

СТРУЧНИ РАДОВИ

УДК/UDC 349.22:331.106(497.6 Република Српска)
DOI: 10.7251/GPFIS1401098M

СТРУЧНИ РАД / *EXPERT PAPER*

Примљен: децембар 2014.

Received: December 2014.

Гордана Миловић

Инспекторат Републике Српске

УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ У РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

У раду је на детаљан начин обрађен институт услова за закључивање уговора о раду у погледу радног законодавства Републике Српске. Услови који треба да постоје прије закључивања уговора о раду између радника и послодавца су општи и посебни услови. Општи услови за закључивање уговора о раду су предвиђени Законом о раду Републике Српске, а посебни услови су регулисани Општим колективним уговором Републике Српске. Међутим, општи услови нису на потпун и одговарајући начин регулисани законом. Посебни услови за закључивање уговора о раду нису предвиђени Законом о раду Републике Српске већ су само набројани у Општем колективном уговору. Такође, ни посебни услови нису на потпун и адекватан начин регулисани. Посебно су истакнута непотпуна и неадекватна законска рјешења. Аутор је анализирајући одредбе Закона о раду Републике Српске које регулишу опште услове за закључивање уговора о раду, истакао разлоге за ново законско регулисање општих услова, као и посебних услова за закључивање уговора о раду. Такође, аутор је у раду покушао да предложи de lege ferenda одређена законска рјешења. С обзиром на то да се већ дужи временски период припрема нови Закон о раду потребно је посебно обрадити институт услова за закључивање уговора о раду који ће на потпун и адекватан начин регулисати услове, имајући у виду многе промјене које су се десиле од доношења важећег Закона о раду.

Кључне ријечи: Општи услови; Посебни услови; Закључивање уговора о раду.

Гордана Миловић, g.milovic@inspektorat.vladars.net.

1. УВОД

Уговор о раду је најважнија и централна категорија радног права. Закључивањем уговора о раду између радника и послодавца, радник заснива радни однос. Стога је уговор о раду правни основ за заснивање радног односа радника код послодавца. Уговором о раду се утврђују међусобна права, обавезе и одговорности између послодавца и радника. Уговор о раду је закључен када га потпишу послодавац и радник, а права и обавезе из радног односа наступају даном ступања на рад радника. Послодавац је дужан да примјерак закљученог уговора о раду достави раднику прије ступања радника на рад.¹ Закључивање уговора о раду између послодавца и радника има велику улогу и значај. Радник, заснивањем радног односа, обезбјеђује себи пензијско-инвалидско и здравствено осигурање, а својој породици обезбјеђује материјалну и социјалну егзистенцију, као и здравствено осигурање, а послодавац себи обезбјеђује радника који ће извршавати послове и дати допринос успјешном пословању послодавца.

Закон о раду Републике Српске не одређује односно не дефинише појам уговора о раду већ само регулише да се уговором о раду сматра уговор на основу кога се између радника и послодавца, у складу са одредбама Закона о раду Републике Српске, заснива радни однос.² Међутим, да би се закључио уговор о раду између радника и послодавца, потребно је претходно да су испуњени одређени услови који су претпоставке за закључење уговора о раду. Ти услови треба да постоје прије закључења уговора о раду између радника и послодавца.

Стога је веома важно назначити опште и посебне услове за закључивање уговора о раду јер се уговором о раду заснива радни однос.³ Општи услови за закључивање уговора о раду су прописани одредбама ЗОР РС. „Општи домашај имају услови који се тичу свих радних места, свих послодавца и свих оних лица која желе да заснују радни однос (зато су предвиђени законом). Посебни услови важе код одређених послодавца, за одређена радна места и за поједине раднике (зато су предвиђени правилником о систематизацији радних места код послодавца).“⁴

Конвенцијом Међународне Организације Рада о дискриминацији у односу на запослење и занимање бр. 111 је предвиђено да дискриминација

¹ Закон о раду – Пречишћени текст – ЗОР РС, *Службени гласник РС*, бр. 55/07, чл. 19, ст. 4.

² ЗОР РС, чл. 10. ст. 4.

³ Правилник о обрасцима уговора о раду, *Службени гласник РС*, бр. 19/09.

Чланом 1 су прописани обрасци свих уговора о раду који су предвиђени Законом о раду Републике Српске.

⁴ П. Јовановић, *Радно право*, шесто измијењено и допуњено издање, Правни факултет, Нови Сад 2012, 187.

представља свако прављење разлике, искључење или давање првенства на темељу расе, боје коже, пола, вјере, политичког увјерења, националног или социјалног поријекла, које има за посљедицу укидање или нарушавање једнаке могућности или третмана у запослењу или занимању, као и свако друго прављење разлике, искључење или давање првенства које има за посљедицу укидање или нарушавање једнаке могућности или третмана у запослењу и занимању које утврди заинтересована чланица након савјетовања са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, уколико постоје, и других одговарајућих тијела. Стога, се као посебни услови за закључивање уговора о раду, не може прописати услов које би лице које тражи запослење било стављено у неравноправан положај код остваривања права на запослење због расе, етничке припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, тјелесног и душевног здравља и других обољења која нису у непосредној вези са природом посла. Прављење разлике, искључење или давање првенства која се заснивају на траженим квалификацијама за неко одређено радно мјесто, не сматра се дискриминацијом.⁵ Прописивањем посебних услова услова за закључивање уговора о раду за радна мјеста се не ствара дискриминација за лица која траже запослење јер управо свако радно мјесто треба да има прописане посебне услове. Такође, лице које тражи запослење треба да испуњава све опште и посебне услове за радно мјесто да може да закључи уговор о раду са послодавцем.

2. ОПШТИ УСЛОВИ

Општи услови за закључивање уговора о раду су године живота физичког лица и општа здравствена способност за рад, као и сагласност законског заступника. Међутим, да би физичко лице закључило уговор о раду, поред општих услова мора да испуњава и посебне услове за закључење уговора о раду. Општи услови су предвиђени у ЗОР-у РС, а посебне услове исти закон не предвиђа.⁶ Непоштовање општих услова при заснивању радног односа повлачи непостојање радног односа као правног односа.⁶ Приликом закључења уговора о раду, послодавац не може од радника тражити податке који нису у непоредној вези са словима које радник треба да обавља, а забрањено је од жене која тражи запослење, као и жене која ради, тражити тестирање на трудноћу.⁷

⁵ М. Мандић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево 2009, 56.

⁶ П. Јовановић, *Радно право*, друго измијењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Нови Сад 1998, 190.

⁷ ЗОР РС, чл. 20, ст. 1 и 3.

