

Praktična neprimjenljivost Zakona o radu RS kao posljedica pravno-defektnog normiranja

Duško Košpić

Sažetak: Gledano sa stanovišta razvrstavanja pravnih nauka u tri velike skupine, koje su opštetijske pravne nauke, istorijske pravne nauke i pozitivne pravne nauke, za radno pravo se može reći da spada u skupinu pozitivno - pravnih nauka. Pozitivno - pravne nauke za predmet imaju pozitivne norme u jednom društvu, odnosno pravne norme koje su na snazi u određenom pravnom sistemu.

Radno pravo je jedna od najmlađih grana prava, ali istovremeno i jedna od najrazvijenijih grana prava, koja je svojim značajem i dinamičnošću postala regulator materijalnog i socijalnog položaja pojedinaca u jednom društvu. Radno pravo je bitno za svakog pojedinca, ali i za društvo u cjelini. Bitno za svakog pojedinca iz razloga što rješavanjem svog radno - pravnog statusa rješava svoju egzistenciju (bez koje nema biološkog opstanka), a bitno je za društvo u cjelini iz razloga što je zapošljavanje stanovništva jedan od glavnih ciljeva u društvu. Iz toga razloga tema ovog rada je prikaz donesenog Zakona o radu u Republici Srpskoj.

Takođe, ako pođemo od podjele na vrste prava, a to su: a) građanska i politička prava, b) ekonomska i socijalna prava, c) pravo na zdravu okolinu, kulturna prava i prava na razvoj, za norme radnog prava se može reći da su bitne, jer utiču na ekonomska i socijalna prava pojedinaca u društvu. Na ekonomska i socijalna prava pojedinaca naročito će uticati novi Zakon o radu u Republici Srpskoj.

Radno - pravno normiranje koje je stupilo na snagu u Republici Srpskoj, donošenjem Zakona o radu, predstavlja pozitivne propise, koji su sastavni dio radnog prava kao grane prava i koji imaju karakter pozitivnih normi (normi koje su na snazi), a koje čine dio pozitivno - pravne nauke.

Uzimajući sve navedeno u obzir, može se zaključiti koliki značaj ima donošenje novog Zakona o radu u Republici Srpskoj. Iz tog razloga će se u ovom tekstu nastojati primjenom: a) metodom analize i b) komparativnom metodom prikazati najvažnije pravno određivanje rada i po osnovu rada važećim Zakona o radu u Republici Srpskoj.

Razmotriće se vrste ugovora o radu, prekovremeni rad, noćni rad, rad na dane praznika, tzv. čekanje, povrede radne obaveze, prestanak radnog odnosa, međuzavisnost Zakona sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, odnosno i drugo pravno - statusno relevantno za odnose poslodavaca i radnika.

Ključne riječi: Zakon o radu, radnik, poslodavac, rad, prava, obaveze.

Primljen / Received: 30. septembar 2016. / September 30, 2016

Prihvaćen / Accepted: 11. oktobar 2016. / October 11, 2016

UVOD

Novi Zakon o radu u Republici Srpskoj objavljen je u Službenom glasniku RS, br: 1/16. dana 12.01.2016. godine, a stupio na snagu osmog dana od dana objavljivanja. Zamijenio je do tada važeći Zakon o radu u Republici Srpskoj (Službeni glasnik Republike Srpske", br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07, odnosno prečišćeni tekst br: 55/07).

Donošenje ovog značajnog Zakona u pozitivno - pravnoj oblasti, koji utiče na ekonomska i socijalna prava velikog dijela stanovništva, svakako da izaziva posljedične aktivnosti u društvu. Tako je bilo i svojevremeno kada je donesen do sada važeći Zakon o radu (koji je zamijenio Zakon o radnim odnosima). Kao autor smatram da će i ovaj Zakon morati pretrpjeti izmje-

