odlukom o prijemu, odlukom o izboru i imenovanju i drugim pravnim osnovom uređenim posebnim zakonom (2.). Prava iz radnog odnosa nastaju danom kada radnik stupi na rad po jednom od pravnih osnova iz stava 2. ovog člana (3.). Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom, a pravilnikom o radu i ugovorom o radu, samo kada je to ovim zakonom određeno (4.).

U odnosu na raniji Zakon o radu –prečišćeni tekst ( “Službeni glasnik” Republike Srpske 55/07 – u daljnjem tekstu raniji Zakon ) novine su propisane u samoj osnovnoj citiranoj odredbi tako da je u odnosu na raniji član 10. Zakona, novim Zakonom sužena mogućnost uređenja prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ako to zakonodavac nije propisao (član 10. ZR)[[1]](#footnote-1), dok je dat veći značaj kolektivnom pregovaranju, odnosno da se kolektivnim ugovorom bliže urede prava po osnovu rada, obim prava i načini postupak njihovog ostvarivanja.

Bitno je naglasiti da je članom 9. ZR, kao i ranijim Zakonom propisno da kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akti) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se radniku daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom. Članom 10. je propisan i sankcija ukoliko je opršim aktom uređeno nepovoljnije pravo za radnika a to je da se umjesto njih primjenjuju odredbe ZR i da su odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, ništave. Međutim, ova ništavost se mora utvrditi deklaratornim zahtjevom pred nadležnim sudom, a radnik ima pravo na naknadu štete koju je pretrpio zbog primjene ništavog ugovora o radu (član 11. ZR).

Kolektivni ugovori, opšti i granski kao i kolektivni ugovor sa poslodavcem obavezuje članove udruženja poslodavaca koji su učestvovali u utvrđivanju kolektivnog ugovora. O obavezama poslodavaca ili udruženja poslodavaca koji nisu potpisnici kolektivnih ugovora, odlučuje ministar koji može i da dozvoli izuzeće nekih poslodavaca od poštivanja odredbi kolektivnog ugovora, kao i da utvrdi obaveznost kolektivnog ugovora za poslodavce koji nisu učestvovali u potpisivanju, ako postoji javni interes.

U odnosu na raniji ZR članom 2. bliže je uređena teritorijalna primjena, tako da se odredbe ZR primjenjuju i na radnike koji su upućeni na rad u inostranstvo od poslodavca, osim ako zakonom zemlje u koju su upućeni ili međunarodnim sporazumom nije dukčije određeno i na zaposlene strane državljane i lica bez državljanstva koji rade na teritoriji Republike, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. I dalje je uređeno da se odredbe ZR primjenjuju se i na zaposlene u republičkim organima, organima lokalne samouprave i javnim službama ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Zanimljiva je odredba člana 5. stav 1. ZR koja daje definiciju da je radnik fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa po nekom od osnova iz člana 1. stav 2. ovog zakona i koje je prijavljeno u Jedinstveni sistem registracije, kontrole i naplate doprinosa (u daljem tekstu: Jedinstveni sistem) u odnosu na raniji zakon kojim je bilo uređeno da se radnikom smatra lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.   
 Ovakva odredba će se posebno reflektovati kroz vidove ostvarivanja sudske zaštite zaposlenih. Naime, da bi radnik ostvario zaštitu prava iz radnog odnosa moraju biti kumulativno ispunjeni gore navedeni uslovi. Svaki drugi rad će se smatrati kao faktički rad, odnosno najam, na koji obligaciono pravni odnos će se primjenjivati odredbe ugovora o djelu ( član 600 ZOO), jer bez ispunjenih uslova propisanih zakonom nema radnog odnosa.

Ovakvo zakonsko rješenje ima za cilj da se spriječi rad na crno, jer dobrovoljno pristajajanje na obavljanje poslova bez obaveze poslodavca da vrši uplatu vidova obaveznog osiguranja u korist radnika, radnik se neće moći od suda da zahtijeva da svojom odlukom stimuliše „rad na crno“ jer je tkz. siva emisija u vidu izbjegavanja poreza uslijedila od strane radno angažovanog u cilju da ostvari veći vid naknade, i od poslodavca da ne vrši uplatu obaveznih doprinosa kod nadležnih fondova i tako ostvaruje veću dobit.

Isto tako kod normativnog uređenja orgaizacione strukture zakonodavac ugrađuje definiciju akta o sitematizaciji kojim se utvrđuju: unutrašnja organizacija, radna mjesta, opis poslova, te posebni uslovi neophodni za zasnivanje radnog odnosa, kao što su vještine i radno iskustvo, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivoi obrazovanja i zanimanja potrebnih za obavljanje sistematizovanih radnih mjesta i drugo (član 7. ZR).