2.1. Године живота као општи услов за закључивање уговора о раду

Општи и посебни услови за закључивање уговора о раду морају постојати прије закључивања уговора о раду. Одредбама ЗОР РС је предвиђено да лице које није навршило 15 година и које нема општу здравствену способност за рад не може закључити уговор о раду.⁸ У овом случају постоје два општа услова за закључивање уговора о раду. Први услов, који је законом одређен, за закључивање уговора о раду је да лице мора имати 15 година живота. Године живота, као општи услов за закључивање уговора о раду, важе за сва физичка лица која траже запослење, али и за послодавце јер не могу запослити лице које нема 15 година живота. Прописивањем навршених 15 година живота за закључивање уговора о раду штите се малољетна дјеца од прераног заснивања радног односа, јер би рад испод 15 година живота био штетан за физички и психички развој малољетне дјеце.

Уколико послодавац запосли односно закључи уговор о раду са физичким лицом које нема навршених 15 година живота починио је прекршај према одредбама ЗОР РС.⁹ Конвенцијом Међународне Организације Рада о минималним годинама за запошљавање бр. 138 из 1973. године, и то чланом 2 је регулисано да минималне године за запошљавање не треба да буду испод година старости када се завршава обавезно школовање, али не испод 15 година. Одредбама закона о раду Хрватске је предвиђено да физичко лице које је млађе од 15 година или особа с петнаест и старија од петнаест, а млађа од осамнаест година која похађа обавезно основно образовање, се не смије запослити.¹⁰ Стога је добро законско рјешење да се физичко лице не може запослити све док похађа обавезно основно образовање, а млађе је од осамнаест година.

Међутим, лице које има навршених 15 година живота може закључити уговор о раду са послодавцем под условом да прибави увјерење овлашћеног доктора медицине да посједује општу способност за рад и сагласност законског заступника.¹¹ Такође, лице између навршених 15 и 18 година живота може закључити уговор о раду са послодавцем под условом да прибави увјерење овлашћеног доктора медицине да посједује општу способност за рад и сагласност законског заступника, али да и испуњава и посебне услове.

⁸ ЗОР РС, чл. 14, ст. 1.

⁹ ЗОР РС, чл. 180, ст. 1, тач. 5 је предвиђена новчана казна од 1000 до 10.000 КМ за послодавца за прекршај ако послодавац закључи уговор о раду са физичким лицем које нема навршених 15 година живота, а чланом 180, ст. 5 је предвиђено да ће се одговорно лице у правном лицу за наведени прекршај казнити новчаном казном од 100 до 500 КМ.

¹⁰ Закон о раду – ЗОР Х, *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 93/14, чл. 19.

¹¹ ЗОР РС, чл. 14, ст. 2.

Стога, да би лице између навршених 15 и 18 година живота закључило уговор о раду мора да прибави увјерење овлашћеног доктора медицине да посједује општу способност за рад и сагласност законског заступника, као и да испуњава и посебне услове за закључивање уговора о раду. Физичко лице које није навршило 18 година живота не може закључити уговор о раду за обављање послова на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље.¹² Послови на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље су законом одређени као послови са посебним условима рада. Одредбама ЗОР РС је предвиђен прекршај ако послодавац закључи уговор о раду са физичким лицем које није навршило 18 година живота да обавља послова на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље.¹³ Конвенцијом Међународне организације рада о минималним годинама за запошљавање бр. 138 из 1973. године, и то чланом 3 је регулисано да пријем на било коју врсту запослења или било који рад, који би по својој природи или околностима у којима се одвија, могао угрозити здравље, сигурност или морал, младих особа не смије бити испод 18 година живота.

С обзиром на то да ниједан подзаконски акт не предвиђа односно не набраја послове на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље за физичко лице које је млађе од 18 година живота веома је тешко утврдити да је учињен прекршај приликом закључивања уговора о раду. Општи колективни уговор Републике Српске није предвидио послове на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље за физичко лице које је млађе од 18 година живота. Међутим, закон, а ни подзаконски акти не одређују који су то послови са посебним условима рада. Одредбама Закона о раду Хрватске је регулисано да се малолетник не смије запослити на пословима који могу угрозити његову сигурност, здравље, морал или развој, али да ће министар правилником прописати те послове.¹⁴ Одредбама ЗОР РС је предвиђено да радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима, који се обављају под земљом или водом,

¹² ЗОР РС, чл. 14, ст. 3.

¹³ ЗОР РС, чл. 180, ст. 1, тач. 5 је предвиђена новчана казна од 1000 до 10.000 КМ за послодаваца за прекршај ако послодавац закључи уговор о раду са физичким лицем које није навршило 18 година живота да обавља послове на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље, а чланом 180, ст. 5 је предвиђено да ће се одговорно лице у правном лицу за наведени прекршај казнити новчаном казном од 100 до 500 КМ.

¹⁴ ЗОР Х, чл. 21, ст. 1 и 2.

као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој, а ти послови се утврђују колективним уговором у складу са законом.¹⁵

Одредбама ЗОР је предвиђено да само радник, значи физичко лице које је закључило уговор о раду са послодавцем, који је млађи од 18 година живота, не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима, који се обављају под земљом или водом, као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

Конкретно, овдје се ради да радник након што закључи уговор о раду са послодавцем не може послје тога, односно након закључивања уговора о раду, бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима, који се обављају под земљом или водом, као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој. Закон није прописао који су то послови који за радника млађег од 18 година представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

Стога, само навођење да радник који није навршио 18 година живота, не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој је непотпуно законом предвиђено. Овакав начин регулисања је неадекватан и непотпун и захтијева нова законска рјешења.

Стога се само може закључити да физичко лице које је млађе од 18 година живота не може закључити уговор о раду за обављање послова који се обављају под земљом или водом. Ако физичко лице које није навршило 18 година живота закључи уговор о раду са послодавцем на послове на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље, то је предвиђено као прекршај одредбама ЗОР.¹⁶ У циљу заштите здравља радника потребно је прецизирати послове на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље радника.

За закључивање уговора о раду за физичка лица између навршених 15 и 18 година живота, осим увјерења овлашћеног доктора медицине да посједује општу здравствену способност, потребна је и сагласност законског заступника. Одредбама ЗОР РС је само наведена сагласност законског заступника за закључивање уговора о раду, али није детаљније

¹⁵ ЗОР РС, чл. 75.

¹⁶ ЗОР РС, чл. 180, ст. 1, тач. 22 је предвиђена новчана казна за прекршај од 1.000 до 10.000 КМ казниће се послодавац, а одговорно лице у правном лице ће се казнити новчаном казном од 100 до 500 КМ.

регулисано на који начин се даје сагласност и друга питања везана за сагласност. Стога је то непотпуно регулисано и неопходно је на потпун и одговарајући начин регулисати поступак давања сагласности законског заступника. Потребно је регулисати да се сагласност родитеља, усвојиоца или старатеља даје у писменом облику. Такође, потребно је регулисати и да писмена сагласност законског заступника може да гласи на одређено вријеме, па се онда и уговор о раду закључује на одређено вријеме. По истеку писмене сагласности, ако је дата на одређено вријеме, раднику престаје радни однос, јер је уговор о раду закључен на одређено радно вријеме и протеклом уговора престаје радни однос раднику. Ако физичко лице жели поново да закључи уговор о раду са послодавцем потребна је поново писмена сагласност законског заступника.