ne i dopune i to brzo. Vlast u Republici Srpskoj nikako da shvati da se prvenstveno zakoni donose da bi se primjenjivali, a ne da bi se izmjenjivali i dopunjavali! Pravna praksa pokazuje da do sada nije donešen nijedan zadovoljavajući pozitivno - pravni propis, odnosno zakon koji reguliše radno pravo. Svaki ima dobrih i loših strana, koje se dijelom odmah uoče u tekstualnom dijelu nakon novog normiranja, ali dobrih i loših strana koje se pokažu tokom pravne prakse. Kada je do sada važeći zakon o radu u RS stupio na snagu i zamijenio dotadašnji Zakon o radnim odnosima Republike BiH okvalifikovan je kao loš za radnike. Međutim, imao je neka rješenja koja su bila povoljnija za radnike u bitnim stvarima. Primjera radi, u vrijeme važenja Zakona o radnim odnosima Republike BiH radnik je na odluku

direktora imao obavezu da se prvo žali upravnom odboru, da bi nakon toga imao pravo da se obrati za sudsku zaštitu. Donešeni Zakon o radu (donešen 2000. godine, zamijenio je Zakon o radnim odnosima R BiH) omogućavao je radniku da se na odluku direktora žali upravnom odboru, ali i da istovremeno može da traži sudsku zaštitu, kao i zaštitu inspektora rada. Kao što je napomenuto, idealan zakon ne postoji, ali se mogu ocjenjivati da li imaju i u kojoj mjeri dobrih, odnosno loših rješenja. Upravo sa toga stanovišta, tekst "Prikaz Zakona o radu u Republici Srpskoj" pokušaće rasvijetliti dobre i loše strane sada važećeg Zakona o radu u Republici Srpskoj.

SUŠTINA ZAKONSKIH ODREDNICA

Zakon o radu u Republici Srpskoj (u daljem tekstu: Zakon) u članu 1. definiše radni odnos, na način da određuje: „Radni odnos je odnos između poslodavca i radnika, a koji se zasniva”. Ovakvo određivanje radnog odnosa je površno i nepotpuno. Svakako da bi potpunije bilo definisanje radnog odnosa da sadrži: a) da je to i dobrovoljan i pravni odnos radnika i poslodavca, b) da ima prava, obaveze i odgovornosti koje su utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom. Element dobrovoljnosti radnog odnosa se očituje po tome što radnik dobrovoljno preuzima obavezu ličnog obavljanja rada. Taj dobrovoljni rad podrazumijeva da radnik svoje umne i fizičke potencijale za obavljanje preuzetih poslova stavlja na raspolaganje poslodavcu, za što od poslodavca prima platu.

Zakonodavac svojim pristupom u članu 3. Zakona izjednačuje dvostrane opšte akte i jednostrane opšte akte. Kolektivni ugovor je dvostrani opšti akt, a pravilnik o radu je jednostrani opšti akt. Ukoliko ne dođe do zaključenja kolektivnog ugovora zakonodavac daje alternativu u donošenju pravilnika o radu. Određeno je da se pravilnikom o radu uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili sindikat nije reprezentativan, ako se ne pokrene inicijativa za zaključenje kolektivnog ugovora, ako učesnici ne postignu saglasnost u roku od 60 dana i ukoliko sindikat u roku od 15 dana ne prihvati inicijativu poslodavca za početak kolektivnog pregovaranja. Prema navedenom, ova-ko normiranje daje dovoljno prostora poslodavcu da prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uredi na način kako želi, odnosno jednostrano. Primjera radi, postoji mogućnost da se u roku od 60 dana ne postigne saglasnost za zaključenje kolektivnog ugovora (što može i namjerno da se uradi, odnosno izbjegne postizanje saglasnosti), a što automatski otvara mogućnost poslodavcu da prava, obaveze i odgovornosti uredi po svojoj volji i na jednostran način donošenjem pravilnika o radu, za koji je naprijed navedeno da predstavlja jednostran akt. Takođe, zakonodavac u ovom članu obavezuje poslodavca da zatraži mišljenje sindikata ili savjeta radnika, ali mišljenje koje ga ne obavezuje da ga primjeni, već ga samo obavezuje da mišljenje zatraži i razmotri. Pri tome, bitno je istaći da sindikat i savjet radnika nisu ista tijela, kojima je zakonodavac dao mogućnost da budu alternativa jedno drugom po pitanju davanja mišljenja!