Princip **slobodnog udruživanja u ZR** je slično riješen kao i u ranijem. Radnik neposredno, odnosno posredstvom svojih predstavnika, ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova prema bitnim pitanjima u oblasti rada.Radnik, odnosno predstavnik radnika, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada i ostvarivanja prava po osnovu rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 13. ZR).

U tom pravcu ZR donosi najveće izmjene u oblasti **sindikalnog organizovanja,** reprezentativnosti sindikata i donošenja i važenja kolektivnih ugovora. Na nivou entiteta (Republike), reprezentativnim se smatra sindikat u koji je učlanjeno ne manje od 5% ukupno zaposlenih u Republici Srpskoj u najmanje tri grane ili oblasti privređivanja, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku. U granskim područjima, reprezentativan je sindikat koji okuplja ne manje od 10% zaposlenih u datom sektoru. Reprezentativnost sindikata utvrđuje ministar, na prijedlog Odbora za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca u propisanoj proceduri. Reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca imaju pravo na kolektivno pregovaranje i zaključenje kolektivnog ugovora, pravo na učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova i prava na učešće u socijalnom dijalogu.

ZR, kao i ranijim Zakonom uređeni su principi zabrane diskriminacije radnika i lica koja traže posao precizno i široko, a članom 25. riješena je i dilema koji zakon se ima primijeniti kod rokova za sudsku zaštitu i oblika zaštite, opšti ili posebni.

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa su identični kao i ranijim Zakonom u odnosu na zabranu zasnivanja radnog odnosa sa maloljetnikom mlađim od 15 godina, dok se radni odnos sa licem mlađim od 18 godina može zasnovati samo uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.Isto tako novina je da troškove ljekarskog pregleda za lica mlađa od 18.godina koja se nalaze na evidenciji nezaposlenih kod Javne ustanove „Zavod za zapošljavanje Republike Srpske“, snosi Zavod za zapošljavanje (član 27. ZR)

ZR su utvrđena ista pravila o ugovoru o radu na neodređeno a samo pod posebno propisanim uslovima iz člana 39. Zakona može se zaključiti na određeno vrijeme. Ostaje zakonsko rješenje da ugovor o radu na određeno vrijeme ne može biti duži od 24 mjeseca, ali su predviđeni posebni uslovi za produženje ugovora na određeno vrijeme, odnosno, postojećim uslovima, dodaje se i da se isti može produžiti na period duži od 24 mjeseca sa nezaposlenim licem kome do ispunjenja prava na starosnu penziju nedostaje do 5. godina.

Dat je primat zakonskom uređenju zaključivanja ugovora o radu van prostorija poslodavca. Ugovor o radu radi obavljanja poslova izvan prostorija poslodavca, osim opštih uslova sadrži odredbe o trajanju radnog vremena, vrsta poslova i način organizovanja rada, uslove rada i način vršenja nadzora nad radom, visinu plte i rokove isplate, upotrebu vlastitih sredstava za rad i troškova i druga prava i obaveze. Ali je propisano i da se takav ugovor ne može zaključiti za poslove koji su opasni i štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.Ova odredba bi mogla da u nekim poslovima utiče na efikasniji i ekonomičniji način organizovanja rada, te da bude povoljna i za radnika i za poslodavca.

Zakonom je prvi put riješeno i pitanje zaključivanja ugovora o radu sa**kućnim pomoćnim osobljem.** Sa mogućnošću ugovaranja dijela plate i u naturi, pod kojom se podrazumijeva obezbjeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbjeđivanje stanovanja ili ishrane, koji se mora izraziti u novcu, dok se u novčanom iznosu obavezno isplaćuje 50% od plate radnika, a u slučju odsustvovanja sa rada uz naknadu plate, poslodavac je dužan da radniku naknadu plate isplaćuje u novcu. Oba ova ugovora se registruju se kod nadležnog organa jedinice lokalne samouprave (član 44., 46. i 47. ZR).

Ugovor o radu pripravnika volontera zamjenjen je ugovorom o stručnom usavršavanju i osposobljavanju, iz razloga što se smatra da se na taj način mogu otkloniti nejasnoće vezane za angažovanje radnika bez radnog iskustva u cilju sticanja radnog iskustva u vremenu dužem nego što to zakon propisuje za dužinu pripravničkog staža. Detaljnije su obrađeni i instituti rada pripravnika i probnog rada .