Страни држављани и лице без држављанства морају да испуњавају опште услове предвиђене ЗОР РС да би закључили уговор о раду, али и посебне услове. Иако, су испуњени општи услови за закључење уговора о раду, да би лице закључило уговор о раду са послодавцем потребно је да физичко лице испуњава и посебне услове.

2.2. Општа здравствена способност као општи услов за закључење уговора о раду

Други општи услов за закључење уговора о раду је општа здравствена способност. Општа здравствена способност за рад је услов за сва физичка лица која желе да закључе уговор о раду са послодавцем. Потврду о општој здравственој способности издаје надлежна здравствена установа којом потврђује да то лице има општу здравствену способност.

Физичко лице је дужно да, прије закључења уговора о раду са послодавцем, достави послодавцу увјерење о општој здравственој способности. Међутим, ако је расписан конкурс на упражњено радно мјесто и у конкурс је обавезна здравствена способност за радно мјесто, али физичко лице које конкурише на то радно мјесто не достави увјерење о здравственој способности, увјерење о здравственој способности се достаља послодавцу након окончане конкурсне процедуре и то ако за то лице буде одлучено да закључи уговор о раду са послодавцем. „У контексту опће здравствене способности, ради се о здравственом стању лица, које му омогућава да врши послове радног мјеста без опасности по своје здравље, здравље других, те безбједност имовине. Другим рјечима, опћа здравствена способност обухвата физичко и психичко здравље које једном лицу омогућава да у нормалним условима и уз нормално физичко напрезање може да ради на одређеном радном мјесту, не доводећи својим радом у опасност како сопствено, тако и туђе

здравље и имовину.¹⁷ Закључивање уговора о раду са лицем које нема општу здравствену способност осим што је прекршај по одредбама ЗОР РС, има и теже последице за послодавца, за физички и психички развој физичког лица. „Код пунољетних лица општа здравствена способност доказује се увјерењем издатим од здравствене установе, док за лице које је старије од 15, а млађе од 18 година, такво увјерење мора идати доктор медицинских наука.“¹⁸

Међутим, неопходно је у погледу општих услова законом прописати само године живота, као и сагласност законског заступника, а исто тако законом прописати и посебне услове за закључивање уговора о раду.

Одредбама Закона о раду Србије је прописано да радни однос може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова.¹⁹ Закон о раду Србије датаљно регулише да се правилником о организацији и систематизацији послова утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца. Такође, исти закон предвиђа да правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца, а за рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом. Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 10 и мање запослених. Закон о Раду Србије детаљније регулише опште и посебне услове у односу на ЗОР РС. Одредбама Закона о раду Србије није предвиђена општа здравствена способност као општи услов за закључење уговора о раду. Међутим, истим законом је предвиђено да лице осим што мора да има најмање 15 година живота, мора да испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова. У односу на одредбе ЗОР РС одредбе Закона о раду Србије на један потпун и адекватан начин регулишу посебне услове, као и ко је дужан да донесе правилник о организацији и систематизацији послова и шта треба да садржи правилник.

¹⁷ С. Дедић, Ј. Градашчевић-Сијерчић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Сарајеву и Магистрат, Сарајево 2003, 189.

¹⁸ М. Мандић, *Радно и социјално право Републике Српске*, Паневропски универзитет Апеирон, Бања Лука 2012, 91.

¹⁹ Закон о раду, *Службени гласник Р. Србије*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, чл. 24.

Одредбама Закона о раду Републике Хрватске није предвиђена општа здравствена способност као општи услов за закључивање уговора о раду, али је предвиђено да послодавац не смије прије претходног утврђивања здравствене способности запослити малољетника на пословима на којима малољетник може радити само након претходног утврђивања здравствене способности.²⁰ Такође, министар правилником прописује послове на којима малољетник може радити само након претходног утврђивања здравствене способности за обављање тих послова.

Закон о раду Републике Српске није предвидио конкурс односно оглас приликом попуне упражњеног радног мјеста код послодавца. Такође, ниједном одредбом ЗОР РС не упућује да је предвиђено да прије закључивања уговора о раду физичког лица са послодавцем потребно расписати конкурс односно оглас за попуну упражњеног радног мјеста. Одредбама Закона о високом образовању је предвиђено да се избор академског особља врши на основу јавног конкурса, у складу са условима и критеријумима утврђеним законом, статутом високошколске установе и општеприхваћеним стандардима у датој струци.²¹ Такође и одредбама Закона о основном образовању и васпитању је прописана обавеза расписивања јавног конкурса за пријем наставника, стручног сарадника и васпитача.²² Расписивање конкурса за попуну упражњеног радног мјеста није законом предвиђено као услов за закључивање уговора о раду, али без расписаног конкурса за попуну упражњених радних мјеста у основним школама за пријем наставника, стручних сарадника и васпитача не може се на законит начин засновати радни однос односно закључити уговор о раду. Такође, и одредбама Закона о средњем образовању и васпитању је прописана обавеза расписивања јавног конкурса за пријем наставника и стручног сарадника.²³ Стога, расписивање конкурса за попуну упражњеног радног мјеста у основним и средњим школама за пријем у радни однос односно закључивање уговора о раду за радно мјесто наставника, стручног сарадника и васпитача је услов за законито закључивање уговора о раду. Осим у области образовања, законска обавеза за расписивање конкурса за попуну упражњеног радног мјеста је предвиђена и у јавним предузећима и неким установама ако је то статутом регулисано.

²⁰ ЗОР Х, чл. 21, ст. 2.

²¹ Закон о високом образовању, *Службени гласник РС*, бр. 73/10, 104/11, 84/12 и 108/13, чл. 89, ст. 1.

²² Закон о основном образовању и васпитању, *Службени гласник РС*, бр. 74/08, 71/09, 104/11 и 33/14, чл. 114.

²³ Закон о средњем образовању и васпитању, *Службени гласник РС*, бр. 74/08, 106/09, 104/11 и 33/14, чл. 76.