Potrebno je istaći pretpostavku da kolektivni ugovor, kao vrsta opšteg pravnog akta, više štiti prava, obaveze i odgovornosti radnika, jer sadrži klauzule i pravila individualnih radnih odnosa radnika i poslodavca o međusobnim pravima i obavezama kao ugovornih strana.

Zakonska rješenja koja su važila u dosadašnjem Zakonu o radu u Republici Srpskoj (Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07, odnosno prečišćeni tekst br: 55/07) pravila su razliku između kolektivnih ugovora i pravilnika o radu po pitanju predmetnog određivanja.

Po pitanju pravilnika o radu u članu 192. dosadašnjeg Zakona o radu u RS (Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07, odnosno prečišćeni tekst br: 55/07) bilo je određeno da:

Poslodavac koji ima u radnom odnosu više od 15 stalno zaposlenih radnika dužan je da, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona, donese i na prikladan način objavi pravilnik o radu, kojim se bliže uređuje organizacija rada, plate i druga prava i obaveze po osnovu rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Takođe, bilo je određeno da do donošenja pravilnika o radu iz stava 1. ovog člana, kod ostvarivanja prava i obaveza radnika neposredno će se primjenjivati odredbe ovog Zakona, kao i kolektivnih ugovora i opštih akata poslodavca koji su bili na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona.

Za kolektivne ugovore zakonodavac je u članu 158. određivao: „Kolektivnim ugovorima bliže se uređuju obim i način ostvarivanja prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom i drugim propisima, postupak kolektivnog ugovaranja, sastav i način rada tijela ovlašćenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavca, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavca.

Prema tome, dosadašnje zakonsko rješenje određivalo je da se pravilnikom o radu uređuje: a) organizacija rada, plate i druga prava i obaveze po osnovu rada, b) da bude u skladu i sa kolektivnim ugovorom i c) da će se do donošenja pravilnika o radu primjenjivati odredbe i kolektivnih ugovora. Znači, dosadašnje zakonske odrednice (navedene u članovima 192 i 158) različito su određivale suštinu pravilnika o radu i kolektivnog ugovora, kao opštih akata.

I sada važeći Zakon o radu u članu 7. stav 1. određuje kolektivni ugovor, kao i pravilnik o radu u članu 7. stav 3. s tim da pravilniku o radu nije određena decidnost suštine i primjene, što je postojalo u dosadašnjem Zakonu o radu.

Pozitivno - pravne norme koje sada regulišu radne odnose (novi Zakon o radu) dozvoljavaju da pravilnik o radu može biti umjesto kolektivnog ugovora ili zamijeniti isti, za razliku od prethodnih zakonskih odrednica gdje je bilo dopušteno da se jedan akt primjenjuje do donošenja drugog akta. Znači, iako je jasno da su to dva opšta akta različita po svojoj formi i po svojoj sadržini, sadašnji Zakon o radu dopušta da jedan opšti akt mijenja drugi opšti akt.

Takođe, članom 7. stav 2. važećeg Zakona o radu ozakonjuje se nelogičnost u smislu određivanja „Akt o sistema-

Duško Košpić:

Praktična neprimjenljivost Zakona o radu RS kao posljedica pravno-defektnog normiranja
Practical inapplicability of the Labour Law in the Republic of Srpska as a result of legally-defective standardization

tizaciji je akt kojim se utvrđuju: unutrašnja organizacija itd". Ozakonjenje nelogičnosti se ogleda u tome što se po redu stvari za određeni poslovni subjekt prvo određuje organizacija (napravi se prvo kostur organizacije, koja može biti horizontalna ili vertikalna, plitka ili duboka itd), a po pravljenju kostura organizacije, koji podrazumijeva razrađene funkcije poslovnog subjekta po organizacionim dijelovima, pristupa se sistematizaciji radnih mjesta. Zbog toga su u višedecenijskoj praksi postojali „akti o organizaciji i sistematizaciji poslova". Iz navedenog razloga je neznanje zakonodavca okarakterisano kao „ozakonjenje nelogičnosti".