Odredba člana 51. uređuje i dalje mogućnost **zasnivanja radnog odnosa sa direktorom** i uređenje međusobni prava, obaveza i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca posebnim ugovorom(menadžerski ugovor).

U odnosu na raniji Zakon, ZR predviđa za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 90 radnih dana u kalendarskoj godini i da ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu, poslodavac može da zaključi **ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslov**a sa nezaposlenim licem; radnikom koji radi nepuno radno vrijeme - do punog radnog vremena; članom omladinske ili studentske zadruge, u skladu sa posebnim propisima; korisnikom starosne penzije, kao zaključivanje **ugovora o djelu** radi obavljanja poslova koji su van djelatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, smostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla. Predmetnim ugovorima između izvršioca posla i poslodavca uspostavlja se građansko-pravni odnos u smislu propisa o obligacionim odnosima i zaključuje se u pisanom obliku. Predviđena je i mogućnosz zaključuvanja u**govora o dopunskom radu sa drugim poslodavcem** pod uslovom da se radi o obavljanju rada do polovine punog radnog vremena pod uslovom da se radno vrijeme radnika kod tih poslodavaca vremenski ne podudara i da se ne radi o obavljanju poslova iz člana 167. Zakona (klauzula komkurencije).

Prema definiciji ZR radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavac. Ne smatra se radnim vremenom vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu za slučaj potrebe, a vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Na sličan način kao u ranijem Zakonu, određeno da puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično (izuzev maloljetnika čije je puno radno vrijeme 35. sati sedmično), ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju, da se može raspodjeliti na pet odnosno šest radnih dana u sedmici.

Punim radnim vremenom smatra se i radno vrijeme koje je skraćeno radnicima koji rade na radnim mjestima i poslovima na kojima i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje radnika, skraćuje se srazmjerno tom štetnom dejstvu, a najviše do deset časova sedmično (poslovi sa povećanim rizikom član 59.)

**Prekovremeni rad** je na sličan način uređen ZR kao i ranije i ne može trajati više od deset časova sedmično, niti duže od četiri časa dnevno, a godišnje 80 časova.Izuzetno, kolektivnim ugovorom se može utvrditi maksimalno trajanje prekovremenog rada do 230 časova godišnje.

Prekovremeni rad je zabranjenradnicima mlađim od 18 godina života, trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri godine života i samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest godina života. Prekovremenim radom smatra se i dežurstvo na radnom mjestu, a koje se uređuje posebnim propisom ili opštim aktom.Za vrijeme prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje plate.

Kod **preraspodjele radnog vremena**, norme ZR i ranijeg su iste u određivanju kada se može radno vrijeme preraspodjeliti, stim što se preraspodjelom punog radnog vremena može ujednom dijelu godine uvesti radno vrijeme najduže do 52 časa sedmično, a na sezonskim poslovima najduže do 60 časova sedmično. ZR propisuje ista pravila o **noćnom radu** na način da je to rad između 22,00 sata uveče i 06,00 sati ujutro idućeg dana. Radnicima mlađim od 18 godina, trudnicama nakon 6 mjeseca trudnoće i majkama sa djecom do dvije godine starosti zabranjen je noćni rad.

U pogledu **trajanja odmora (dnevni i sedmični)** nije bilo posebni novina, ali je ZR u odnosu na raniji povećan minimalni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, aradnicima koji rade na poslovima sa posebnim uslovima rada iz člana 59. stav 1. ZR 30 radnih dana. Značajna novena je da 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.

Kod **plaćenog odsustva** ZR (član 89.) je propisao dosta novina, te su prava na odsustvo uz naknadu plate obligatorna kao što su stupanja u brak, rođenja djeteta, dobrovoljnog davanja krvi, teže bolesti ili smrti člana porodice i u drugim slučajevima određenim opštim aktom i ugovorom o radu. Članovima porodice, u smislu ZR, smatraju se bračni i vanbračni supružnici, njihova djeca (bračna, vanbračna i usvojena), pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje, majka, otac, očuh, maćeha, usvojilac, a djed i baba po majci i po ocu, braća i sestre, ako žive u zajedničkom domaćinstvu.

Plaćeno odsustvo je propisano i u slučaju da je radnik zbog više sile ili havarije na mašinama ili drugim sredstvima rada, spriječen da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu i u slučaju neplaniranog privremenog smanjenja obima poslova kod poslodavca, kao i razloga ekonomsko-finansijske ili tehničko-tehnološke prirode (čekanje), a ovo uz konsultaciju sa sindikatom. U prvom slučaju radnici ostvaruju pravo na naknadu plate u visini od od 50% plate koju bi ostvario da je radio, a u drugom slučaju najmanje 50% prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca.