3. ПОСЕБНИ УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧЕЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Закон о раду Републике Српске не регулише посебне услове за закључивање уговора о раду. Одредбама ЗОР није предвиђено да физичко лице поред општих услова за закључивање уговора о раду, мора да испуњава и друге услове за рад на одређеном радном мјесту, утврђене законом, уредбом или правилником министарства и правилником о организацији и систематизацији радних мјеста послодавца. Међутим, то што ЗОР РС ниједном одредбом не предвиђа посебне услове није потпуно законско рјешење. Овакав начин регулисања је непотпун и неадекватан. Одредбама Закона о раду Хрватске је предвиђено да се уговор о раду може закључити само са особом која испуњава услове за заснивање радног односа ако су законом, другим прописом, колективним уговором или правилником о раду одређени посебни услови за заснивање радног односа.²⁴ „Посебни услови се прописују у циљу успјешног извршавања конкретних радних задатака на одређеном радном мјесту.“²⁵ Управо у циљу ефикаснијег извршавања послова радног мјеста неопходно је прописати за сва радна мјеста посебне услове за закључивање уговора о раду. „Као посебни услови се могу одређивати само они услови који су претпоставка успјешног извршавања датих послова и задатака.“²⁶

Одредбама Општег колективног уговора Републике Српске је предвиђено да је послодавац дужан да поред општих услова за закључивање уговора о раду прописаних законом да утврди и посебне услове и то: врсту и степен стручне спреме, радно искуство ако је неопходно за самостало обављање послова и посебну здравствену способност за одређене послове за које се закључује уговор о раду.²⁷ Одредбама Општег колективног уговора Републике Српске су набројани сви посебни услови за закључивање уговора о раду, али је то непотпуно регулисано. Постоје посебни услови који су специфични само за одређена радна мјеста, па је неопходно да, осим наведених посебних услова, прописати и остали услови утврђени законом, подзаконским актом или правилником о организацији и систематизацији радних мјеста послодавца.

По одредбама Општег колективног уговора, сви послодавци су дужни прописати посебне услове за закључивање уговора о раду без

²⁴ ЗОР Х, чл. 23, ст. 1.

²⁵ М. Мандић, (2009), 52.

²⁶ В. Брајић, *Радно право*, пето измијењено издање, Савремена администрација, Београд 1991, 139.

²⁷ Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 40/10, чл. 4.

обзира на број запослених радника. Такође, колективни уговор не регулише којим актом су послодавци дужни прописати посебне услове за закључивање уговора о раду. Стога су одредбе Општег колективног уговора у вези са посебним условима веома нејасно и непотпуно прописане и остављају довољно простора за различита тумачења. Одредбама ЗОР РС је прописано да је сваки послодавац, који запошљава више од 15 радника дужан да донесе правилник о раду.²⁸ У овом случају закон је прецизно дефинисао да сваки послодавац који запошљава више од 15 радника је дужан да донесе правилник о раду, али одредбама Општег колективног уговора није предвиђен број запослених код послодавца као услов за доношење правилника о организацији и систематизацији радних мјеста.

Међутим, одредбама ЗОР РС је регулисано да правилником о раду се ближе уређују права по основу рада, обим права, као и начин и поступак њиховог остваривања. Одредбама ЗОР РС није прописана обавеза послодавца да донесе правилник о организацији и систематизацији радних мјеста. Стога је неопходно на потпун и адекватан начин регулисати посебне услове за закључење уговора о раду одредбама ЗОР РС. Неопходно је одредбама ЗОР прописати да би физичко лице закључило уговор о раду са послодавцем потребно је да поред општих услова испуњава и посебне услове. Такође, је неопходно регулисати одредбама ЗОР РС да посебни услови за закључење уговора о раду су прописани законом, подзаконским актом или правилником о организацији и систематизацији радних мјеста послодавца. „Приликом утврђивања посебних услова послодавац има велики степен слободе, уз поштовање одређених оквира, односно начела недискриминације и заштите приватности лица при запошљавању.“²⁹

Ако законом или подзаконским актом нису предвиђени посебни услови за одређено радно мјесто, онда постоји обавеза послодавца за пропише посебне услове за закључивање уговора о раду за одређено радно мјесто. „Такође, посебни услови могу се односити на одређене године живота за рад на појединим пословима зависно од дјелатности послодавца, лична својства радника те посебну здравствену способност, посебно оспособљавање и усавршавање, као и посебне услове рада.“³⁰ Ако су законом или подзаконским актом прописани посебни услови за одређено радно мјесто онда мора постојати обавеза посло-

²⁸ ЗОР РС, чл. 11, ст. 1.

²⁹ Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014, 101.

³⁰ Ж. Мирјанић *et al.*, *Приручник за практичну примјену Закона о раду Републике Српске*, АМАХ бмр доо, Сарајево 2007, 41.

давца да те услове својим правилником пропише. Законом о запошљавању страних држављана и лице без држављанства прописани су посебни услови за стране држављане и лица без држављанства за закључивање уговора о раду.³¹

3.1. Врста и степен стручне спреме

За одређена радна мјеста закон је прописао врсту и степен стручне спреме. Уколико је законом прописана врста и степен стручне спреме за одређена радна мјеста, онда постоји обавеза послодавца да правилником или другим актом пропише те услове за радно мјесто. Стога да би физичко лице закључило уговор о раду са послодавцем потребно је да испуњава услов у погледу врсте и степена стручне спреме за то радно мјесто. У овом случају испуњавање услова у погледу врсте и степена стручне спреме за одређено радно мјесто је посебан услов за закључење уговора о раду. „Стручна спрема се дефинише као школска спрема одређене струке, јер се по правилу стиче школовањем у васпитно-образовним установама (школама и факултетима), али може бити призната посебним законом или другим прописом, без претходно завршене одговарајуће школе“.³² Физичко лице које жели да закључи уговор о раду са послодавцем на одређено радно мјесто дужно је да докаже односно да достави послодавцу доказе да испуњава услове у погледу врсте и степена стручне спреме. Стога је потребно да физичко лице прије закључења уговора о раду са послодавцем достави диплому о стручној спреми или овјерену копију дипломе.

Такође, ако је уредбом или правилником министарства предвиђена врста и степен стручне спреме, и у овом случају постоји обавеза послодавца да правилником или другим актом пропише те услове за радно мјесто. И у овом случају испуњавање услова у погледу врсте и степена стручне спреме за одређено радно мјесто је посебан услов за закључење уговора о раду.

С обзиром на важност обављања одређених радних мјеста која имају велику важност и значај за друштво, живот и здравље грађана, постоји оправдана потреба да се законом или подзаконским актом регулишу посебни услови у погледу стручне спреме за обављање тих послова. За обављање веома сложених послова радног мјеста неопходна је одређена стручност и адекватна врста и степен стручне спреме. За радна мјеста у области образовања, здравства и судства законом су про-

³¹ Закон о запошљавању страних држављана и лица без држављанства, *Службени гласник РС*, бр. 24/09 и 117 /11.

³² П. Јовановић, (2012), 190.