U određivanju pojma radnik (član 5. stav 1. Zakona) zakonodavac je napravio suštinsku grešku, jer ne pravi razliku između radi, tj. rada i radnog odnosa. Radi, tj. rad (ne ulazeći u detaljno vrstu i suštinu kakav može biti, kao npr. tekući i minuli, jednostavni i složeni, produktivni i neproduktivni, fizički i umni itd), takođe može biti u radnom odnosu, ali i van radnog odnosa. Odnosno, raditi se može biti sa pravnim osnovom ili bez pravnog osnova. Pravni osnov između radnika i poslodavca je radni odnos! U radnom odnosu radnik obavlja rad za poslodavca. Bez pravnog osnova radnik može da radi za poslodavca i to je rad van radnog odnosa, što se faktički dešava, odnosno praktikuje kao tzv. rad na crno.

Prema tome, da bi određivanje radi kod poslodavca imalo pravni osnov, umjesto zakonske odrednice u članu 5. Zakona „Radnik, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje radi kod poslodavca itd", potrebno je da stoji „Radnik je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca itd". Jer, određivanje "radi kod poslodavca" može da bude u radnom odnosu, ali bez radnog odnosa, tj. na crno. Naravno, donosioci Zakona su smatrali da se "podrazumijeva", ali zakonsko određivanje mora biti precizno i decidno, a ne da se podrazumijeva. Uostalom, Zakon o radu Republike Srbije ("Službeni glasnik RS" br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) u članu 5. određuje da je zaposleni fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca. Takođe, Zakon o radu Republike Hrvatske (NN 93/14-na snazi od 07.08.2014.) članak 4. određuje da je radnik fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Član 34. stav 2. Zakona je nelogičan i u koliziji sa određenim članovima ovog Zakona. Stav 2. člana 34. određuje: "Ako poslodavac sa radnikom ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana smatra se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad". A, stav 1. člana 34. određuje: „Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja radnika na rad". Znači, stav 1. navedenog člana određuje da se prije stupanja radnika na rad zaključuje ugovor o radu, dok istovremeno stav 2. istog navedenog člana daje mogućnost da radnik zasnuje radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad ako poslodavac sa radnikom ne zaključi ugovor o radu. Prema tome, stav 1. člana 34. zasnivanju radnog odnosa daje pravni osnov (kroz uslov da se prethodno zaključi ugovor o radu), dok isti član u stavu 2. dozvoljava da se zasnuje radni odnos bez pravnog osnova, tj. na faktički način. Donosioci Zakona su stvorili situaciju da dva stava (1. i 2.) istog člana (34) negiraju sami sebe!

Stav 2. člana 34. Zakona nije samo u koliziji sa stavom 1. člana 34. istog Zakona, već je u koliziji i sa još jednim članom Zakona, tj. članom 1. stav 2. ovog Zakona. Naime, stav 2. člana 1. određuje pravni osnov zasnivanja radnog odnosa „zaključivanjem ugovora o radu, odlukom o prijemu, odlukom o izboru i imenovanju i drugim pravnim osnovom uređenim posebnim zakonom". Opet, nasuprot ovom određivanju član 34. stav 2. dopušta zasnivanje radnog odnosa na faktički način, tj. bez pravnog osnova.

Postoji i treća kolizija člana 34. stav 2. Zakona i to sa članom 35. stav 7. koji određuje: „Poslodavac je dužan da primjerak ovjerenog ugovora o radu uruči radniku prije stupanja radnika na rad". Ukoliko bi se (zakonski regulisano i dozvoljeno) postupilo kod zasnivanja radnog odnosa u skladu sa stavom 2. član 34. Zakona, kako bi se tada mogao primjerak ovjerenog ugovora o radu uručiti radniku prije stupanja radnika na rad, a što je određeno da je poslodavac dužan da učini?

Zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme u odnosu na prethodna zakonska rješenja ima određene razlike. Član 39. stav 2. Zakona određuje da ugovor o radu na određeno vrijeme ne može trajati duže od 24 mjeseca. Međutim, stav 4. člana 39. dopušta da se ugovor o radu na određeno vrijeme izuzetno može zaključiti i na period duži od 24 mjeseca zbog zamjene privremeno odsutnog radnika, za rad na projektu koji traje do 60 mjeseci i sa nezaposlenim kojem za ostvarivanja penzije nedostaje najduže pet godina do ispunjenja uslova za istu. Za razliku od sadašnjeg važećeg zakonskog rješenja prethodno važeći Zakon o radu u članu 16. određivao je da se ni u kom slučaju ugovor o radu na određeno vrijeme ne može zaključiti na duži period od dvije godine. Prethodno zakonsko rješenje je isto određivalo da se ugovor o radu na određeno vrijeme može zaključiti takođe po osnovu zamjene odsutnog radnika, ali do godinu dana. Važeći Zakon takođe određuje i dopušta da ugovor o radu može zaključiti na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno odsutnog radnika, ali ne određuje na koji vremenski rok, već navodi do povratka privremeno odsutnog radnika. Šta to u praksi može da znači? Može da znači da rad na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno odsutnog radnika može da traje tri godine, pet godina ili duže. Bitnost navedenog je iz razloga što određivanje „privremeno odsutnog radnika" nije definisano ne samo vremenski, već ni po kom mogućem osnovu odsutnog (primjera radi, može biti stručno usavršavanje koje traje po nekoliko godina i slično). Prema tome, prethodno zakonsko rješenje za rad na određeno vrijeme po osnovu zamjene odsutnog radnika je određivalo koliko može da traje (godinu dana), dok sadašnji Zakon isto ne određuje.

U članu 56. Zakona uvodi se novina „vrijeme pripravnosti". Osnovna je primjedba da definisanje i uređivanje vremena pripravnosti treba da bude detaljno uređeno i regulisano Zakonom, a ne da Zakon odredi da ovako bitno uređuje se posebnim propisom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Zakonsko određivanje vremena pripravnosti umjesto uopšteno normiranog (član 56. stav 2.): „vrijeme u kojem je radnik pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se

pokaže takva potreba”, treba da definiše i odredi za obavljanje kojih poslova, odnosno koje ili kakve su to vrste potreba? Dalje, potrebno je odrediti da li radnik mora biti pripravan u popodnevnom vremenu, da li vikendom ili eventualno i noću? Dalje, potrebno je odrediti na koje oblasti društvenog života se vrijeme pripravnosti odnosi, obzirom da se podrazumijeva kod medicinskog osoblja, u vatrogasnim službama i slično, ali ovakvo generalno normiranje može da stvara 24-časovnu generalnu zavisnost radnika od poslodavca (što poslodavac može i da zloupotrebljava). Odnosno, ovakvo normiranje nameće pitanje da li je ovakvom zakonskom odrednicom radnik po pitanju radnog vremena apsolutno zavisn od poslodavca? Da li je tako bilo i u robovlasničkom periodu? Nije suvišno navesti kada se spominje u robovlasničkom periodu, da se onda ima na umu rimsko pravo nastalo kao nastojanje rimskih pravnika da se sve pravno oformi i logički sistematizuje u jednu cjelinu. Pravni značaj toga se pokazuje mnogo kasnije, kada regule rimskog prava nalaze plodno tlo u novim društvima koja proklamuju jednakost građana (rimsko pravo je ugrađeno u temelje mnogih pravnih sistema, a i danas kao značajan predmet izučava se na pravnim fakultetima). Relevantno i značajno je da je radni odnos rimskog prava pretpostavljao ravnopravnost ugovornih strana u smislu jasno definisan rad i šta se dobija za isti. Navedeno nameće pitanje da li Zakon o radu u Republici Srpskoj pretpostavlja ravnopravnost ugovornih strana? Da li je sve jasno definisano i šta se dobija za isto? Dio odgovora treba da se vidi i dobije i iz ovog Prikaza Zakona.