**Kod mirovanja prava i obaveza** radnika mirovanje za vrijeme obavljanja javne funkcije je ograničeno na dva mandata. U svim slučajevima mirovanja prava iz radnog odnosa, ako poslodavac zbog ekonomskih razloga, promijenjene organizacije i tehnologije rada i poslovanja, radnika ne može vratiti na raniji ili na drugi odgovarajući posao, radniku otkazuje ugovor o radu, sa pravom na otpremninu, u skladu sa članom 194. ZR.

**O**odredbe o **sigurnosti i zdravlju na radu** su preuzete iz ranijeg Zakona, kao i odredbe o

zabrani da maloljetnik radi na naročito teškim poslovima i dr. Posebna zaštita žene i materinstva kao i u ranijem, sastavni je dio i novog Zakona o radu, sa istim pravima trajanja porodiljskog odsustva i drugih beneficija za odgajanje djeteta. Porodiljsko odsustvo može da koristi, umjesto majke i otac djeteta, nakon 60 dana od početka trajanja odsustva. Porodiljsko odsustvo traje 12 mjeseci, odnosno 18 mjeseci za treće dijete ili blizance. Novina u zakonu je da žena ima pravo na skraćenje radnog staža prilikom ostvarenja prava na penziju za godinu dana za svako rođeno dijete, s tim što zakonodavac nije jasan da li je riječ o godini dana plaćenog staža, ili samo mogućnosti ranijeg odlaska u penziju. Za razliku od prethodnog zakona, koji je jasno propisivao isplatu plata i doprinosa za vrijeme porodiljskog odsustva, ZR propisuje samo da se sva plaćena odsustva zbog rođenja djeteta i beneficije u slučaju njege djece koja imaju posebne potrebe isplaćuju na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske.

I odredbe o zabrani otkazivanja ugovora o radu u slučaju **trajanja privremene spriječenosti** za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenju, novim Zakonom su na isti način uređena kao u ranijem Zakonu.[[2]](#footnote-2)

Kod prava radnika da se vrati na rad nakon **prestanka privremene spriječenosti** odredbe ZR su dijelom iste kao u ranijem Zakonu. Novina je ukoliko ne postoji mogućnost, da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od 6 mjeseci, vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, a ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz navedene odredbe poslodavac može nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika otkazati radniku ugovor o radu. Izuzetno, uz pismenu saglasnost radnika koji je pretrpio povredu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može obezbjediti odgovarajuće poslove iz člana 117.ZR, može otkazati ugovor o radu uz pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu otpremnine utvđene članom 194. ZR, bez obzira na vrijeme koje je proveo na radu kod poslodavca.

ZR propisuje da radnik ostvaruje **pravo na platu** u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Plata se sastoji se od dijela plate za obavljeni rad i vremena provedenog na radu, uvećanja plate propisanih ovim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Plata za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plate i dijela plate za radni učinak. Plata se uvećava se 0,3% za svaku godinu radnog staža, ukoliko drugim zakonom, kolektivnim aktom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.Plata radnika se u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu uvećava po osnovu otežanih uslova rada, prekovremenog rada, rada noću, rada praznikom i drugim danima u koje se po zakonu ne radi.

Značajno je istaći da se osnovna plata određuje se na osnovu uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je radnik zaključio ugovor o radu utvrđenih opštim aktomi vremena provedenog na radu.Elementi za određivanje plate su koeficijenti složenosti posla i cijena rada, ukoliko zakonom i kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.Ukoliko cijena rada za područje, oblast ili granu nije utvrđena, cijenu rada odlukom utvrđuje Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta Republike Srpske, a na osnovu zahtjeva zainteresovane strane.Ako Ekonomsko-socijalni savjet ne dostavi prijedlog odluke iz stava 3. ovog člana u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva zainteresovane strane odluku o cijeni rada donosi Vlada Republike Srpske u narednom roku od 15 dana.

Novine u ZR su zaštita položaja pripravnika u pogledu visine plate od najmanje 80% osnovne plate za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa ovim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Određeno je da se plata isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mjesečno, a najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.Plate se isplaćuje samo u novcu, na tekući račun radnika, osim ako zakonom nije drugačije određeno. Poslodavac je dužan da radniku uruči pismeni obračun plate, prilikom svake isplate.Obračun plate ima snagu izvršne isprave (član 126. ZR).