писане врста и степен стручне спреме, као и у другим областима која су веома важна за друштво.³³ Одредбама Закона о високом образовању су предвиђени услови за избор академског особља у научно-наставна и сарадничка звања на универзитету, као и избор у наставна и сарадничка звања на високој школи.³⁴

Послови заштите и здравља на раду радника су веома важни за сваког радника, његову породицу и друштво у цјелини. Стога је и Законом о заштити на раду је предвиђено да лиценцу за обављање послова заштите и здравља на раду радника може да добије радник који има најмање вишу стручну спрему заштите на раду или техничке струке, положен стручни испит и најмање три године радног искуства у струци.³⁵ У овом случају, за обављање послова заштите и здравља радника су предвиђена три посебна услова. Према томе, да би радник био распоређен на радно мјесто заштите и здравља на раду радника односно да би закључио уговор о раду на то радно мјесто потребно је да има најмање вишу стручну спрему заштите на раду или техничке струке, положен стручни испит и најмање три године искуства у струци.

Законом о основном образовању и васпитавању је прописано да послове наставника, стручног сарадника и васпитача, обављају лица, која осим услова утврђених ЗОР РС, испуњавају и посебне услове у вези стручне спреме, здравствене способности и положеног стручног испита.³⁶ Ови услови се утврђују прије заснивања радног односа радника. Основно образовање и средње образовање је дјелатност од општег друштвеног интереса. С обзиром на значај које има основно и средње образовање за друштво веома је важно истаћи да су законом предвиђена врста и степен стручне спреме за обављање послова наставника и стручног сарадника у основним и средњим школама. За-

³³ Закон о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 11/09, чл. 11–17. Закон о платама запослених лица у јавним службама Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 31/14, чл. 8–14.

³⁴ Закон о високом образовању, чл. 77 и 79.

³⁵ Закон о заштити на раду, *Службени гласник РС*, бр. 1/08 и 13/10, чл. 50.

³⁶ Закон о основном образовању и васпитању. Чланом 75, ст. 1 је предвиђено да послове наставника, стручног сарадника и васпитача, обављају лица, која осим услова утврђених ЗОР, испуњавају и посебне услове: а) имају одговарајући ниво образовања – завршен први циклус студијског програма и стручно звање у одређеној области или еквивалент, односно високу или вишу стручну спрему, б) положен стручни испит за рад у васпитно-образовном процесу, и в) имају лекарско увјерење о психичкој и физичкој способности за рад са ученицима. Чланом 105, став 5 је предвиђено да послове наставника и стручног сарадника рад у основној школи не може обављати лице које је правоснажном пресудом осуђивано за кривична дјела учињена против достојанства личности, морала и службене дужности, трговине људима, злостављања дјетета полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем.

коном о средњем образовању и васпитању је прописано да послове наставника и стручног сарадника обављају лица, која осим услова утврђених законом којим се уређују радни односи, испуњавају и посебне услове у вези стручне спреме, здравствене способности и положеног стручног испита у настави. Конкретно, за обављање послова наставника и стручног сарадника у средњим школама, законом су прописана три посебна услова. Ови услови се утврђују прије заснивања радног односа радника. Да би физичко лице закључило уговор о раду са послодавцем на послове наставника и стручног сарадника у основној и средњој школи потребно је да испуњава услове који су прописани законом. Поред тога, за попуну упражњених радних мјеста наставника и стручних сарадника расписује се конкурс

Многим законима је предвиђена врста и степен стручне спреме за обављање одређених послова радног мјеста.³⁷ Такође, осим што закон прописује врсту и степен стручне спреме, као посебан услов за закључење уговора о раду, закон прописује и врсту уговора о раду који се закључују за обављање послова радног мјеста.³⁸ Правилником о минималним условима

³⁷ Законом о превозу у друмском саобраћају Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 111/08, 50/10 и 12/13. Чланом 8 је предвиђено:

(1) Моторним возилом којим се врши превоз лица и ствари може управљати лице које испуњава услове утврђене прописима о безбједности саобраћаја на путевима.

(2) Лице из става 1. овог члана обавезно је да посједује најмање трећи степен образовања саобраћајне струке – возач моторних возила или најмање четврти степен образовања саобраћајне струке друмског смјера и да му је то основно занимање.

(3) Изузетно лицима која су до 1992. године стекла квалификацију возача моторног возила признаће се испуњеност услова из става 2. овог члана.

(4) Одредбе из става 2. овог члана не односе се на лица која управљају моторним возилима у својини физичких лица регистрованих за вршење превоза за властите потребе, као и лица која управљају моторним возилима с највише 1 + 8 регистрованих сједишта, односно моторним возилом у својини правних лица чија је највећа допуштена маса мања од 3500 кг.

Закон о библиотечкој дјелатности, *Службени гласник РС*, бр. 52/01, 39 /03 и 112 /08.

Чланом 39 је регулисано да стручне послове у библиотеци, зависно од врсте и сложености обављају лица која имају завршен први циклус студијског програма или еквивалент одговарајуће високошколске установе, као и лица са завршеном вишом и средњом стручном спремом.

Лица из става 1 овог члана имају обавезу да полажу стручни испит у складу са Правилником о програму стручног испита и начину његовог полагања. Министар доноси Правилник о програму стручног испита и начину његовог полагања.

³⁸ Законом о ловству, *Службени гласник РС*, бр. 60/09 и 50/13. Чланом 70, ст. 2 је предвиђено да је ловочувар обавезан да има најмање трећи степен стручне спреме из шумарске, пољопривредне или друге струке у којима се изучава предмет ловство, односно ловна привред:

(1) Ловочуварску службу врше ловочувари као службена лица која су у радном односу на неодређено вријеме код корисника ловишта и концесионара.

које морају испуњавати извођачи радова у шумарству је прописана врста и степен стручне спреме за раднике које морају имати запослене послодавци за обављање послова извођења радова у шумарству.³⁹ Правилником о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у гимназији је прописана врста и степен стручне спреме за наставу у гимназији и друге облике образовног васпитног рада у гимназији.⁴⁰

Наставу и друге облике образовно-васпитног рада општеобразовних предмета могу да изводе наставници у средњим техничким и средњим стручним школама који имају одговарајућу стручну спрему у складу са Правилником о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у средњим техничким и средњим стручним.⁴¹

3.2. Посебна здравствена способност за рад као посебан услов

Посебну здравствену способност за рад на одређеном радном мјесту регулишу закони и подзаконски акти, али и акти послодавца. Постоје одређена радна мјеста на којима постоји повећана опасност од повређивања и професионалних болести, па је посебна здравствена способност за рад на тим радним мјестима посебан услов за закључивање уговора

(2) Ловочувар је обавезан да има најмање трећи степен стручне спреме из шумарске, пољопривредне или друге струке у којима се изучава предмет ловство, односно ловна привреда.

(3) Услови из става 2. овог члана не примјењују се на ловочуваре који су у радни однос примљени до ступања на снагу овог закона.

(4) Корисник ловишта може, поред ловочувара из става 1. овог члана, да по потреби ангажује помоћног ловочувара, на волонтерској основи, који испуњава услове прописане ставом 2. овог члана и који има овлашћења ловочувара прописана овим законом.