Da nije sve jasno definisano i šta se dobija za nešto potvrđuje prekovremeni rad radnika kod poslodavca, kasnije će isto potvrditi i noćni rad itd. Prekovremeni rad zakonodavac je regulisao drugačije u odnosu na prethodno važeće pozitivne propise. Zakon u članu 61. stav 2. određuje „Radnik u toku kalendarske godine ne može raditi prekovremeno više od 180 časova”. Prethodno važeći Zakon o radu je određivao (član 44) da radnik u toku kalendarske godine ne može raditi prekovremeno više od 150 časova. Znači, imamo povećanje sati prekovremenog rada. Dalje, posebno bitan za određivanje prekovremenog rada je član 63. Zakona koji glasi „Za vrijeme prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje plate”. Ako pođemo od toga da je zakonodavac u prethodno navedenom članu odredio da postoji prekovremeni rad, onda u članu 63. imamo nelogičnost da Zakon „određuje neodređeno”, tj. nepoznato, jer se govori, odnosno navodi o uvećanju plate, a bez određivanja koliko uvećanje plate iznosi. U prethodno važećem Zakonu o radu (član 46.) bilo je određeno „Uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada ne može iznositi manje od 30% u odnosu na platu za isti broj časova rada u redovnom radnom vremenu”. Prema tome, iznos uvećanja plate za vrijeme prekovremenog rada je ranije bilo zakonska kategorija, dok sadašnji Zakon isto ne određuje. Ukoliko je zakonodavac smatrao da se uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada treba regulisati mimo Zakona, to nije ispravno rješenje. Jednostavno, može se doći u situaciju da uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada ne bude određeno ili da bude različito određeno. To mogu da budu slijedeće situacije: 1. Ako se prepusti regulisanje Opštim

kolektivnim ugovorom, a isti može da se ne zaključi (navedeno potvrđuje praksa u Federaciji BiH, gdje ni pet mjeseci poslije donošenja Zakona o radu Federacije BiH nije došlo do potpisivanja Opšteg kolektivnog ugovora); 2. U slučaju da određeni poslodavci nisu članovi udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora, jer kolektivni ugovor obavezuje poslodavce koji su u vrijeme zaključivanja kolektivnog ugovora bili članovi udruženja poslodavaca kolektivnog ugovora (član 245. stav 1. Zakona); 3. Ukoliko poslodavac istupi iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora, jer u slučaju istupanja kolektivni ugovor obavezuje šest mjeseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora (član 245. stav 3.); 4. U slučaju i da se zaključi kolektivni ugovor i da u istom bude regulisano uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada, Zakon je odredio da kolektivni ugovor važi tri godine, nakon čega prestaje da važi (član 252), što stvara mogućnost da poslije tri godine važenja ne bude regulisano povećanje plate za vrijeme prekovremenog rada. Zbog navedenih razloga uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada potrebno je regulisati Zakonom o radu.

Imajući u vidu član 3. Zakona postoji mogućnost da zakonska prethodno važeća kategorija uvećanja plate za vrijeme prekovremenog rada postane „volja poslodavca”, odnosno isto otvara mogućnost poslodavcu da sam odredi uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada pravilnikom o radu, kao jednostranim aktom. Potvrda navedenog nalazi se u članu 124. stav 2. Zakona, koji određuje „... 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”. Opšti akt je i pravilnik o radu, kao jednostrani akt poslodavca.

Zakon je potpuno nelogičan u davanju mogućnosti nadležnom ministru da utiče i djeluje na kolektivne ugovore (članovi 246, 247, 248. i 249. Zakona). Norme kolektivnog ugovora su pozitivni propisi. Ako postoji u društvu podjela na zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, postavlja se pitanje kako zakonodavac (zakonodavna vlast) može dozvoliti ministru (izvršna vlast) da određuje nešto što se normira pozitivnim propisima (što je zakonodavna vlast)? Kako se može izjednačiti da bude ili pozitivni propisi (norme kolektivnog ugovora, potpisane od ugovornih strana) ili ministar određuje? Nije bez razloga spomenuto naprijed rimsko pravo (koje je temelj mnogih pravnih sistema u mnogim državama), jer normiranje prikazano ovim radom (analitičkom metodom i metodom komparacije) u Zakonu o radu u Republici Srpskoj ne negira samo sebe, već mnogo šire!