Odredbe o naknadi plate u odnosu na raniji zakon su dosta liberalnije, koje utvrđuju naknadu plate i u procentu od 50% (institut čekanje i sl), dok je i dalje ostalo isto zakonsko rješenje kod naknade plate za za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, praznika po zakonu, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, kao i za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodaca da preduzme odgovarajuće mjere zaštite na radu, iznosi u visini od 100% prosječne plate koju je radnik ostvario u odgovarajućem prethodnom periodu, ili od plate koju bi ostvario da je bio na radu.

Obavezni vidovi naknade su dnevnice za službeno putovanje u Republici Srpskoj, u Federaciji BiH i u inostranstvu; troškovi prevoza kod dolaska na posao i povratka s posla, ukoliko prevoz nije organizovan od strane poslodavca; naknada za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu; troškovi jednog toplog obroka za vrijeme jednog radnog dana, kao i u slučaju obavljanja prekovremenog rada dužeg od tri časa dnevno, u koliko kod poslodavca nije organizovana ishrana radnika;otpremnina prilikom odlaska radnika u penziju i naknada troškova za korišćenje sopstvenog automobila kod obavljanja službenog posla, po nalogu ostvarivanja pobrojanih primanja uređuju se kolektivnim ugovorom.

ZR je propisao pravo radnika na pomoć u slučajusmrti radnika; smrti člana porodice; teške invalidnosti i dugotrajne bolesti radnika, svi ostali slučajevi ukoliko nisu propisani kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (ukoloko kolektivni ugovor nie potpisan) su fakultativnog karaktera (član 133. ZR).

ZR je propisana i zaštitna odredba u slučaju da se opštim aktom ne utvrdi uvećanje plate iz člana 124. stav 2., visina primanja iz člana 132.stav 1. i visina pomoći iz člana 133. ovog zakona, uvećanje plate, visinu pomoći i visinu primanja, odlukom utvrđuje Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta Republike Srpske, a na osnovu zahtjeva jedne od učesnica togkolektivnog ugovora.Ako Ekonomsko-socijalni savjet ne dostavi prijedlog odluke iz stava 1. ovog člana u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva jedne od učesnica ugovora, odluku iz stava 1. ovog člana donosi Vlada Republike Srpske u narednom roku od 15 dana.Odluka Vlade Republike Srpske iz stava 1. ovog člana primjenjuje se do zaključivanja kolektivnog ugovora kojim će ova pitanja biti regulisana.

**Povreda obaveza iz ugovora o radu od strane radnika** ima za posljedicu odgovornost radnika za težu i lakšu povredu, a mjere za povredu radnih obaveza i radne discipline su pismeno upozorenje; novčana kazn i prestanak radnog odnosa, stim što se mjera prestanka radnog odnosa ne može izreći za lakše povrede radne obaveze. ZR je propisao mogućnost poslodavcu da radniku za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da radniku treba da prestane radni odnos, umjesto otkaza ugovora o radu, izreći novčanu kaznu u visini do 20% osnovne plate radnika za mjesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri mjeseca, koja se izvršava obustavom od plate, na osnovu odluke poslodavca o izrečenoj mjeri ili pismeno upozorenje sa najavom otkaza ugovora o radu u kojem se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest mjeseci učini povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline (član 141. ZR).

Odredbe o n**aknadi materijalne štete** u suštini nisu drugačije uređene u odnosu na raniji Zakon, a to je da bi radnik odgovarao za materijalnu štetu potrebno je da je ispunjen subjektivni element krivice namjera ili krajnja nepažnja.Ukoliko je šteta prouzrokovana trećem licu tada radnik i poslodavac odgovaraju solidarno, sa pravom poslodavca regresa prema radniku ukoliko je nadoknadio štetu trećem licu. Radnik ostvaruje pravo na naknadu pretrpljene štete od poslodavca na radu ili u vezi sa radom, osim ako je šteta nastala njegovom krivicom ili krajnjom nepažnjom u skladu sa propisima o obligacionim odnosima.

Odredbe o udaljenju **radnika sa rada su** u ZR riješene na isti način kao u ranijem zakonu, s tim što je propisano da radniku koji je bio privremeno udaljen sa rada, pripada razlika između iznosa naknade plate i punog iznosa plateu slučaju ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti, na teret organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvori ako mu ne prestane radni odnos zbog učunjene teže povrede na radu.