(5) Ловочувар и помоћни ловочувар обавезни су имати положен ловочуварски испит, који се полаже пред комисијом коју именује министар.

(6) Комисија се састоји од три члана, а сви чланови имају најмање седми степен стручне спреме и у току свог школовања изучавали су предмет ловство, односно ловну привреду.

(7) Ловочувар који је у радни однос примљен до ступања на снагу овог закона обавезан је да у року од двије године од дана његовог ступања на снагу положи ловочуварски испит.

³⁹ Правилник о минималним условима које морају испуњавати извођачи радова у шумарству, *Службени гласник РС*, бр. 33/09, 87/13 и 54/14. Чланом 4, став 1, под а) наведеног правилника је прописано да привредна друштва и друга правна лица морају да испуњавају минималне услове за извођење радова у шумарству у погледу запослених радника. Такође, истим чланом је регулисано да извођач радова мора имати запослене радника на неодређено вријеме и то једног дипломираног индженера шумарства и једног шумарског техничара и по једног квалификованог радника за свако механизовано средство које располажу.

⁴⁰ Правилник о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у гимназији, *Службени гласник РС*, бр. 11/03, чл.2.

⁴¹ Правилник о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у средњим техничким и средњим стручним школама, *Службени гласник РС*, бр. 29/12, чл. 4.

о раду. За рад на висини, под земљом, под водом, рад са хемијским и сличним материјама посла потребна је посебна здравствена способност за обављање тих послова као и за друга радна мјеста када је због природе посла потребна посебна здравствена способност за обављање тих послова. Међутим, посебна здравствена способност за рад на одређеном радном мјесту мора постојати прије закључења уговора о раду. Претходни љекарски преглед врши се ради утврђивања и оцјењивања да ли физичко лице које се запошљава има потребну здравствену способност за рад на радном мјесту са повећаним ризиком, односно способност за рад на радном мјесту са повећаним ризиком или за руковање, одређеном опремом за рад у односу на факторе ризика утврђене актом о процјени ризика.⁴² Надлежна здравствена установа односно служба медицине рада обавља претходне и периодичне прегледе.⁴³

Претходни периодични преглед физичког лица се врши прије заснивања радног односа на радном мјесту са повећаним ризиком. У току радног односа постоји обавеза послодавца да радника упуту на периодични љекарски преглед код надлежне здравствене установе ради праћења и оцјењивања здравственог стања и утврђивања да ли је дошло до оштећења здравља. Уколико служба медицине рада утврди да радник није здравствено способан за обављање послова радног мјеста доставиће извјештај о периодичном прегледу раднику, послодавцу и породичном љекару радника. У овом случају послодавац је дужан да понуди закључење уговора о раду раднику на друго радно мјесто имајући у виду здравствену способност радника. Такође, служба медицине рада може с обзиром на здравствено стање радника, упутити на оцјену радне способности. Надлежна здравствена установа односно служба медицине рада обавља претходне и периодичне прегледе.⁴⁴ Постоје и радна мјеста гдје радници морају имати одређене способности за рад са лицима. Законом о основном образовању и васпитавању је прописано да послове наставника, стручног сарадника и васпитача, обављају лица, која осим услова утврђених ЗОР, испуњавају и између осталих услова прописаних законом и да имају љекарско увјерење о психичкој и физичкој способности за рад са ученицима.⁴⁵

Истим законом је предвиђено да наставник и стручни сарадник морају обавити систематски љекарски преглед прије почетка наставе

⁴² Правилник о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини, *Службени гласник РС*, бр. 66/08, чл. 1.

⁴³ Правилник о претходним и периодичним љекарским прегледима радника на радним мјестима са повећаним ризиком, *Службени гласник РС*, бр. 68/08, чл. 1, ст. 2.

⁴⁴ Правилник о претходним и периодичним љекарским прегледима радника на радним мјестима са повећаним ризиком, чл. 1, ст. 2.

⁴⁵ Закон о основном образовању и васпитању, чл. 75, ст. 1.

у надлежним здравственим установама. Ако постоји основана сумња да је наставнику, стручном сараднику и другим радницима школе нарушено психичко или физичко здравље, због чега је смањена њихова способност обављања васпитно-образовног рада, школски одбор на приједлог директора, наставничког вијећа, савјета ученика или савјета родитеља доноси одлуку о упућивању радника на комисијски љекарски преглед код надлежне здравствене установе.⁴⁶

Такође и Законом о средњем образовању и васпитању је предвиђена обавеза да наставници и стручни сарадници ураде ситематски љекарски преглед прије почетка наставе у надлежним здравственим установама, као и ако постоји основана сумња да је наставнику, стручном сараднику и другим радницима школе нарушено психичко или физичко здравље, због чега је смањена њихова способност обављања васпитно-образовног рада, школски одбор на приједлог директора, наставничког вијећа, савјета ученика или савјета родитеља доноси одлуку о упућивању радника на комисијски љекарски преглед код надлежне здравствене установе.⁴⁷

3.3. Радно искуство као посебан услов за закључење уговора о раду

Радно искуство као посебан услов за закључење уговора о раду је прописан законом само у случајевима када је потребно одређено знање и способност која се стиче обављањем послова радног мјеста са одређеном врстом и степеном стручне спреме. „Радно искуство у струци су знања и способности стечена радом у одређеном времену и на одређеним пословима односно радним местима, са одговарајућом стручном спремом.“⁴⁸ Закони и подзаконски акти, као и правилник о организацији и систематизацији радних мјеста послодавца предвиђају радно искуство у одређеном временском трајању у обављању послова радног мјеста са одређеном врстом и степеном стручне спреме. Радно искуство радник може стећи и без радног односа, односно без закљученог уговора о раду са послодавцем.

Послодавац може приправника примити за обављање приправничког стажа и без закљученог уговора о раду (волонтерски рад), ако су положени стручни испит или радно искуство, према закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад). Волонтерски рад може трајати онолико времена, колико је према закону, за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.⁴⁹ У

⁴⁶ Закон о основном образовању и васпитању, чл. 110.

⁴⁷ Закон о средњем образовању и васпитању, чл. 78.

⁴⁸ П. Јовановић, (1998), 192.

⁴⁹ ЗОР РС, чл. 30, ст. 1 и 2.

овом случају, волонтерски рад рачуна се у приправнички стаж и радно искуство као услов за рад на одређеним радним мјестима. Такође, уговор о волонтирању се закључује у писменој форми и један примјерак се доставља Заводу за запошљавање Републике Српске у року од пет дана од дана закључења ради евиденције и контроле.

Стога и волонтерски рад је радно искуство без заснивања радног односа и без пријаве на обавезне видове осигурања уплатиоца доприноса мјесно надлежној подручној јединци Пореске управе Републике Српске у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса.⁵⁰ Међутим, послодавац може да закључи уговор о раду са приправником на онолико времена колико траје приправнички стаж прописан за занимање за које се односи.⁵¹ Такође, Правилником о процедури и критеријумима пријема радника у радни однос у средњој школи је предвиђено да у конкурс за попуну упражњеног радног мјеста је потребно навести да ли се прима лице са искуством или без искуства.⁵²

Радно искуство у струци се доказује потврдом или увјерењем послодавца или послодаваца код којих је кандидат радио или ради, која морају бити јасна и детаљна, у којим мора бити наведено на којим радним мјестима је кандидат радио или ради и која је стручна спрема предвиђена за то радно мјесто. Такође, потребно је навести временски период обављања послова радног мјеста и друге податке који су неопходни за доказивање радног искуства. Међутим, ако је предвиђено радно искуство на истим или сличним пословима онда потврда или увјерење мора да садржи и друге податке. У овом случају, потврда или увјерење треба да садржи податке на основу којих се јасно може утврдити да је кандидат радио на истим или сличним пословима у оквиру одређене стручне спреме са наведеним радним мјестима, као и навођење временског периода у којем је обављао те послове радног мјеста. Радно искуство се не доказује радничком књижицом. У радну књижицу се уписује радни стаж радника, па радничка књижица није доказ о радном искуству радника на одређеним радним мјестима. Ако физичко лице испуњава опште

⁵⁰ Правилник о регистрацији у јединствен систем регистрације, контроле и наплате доприноса, *Службени гласник РС*, бр. 110/09 и 78/10. Чланом 4 наведеног Правилника је регулисано: „Пријаву обвезника доприноса у Јединствени систем врши уплатилац доприноса подношењем пријаве за упис у Јединствени систем на прописаном обрасцу, који се подноси у року од пет радних дана од дана почетка рада обвезника.“

⁵¹ ЗОР РС, чл. 28, ст. 1. Чланом 28, ст. 2 је регулисано да се приправником сматра лице које је завршило средњу, вишу или факултет, које први пут заснива радни однос у том занимању и које треба, према закону положити стручни испит, а потребно му је претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

⁵² Правилник о процедури и критеријумима пријема радника у радни однос у средњој школи, *Службени гласник РС*, бр. 70/13, чл. 4, ст. 2.

и посебне услове може да закључи уговор о раду са послодавцем. Од овог правила постоје изузеци. „Када је раднику правоснажном одлуком суда или другог органа изречена мјера забране вршења одређених послова и дјелатност, без обзира што испуњава опште и посебне услове за рад, не може засновати радни однос.“⁵³

Тако је одредбама Законом о средњем образовању и васпитању је прописано да послове наставника и стручног сарадника обављају лица, која осим услова утврђених законом којим се уређују радни односи, испуњавају и посебне услове у вези стручне спреме, здравствене способности и положеног стручног испита у настави, али и да нису правоснажном пресудом осуђивана за кривична дјела учињена против достојанства личности, морала и службене дужности, трговине људима, злостављања дјетета полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем.⁵⁴ Стога, физичка лица која испуњавају опште и посебне услове предвиђене одредбама Законом о средњем образовању Републике Српске да би обављали послове наставника и стручног сарадника треба да доставе и доказ да нису правоснажном пресудом осуђивана за кривична дјела учињена против достојанства личности, морала и службене дужности, трговине људима, злостављања дјетета полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем.

3.4. Остали посебни услови за закључење уговора о раду

Остали посебни услови нису предвиђени одредбама Општег колективног уговора Републике Српске, али су прописани посебним законом, правилником министарства или актима послодавца.

3.4.1. Познавање рада на рачунару

Познавање рада на рачунару је посебан услов, који није предвиђен одредбама Општег колективног уговора Републике Српске. Међутим, тај услов је веома важан и све је више присутан за обављање многих послова радних мјеста. Да би лице доказало да испуњава овај услов, потребно је да достави увјерење или потврду школе која обавља дјелатност, и која се односи на обуку на рачунару. Такође, као доказ о позвавању рад на рачунару је и потврда или увјерење факултета да је лице положило испит из информатике. У условима напретка информационе технологије, када је незамисливо, да се било који рад у администрацији, па чак и у производњи, обавља без употребе рачунара, неопходно је прописати позвавање рада на рачунару као посебан услов за закључење уговора о раду.

⁵³ М. Мандић, (2009), 52.

⁵⁴ Закон о средњем образовању и васпитању, чл. 75, ст. 1.

3.4.2. Претходна провјера радних способности

Одредбама ЗОР РС је предвиђено да послодавац може прије закључивања уговора о раду, као и за вријеме рада радника, да одреди да се изврши провјеравање оспособљености лица које тражи запослење, односно радника за руковање средствима рада, као и средствима заштите на раду, која радник треба да користи при раду или која су у непосредној вези са условима радног мјеста које радник треба да обавља.⁵⁵ Стога, послодавац може својим општим актом односно правилником о организацији и систематизацији радних мјеста прописати, да прије закључења уговора о раду са лицем, да изврши претходну провера радних способности за обављање послова радног мјеста.

„На претходној провјери радних способности проверавају се само способности кандидата за обављање послова датог мјеста. Не проверавају се општетеоријска знања, јер кандидат то доказје увјерењем (дипломом) о завршеној школи или факултету.“⁵⁶ У овом случају, претходна провјера радних способности је посебан услов за закључивање уговора о раду.

3.4.3. Познавање или знање страног језика

Познавање или знање страног језика као посебан услов није предвиђен одредбама Општег колективног уговора Републике Српске. За обављање одређених послова радног мјеста веома често је потребно знање страног језика. Као доказ о познавању страног језика је увјерење или потврда школе или факултета да је то лице испит из страног језика положило, као и увјерења привредних друштва којима је дјелатност стицање знања страних језика. Такође, као доказ о познавању или знању страног језика је и стечено занимање које је непосредно везано за знање страног језика. Управо непрописивањем одредбама Општег колективног уговора Републике Српске да је један од посебних услова и познавање или знање страног језика је доказ непотпуног и неадекватног регулисања посебних услова.

3.4.4. Положен испит

Законом у области основног и средњег образовања, као посебан услов за обављање послова наставника, стручног сарадника је предвиђен и положен стручни испит. Такође, стручни испит, као посебан услов за закључење уговора о раду је предвиђен правилницима министарства, као и актима послодавца. За обављање сложенијих послова радног мјеста може се предвидјети правосудни испит или специјалистички испит.

⁵⁵ ЗОР РС, чл. 24.

⁵⁶ П. Јовановић, (2012), 191.