U slučaju **statusne promjene kod poslodavca**, odnosno promjene poslodavca ili vlasništva nad poslodavcem, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšte akte i sve ugovore o radu koji važe na dan promjene poslodavca. Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sljedbenika pismenim putem obavijesti radnike čiji se ugovori o radu prenose. Ako radnik odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavještenja iz stava 1. ovog člana, poslodavac prethodnik može radniku da otkaže ugovor o radu. U postupku prethodnih promjena sarađuje reprezentativni sindikat, odnosno preduzmimanju mjere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj radnika.

U slučaju viška radnika ZR je propisao dužnost poslodavca da donese program rješavanja viška radnika, uz prethodno obavještavanje sindikata ili savjeta radnika i Zavoda za zapošljavanje, ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih razloga u okviru perioda od 90 dana doći do prestanka potrebe za radom radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, a sve u zavisnosti od broja zaposlenih i broja radnika kojom će prestati radni odnos. Sindikat ili savjet radnika dužan je da dostavi mišljenje na prijedlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga programa, a Zavod je dužan da, u roku iz stava 1. ovog člana,dostavi poslodavcu prijedlog mogućnosti obezbjeđenja prekvalifikacije, dokvalifikacije, samozapošljavanja, zapošljavanja kod drugih poslodavaca, kao i druge mjere za novo zapošljavanje viška radnika.

ZR kao i raniji Zakon propisuje odredbe o **principu zabrane konkurencije poslodavcu i prvenstvenom pravu poslodavca otkupa** izuma, inovacije, tehničkog unapređenja ili drugog pronalazka iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

ZR preciznije u odnosu na raniji Zakon uređuje izmjene sadržaja ugovora o radu u vidu aneksa ugovora radi rasporeda na drugo radno mjesto ili premještaja u drugo mjesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 172. ZR; radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 173.ZR ovog zakona;ako je radniku koji je višak obezbjedio ostvarivanje prava iz člana 162. stav 1. tačka 5) zakona; ako je došlo do promjena u plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu. Raspored na drugo radno mjesto kod poslodavca koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i iskustvu stečenim radom, nije uslovljen razlozima, kao kod ostalih izmjena ugovora o radu (npr. premještaja u drugo mesto rada zbog prirode djelatnosti poslodavca, da je udaljenost manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbjeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako radno mjesto u drugom mjestu rada odgovara njegovoj stručnoj spremi i iskustvu stečenim radom).

**Načini prestanka ugovora o radu u ZR**  su isti kao i u ranijem Zakonu i isti se može definisati kap prestanak radnog odnoca neovisno od volje poslodavca i radnika, sporazumom između radnika i poslodavca i otkazom ugovora o radu od strane radnika ili poslodavca. Značajna novina, a ovo u cilju otklanjanja zloupotreba od strane poslodavca, je da pisani sporazuma poslodavca i radnika proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere potpisa radnika na sporazumu od strane nadležnog organa lokalne samouprave.

**Novina u ZR je kod otkaza** ugovora o radu zbog povrede rane obaveze koje se dijele na povrede vezane za izvršavanje radnih obaveza i za poštivanje radne discipline. **Povreda obaveza iz ugovora o radu od strane radnika (disciplinski postupak) više nije uređen na** način kako je dosadašnjim zakonom bio predviđen u slučaju teže povrede radnih obavez. Poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu u slučaju težih povreda radnih obaveza od strane radnika istog pisanim putem obavijesti o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja obavještenja da se izjasni na navode iz obavještenja. U tom obavještenju poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na obavještenje. Neizjašnjavanje uredno obaviještenog radnika o okolnostima koje mu se stavljaju na teret nije smetnja za dalje vođenje postupka. Poslodavac je, dakle, jedino dužan da radnika pismenim putem obavijesti o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu i da radniku da rok od najmanje osam dana da se ovaj o tome izjasni, no poslodavac nije dužan zakazivati disciplinsku raspravu, niti je u obvavezi da prihvati razloge radnika da ovaj nije načinio povredu radne obaveze. U slučaju spora oko otkaza, radnik ima pravo da na sudu osporava odluku poslodavca, kao i do sad. No, najvažnije je da je dosadašnja procedura disciplinskog postupka potpuno pojednostavljena, te su manje mogućnosti zastare otkaza ugovora o radu za koji je propisan roku od tri mjeseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest mjeseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza. Ovaj rokk se odnosi i na slučaj otkaza ugovora o radu ako radnik ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, dok u slučaju kada je radnik pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom poslodavac radniku otkazuje ugovor o radu najkasnije u roku od 30. Dana od dana dostavljanja pravosnažne presude.