3.4.5. Радна дозвола

Осим општих услова утврђених законом, посебних услова предвиђеним колективним уговором и општим актом послодавца, странац и лице без држављанства мора да испуњава и посебан услов за закључивање уговора о раду. Радну дозволу, као посебан услов за закључивање уговора о раду, на захтјев послодавца који га запошљава, издаје у облику рјешења филијала Завода за запошљавање према сједишту послодавца на основу документације коју послодавац прилаже Заводу за запошљавање.⁵⁷

Стога је радна дозвола посебан услов за закључивање уговора о раду са странцем или лицем без држављанства.

4. ЗАКЉУЧАК

Услови за закључивање уговора о раду су веома важан институт у радном законодавству. Општи и посебни услови су правна претпоставка за заснивање радног односа. Одредбама Закона о раду Републике Српске су предвиђени општи услови и то, да лице које није навршило 15 година живота и које нема општу здравствену способност, као и сагласност законског заступника, не може закључити уговор о раду. Међутим, општи услови нису прописани на потпун и адекватан начин законом. Постоје оправдани разлози да нови Закон о раду Републике Српске потпуно и адекватно регулише опште и посебне услове за закључивање уговора о раду. С обзиром на то да је основно образовање обавезно, не смије се запослити лице млађе од 18 година које похађа основну школу. У том погледу је потребно и регулисати општи услов који се односи на године живота физичког лица и обавезно основно образовање.

Општа здравствена способност је исто тако предвиђена законом као општи услов. Међутим, имајућу у виду да је Општи колективни уговор Републике Српске прописао и посебну здравствену способност, као посебан услов онда се може законом регулисати да је потребна само посебна здравствена способност за обављање послова радног мјеста за које се закључује уговор о раду. У Општем колективном уговору само су предвиђена три посебна услова за закључивање уговора о раду, што је непотпуно. Такође, Општи колективни уговор није предвидио и остале посебне услове за закључивање уговора о раду као што је познавање или знање страног језика, познавање рада на рачунару или положен стручни, јавни или правосудни испит. Стога се може закључити да је неопходно на један потпун и адекватан начин регулисати опште и посебне услове Законом о раду. Такође, потребно је Законом о раду Републике

⁵⁷ Закон о запошљавању страних држављана и лица без држављанства, чл. 6.

Српске регулисати да се посебни услови прописују законом, уредбом, правилником, колективним уговором и правилником о организацији и систематизацији радних мјеста послодавца.

С обзиром на то да ниједан подзаконски акт не предвиђа односно не набраја послове на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље за физичко лице које је млађе од 18 година живота, као и послове који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој, неопходно је правилником министарства прописати те послове ради заштите здравља и психофизичког развоја лица млађих од 18 година живота.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Брајић, Влајко, *Радно право*, пето измијењено издање, Савремена администрација, Београд 1991;
2. Дедић, Сеад, Градашчевић-Сијерчић, Јасминка, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Сарајеву и Магистарт, Сарајево 2003;
3. Јовановић, Предраг, *Радно право*, друго измијењено и допуњено издање, Правни факултет, Нови Сад 2008;
4. Јовановић, Предраг, *Радно право*, шесто измијењено и допуњено издање, Правни факултет, Нови Сад 2012;
5. Лубарда, Бранко, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014;
6. Мандић, Млађен, *Радно и социјално право Републике Српске*, Паневропски универзитет Апеирон, Бања Лука 2012;
7. Мандић, Млађен, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево 2009;
8. Мирјанић, Жељко *et al.*, *Приручник за практичну примјену Закона о раду Републике Српске*, АМАХ бмр доо, Сарајево 2007.

Правни прописи

1. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 55/07;
2. Закон о раду, *Службени гласник Р. Србије*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14;
3. Закон о раду, *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 93/14;
4. Закон о високом образовању, *Службени гласник РС*, бр. 73/10, 104/11, 84/12 и 108/13;
5. Закон о основном образовању и васпитању, *Службени гласник РС*, бр. 74/08, 71/09, 104/11 и 33/14;
6. Закон о средњем образовању и васпитању, *Службени гласник РС*, бр. 74/08, 106/09, 104/11 и 33/14;

7. Закон о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 11/09;
8. Закон о платама запослених лица у јавним службама Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 31/14;
9. Закон о превозу у друмском саобраћају Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 111/08, 50/10 и 12/13;
10. Закон о заштити на раду, *Службени гласник РС*, бр. 1/08 и 13 /10;
11. Закон о запошљавању страних држављана и лица без држављанства, *Службени гласник РС*, бр. 24/09 и 117 /11;
12. Законом о ловству, *Службени гласник РС*, бр. 60/09 и 50/13;
13. Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 40/10;
14. Правилник о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у гимназији, *Службени гласник РС*, бр. 11/03;
15. Правилник о врсти стручне спреме наставника и стручних сарадника у средњим техничким и средњим стручним школама, *Службени гласник РС*, бр. 29/12;
16. Правилник о процјени ризика на радном мјесту и у радној средини, *Службени гласник РС*, бр. 66/08;
17. Правилник о претходним и периодичним љекарским прегледима радника на радним мјестима са повећаним ризиком, *Службени гласник РС*, бр. 68/08;
18. Правилник о регистрацији у јединствен систем регистрације, контроле и наплате доприноса, *Службени гласник РС*, бр. 110/09 и 78/10;
19. Правилник о процедури и критеријумима пријема радника у радни однос у средњој школи, *Службени гласник РС*, бр. 102/14;
20. Правилник о минималним условима које морају испуњавати извођачи радова у шумарству, *Службени гласник РС*, бр. 33/09, 87/13 и 54/14;
21. Правилник о образцима уговора о раду, *Службени гласник РС*, бр. 19/09.

Gordana Milović

Inspectorate of Republic of Srpska

CONDITIONS FOR FORMATION OF AN EMPLOMENT CONTRACT IN EMPLOYMENT LAW OF REPUBLIC OF SRPSKA

Summary

This paper examines in great detail the institute of condition required to form an employment contract in employment law of Republic of Srpska. Conditions which need to be met for the employment contract to be formed can be general and specific. General conditions are stipulated by the Employment Law of Republic of Srpska, whereas specific conditions are governed

by General Collective Agreement of Republic of Srpska. However, general conditions are insufficiently and inadequately regulated by the law. Specific conditions for formation of an employment contract are not stipulated by the Employment Law of Republic of Srpska, they are merely listed in the General Collective Agreement. Specific conditions too are insufficiently and inadequately regulated. After analyzing provisions of Employment Law of Republic of Srpska governing general conditions for formation of an employment contract, the author presents arguments for changing regulations concerning both general and specific conditions. The author also puts forward *de lege ferenda* legal solution. New Employment Law is being drafted for quite some time now, and having in mind all the changes that took place since passing of the current law, it would be necessary to explicitly include in it the institute of conditions for formation of an employment contract which will regulate the matter more adequately.

Key words: *General conditions; Specific conditions; Formation of an employment contract.*