Zajedničko za sve razloge otkaza ugovora o radu od strane poslodavca je da se ugvor o radu otkazuje se rješenjem u pisanom obliku koje mora biti obrazloženo i sadržavati odredbe o pravnom lijeku. Poslodavac je dužan da radniku, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene plate, naknade plate i druga primanja koja je radnik ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. U slučaju spora pred nadležnim organom, poslodavac je dužan da dokaže postojanje razloga za otkaz ugovora o radu.

U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu, nadležni sud može, na zahtjev radnika, ako ocijeni da se očito radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, ili ako se radi o otkazu ugovora o radu predstavniku radnika suprotno članu 191. zakona, odlučiti da se radnik privremeno vrati na posao, do okončanja spora, osim u slučajevima otkaza ugovora o radu ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom,; izvrši krađu, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju je poslodavac dužan naknaditi; zloupotrebi položaj, sa materijalnim ili drugim štetnim posljedicama po poslodavca; oda poslovne ili službene tajne; namjerno onemogućava ili ometa druge radnike da izvršavaju svoje radne obaveze, čime se remeti proces rada kod poslodavca; nasilnički se ponaša prema poslodavcu, drugim radnicima i trećim licima za vrijeme rada i izvrši nasilje na osnovu pola, diskriminaciju, uznemiravanje iseksualno uznemiravanje drugih radnika ili mobing ( član 179. stav 1. tačka 2), stav 2. t. 2), 3), 4), 5), 6) i 9). ZR).

ZR, kao i ranijim zakonom onemogućeno je poslodavcu da u slučaju otkaza ugovora o radu radniku koji je tehnološki višak na istim poslovima u istom mjestu da zaposli drugo lice u roku od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa. Ako prije isteka ovog roka nastane potreba za obavljanjem istih poslova u istom mjestu, poslodavac je dužan da prije zaključivanja uovora o radu ponudi zaposlenje radniku kome je prestao radni odnos.

Kod prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na **otkazni rok**, osim ako mu prestaje radni odnos zbog izrečene kazne zatvora, ako se ne vrati na rad nakon isteka mirovanja radnog odnosa i neplaćenog odsustva i zbog učinjenje teže povrede ( član 179. stav 1. t. 2) i 5) i st. 2. i 3. ZR). Pod istim uslovima radnik ostvaruje i pravo na **otpremnin**u. Visina otpremnine utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu i zavisi od dužine rada radnika kod poslodavca, a iznosi najmanje u visini jedne trećine neto prosječne mjesečne plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plata isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Novina u ZR je **pravo izbora radnika vraćanja na rad** kada nadležni sud u toku postupka utvrdi da je radniku prestao radni odnos bez pravnog osnova, a radnik ne zahtijeva da se vrati na rad, sud će, na zahtjev radnika, obavezati poslodavca da radniku isplati naknadu štete u iznosu od najviše 12 plata radnika, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života radnika i broja izdržavanih članova porodice, a što se detaljnije uređuje kolektivnim ugovorom. Isto tako ako sud u toku postupka utvrdi da je **postojao osnov za prestanak radnog odnosa,** ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev radnika za vraćanje na rad, a na ime naknade štete radniku će dosuditi iznos do šest plata radnika.

**ZAKLJUČAK**

Analizirajući ZR vidi se da je došlo do značajnih izmjena u odnosu na raniji Zakon. Ovo se posebno ogleda kroz obavezu poslodavca da radniku uruči jedinstveni identifikacioni broj kod poreskig organa, čime je postavljen strožiji kriterij kod u zakonu kod određivanje definicije radnika, čime nameće obavezu poslodavcu a i radniku da bez poreske prijave nema statusa ni radnika i sl; rješenje o otkazu ugovora o radu od strane poslodavca mora biti obrazloženo sa tačno navedenim razlozima otkaza, a u sudskim postupku teret dokazivanja je na poslodavcu razloga za otkaz ugovora o radu i sl.

**Banja Luka, novembar 20018.godine**

1. Član 3. stav 2. ZR propisuje “ Pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, ako:

   1) kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti, odnosno nije zaključen sporazum o sindikalnom udruživanju radi kolektivnog pregovaranja u skladu sa ovim zakonom,

   2) nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora,

   3) učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana počinjanja pregovora i

   4) sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora ne prihvati inicijativu poslodavca.

   (3) U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana učesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastave pregovore u dobroj volji.

   (4) Poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može Pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.

   (5) Prije utvrđivanja konačnog teksta Pravilnika o radu, poslodavac je dužan da o Pravilnku zatraži mišljenje sindikata ili savjeta radnika, ako su organizovani, i mišljenje razmotri.

   (6) Pravilnik o radu donosi nadležni organi poslodavca određen statutom, odnosno drugim internim aktomi lice koje samostalno obavlja preduzetničku djelatnost, ako zapošljava više od 15 radnika.

   (7) Odredbe pravilnika o radu prestaju da važe stupanjem na snagu kolektivnog ugovora zaključenog između poslodavca i sindikata kojim su ista pitanja uređena. [↑](#footnote-ref-1)
2. Iz činjeničnog utvrđenja prvostepenog suda nesporno proizilazi da je tužitelj kod tuženog zasnovao radni odnos na određeno vrijeme na osnovu ugovora broj 01-876-2/10 od 08.04.2010. godine u vremenskom trajanju od 6 mjeseci. Da je nakon isteka vremena na koji je zakljčen predmetni ugovor tužitelj sa tuženim zaključivao nove ugovore o radu na određeno vrijeme, tako da je cijeli vremenski period od prvog zasnivanja radnog odnosno, zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme, pa do prestanka radnog odnosa, odnosno trajanja ugovora o radu, radni odnos tužitelja imao kontunitet u vremenu trajanja ugovora o radu, a koja činjenica nije ni sprna među parničnim strankama.

   U vrijeme prve povrede na poslu 30.11.2010. godine, tužitelj je imao zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme u vremenskom periodu od 13.10.2010. do 30.11.2010. godine. Nakon povrede 30.11.2010. godine koja se kod tužitelja desila zadnji dan isteka ugovora o radu na određeno vrijeme broj 01-3464/10 od 14.10.2010. godine, tuženi je sa tužiteljem zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme za vremenski period od 01.12.2010. do 31.12.2010. godine, a potom novi ugovor o radu na određeno vrijeme na period 10.01.2011. do 10.07.2011. godine. 01.12.-31.12.2010.

   Tužitelj je za vrijeme trajanja ugovora o radu kao posljedice povreda na radu bio privremeno spriječen za rad i to u periodima od 01.12.-31.12.2010. godine, u periodu od 25.05. do 08.06. 2011.godine, u periodu od 20.07.2011. do 31.10.2011.godine i u periodu od 01.12. do 25.12.2011. godine ( tužitelj je imao tri povrede na radu), dakle oko 5. mjeseci i 7. dana iz osnova sve tri povrede na radu je bio privremeno spriječen za rad.

   U situaciji kada je radnik privremeno spriječen za rad, a privremena spriječenost za rad je posljedica povrede na radu, ugovor o radu na određeno vrijeme temeljem odredbe člana 86. Zakona o radu, se ne otkazuje sve dok je zaposleni privremeno spriječen za rad, što se ima smatrati da ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko je radnik doživio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti traje, sve dok ne prestanu razlozi privremene spriječenosti za rad, kada ugovor na određeno vrijeme prestaje po sili zakona, a to je okončanjem liječenja. Taj period u kojem je zaposleni bio privremeno spriječen na rad, ne uračunava se u vrijeme trajanja ugovora o radu, kako to propisuje odredba člana 86. stav 2. Zakona o radu, kako to pravilno i žalba tuženog istiće.Naime, odredba člana 86. Zakona o radu propisuje da radniku koji je povređen na poslu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok je zdravstveno nesposoban za rad, bez obzira da li je radnik sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme (1.). Ako je radnik iz stava 1. ovog člana zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme, period zdravstvene spriječenosti za rad ne uračunava se u vrijeme trajanja ugovora (2.).

   Stav 1. predmetne zakonske odredbe je ustanovljen u cilju zaštite zaposlenih koji su povrijeđeni na poslu, a u toku liječenja im ističe vrijeme na koje su zaključili ugovor o radu, a sve u duhu da bi imali pravo na zdravstvenu zaštitu dok im traje privremena spriječenost za rad kao posljedica povrede na radu. Nadalje, stav 2. predmetne odredbe je ustanovljen u cilju zaštite poslodavca, da se period trajanja ugovora o radu u kojem je radnik bio spriječen za rad kao posljedica povrede na radu ne uračunava u vrijeme trajanja ugovora, slijedom koje se tako produženo trajanje ugovora o radu ne bi moglo smatrati da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, temeljem odredbe člana 18. stav 1. Zakona o radu.( Izvod iz presude Okružnog suda u Banjaluci broj 75 0 Rs 028414 15 Rsž 2 od 10.03.2015. godine [↑](#footnote-ref-2)