U vezi noćnog rada radnika Zakon (član 74. stav 5.) određuje i na način „Radnik za vrijeme noćnog rada ima pravo na uvećanje plate”. Zakonodavac ne navodi koliko iznosi uvećanje plate za vrijeme noćnog rada. Do sada je uvećanje plate za vrijeme noćnog rada bilo određeno Opštim kolektivnim ugovorom (Sl. glasnik RS, broj: 40/10), članom 28. „Osnovna plata radnika uvećava se najmanje po osnovu rada noću za 35%”. Opet imamo situaciju da ukoliko je zakonodavac smatrao da se uvećanje plate za vrijeme noćnog rada treba regulisati opštim

Duško Košpić:

Praktična neprimjenljivost Zakona o radu RS kao posljedica pravno-defektnog normiranja
Practical inapplicability of the Labour Law in the Republic of Srpska as a result of legally-defective standardization

aktom mimo Zakona, to nije ispravno rješenje. Jednostavno, može se doći u situaciju da uvećanje plate za vrijeme noćnog rada ne bude određeno ili da bude različito određeno. To mogu da budu slijedeće situacije: a) ako se prepusti regulisanje Opštim kolektivnim ugovorom (opštim aktom), a isti se ne zaključi, b) u slučaju da određeni poslodavci nisu članovi udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora, jer kolektivni ugovor obavezuje poslodavce koji su u vrijeme zaključivanja kolektivnog ugovora bili članovi udruženja poslodavaca kolektivnog ugovora (član 245.stav 1. Zakona); c) ukoliko poslodavac istupi iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora, jer u slučaju istupanja kolektivni ugovor obavezuje šest mjeseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora (član 245. stav 3.); d) u slučaju i da se zaključi kolektivni ugovor i da u istom bude regulisano uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada, Zakon je odredio da kolektivni ugovor važi tri godine, nakon čega prestaje da važi (član 252), što stvara mogućnost da poslije tri godine važenja ne bude regulisano uvećanje plate za vrijeme noćnog rada. Zbog navedenih razloga uvećanje plate za vrijeme noćnog rada potrebno je regulisati Zakonom o radu.

Imajući u vidu član 3. Zakona postoji mogućnost da uvećanje plate za vrijeme noćnog rada postane „volja poslodavca“, odnosno isto otvara mogućnost poslodavcu da sam odredi uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada pravilnikom o radu, kao jednostranim aktom. Potvrda navedenog nalazi se u članu 124. stav 2. Zakona, koji određuje „... 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“. Opšti akt je i pravilnik o radu, kao jednostrani akt poslodavca.

Posebno je interesantno da Zakon o radu rad u vrijeme praznika ne tretira nijednim posebnim članom kao zakonsku kategoriju. Opštim kolektivnim ugovorom u Republici Srpskoj (Sl. glasnik RS, br. 40/10.) bilo je određeno u članu 28. da osnovna plata radnika se uvećava najmanje za rad na dane državnog praznika i druge dane u koje se po zakonu ne radi za 50%. U Zakonu imamo jedino spominjanje u članu 124. stav 2. da se plata radnika u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu uvećava po osnovu rada praznikom i drugim danima u koje se po zakonu ne radi. Možemo da imamo istu situaciju kao kod prekovremenog i noćnog rada, koja podrazumijeva slijedeće situacije: 1. Ako se prepusti regulisanje Opštim kolektivnim ugovorom, a isti može da se ne zaključi (navedeno potvrđuje praksa u Federaciji BiH, gdje ni pet mjeseci poslije donošenja Zakona o radu Federacije BiH nije došlo do potpisivanja Opšteg kolektivnog ugovora); 2. U slučaju da određeni poslodavci nisu članovi udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora, jer kolektivni ugovor obavezuje poslodavce koji su u vrijeme zaključivanja kolektivnog ugovora bili članovi udruženja poslodavaca kolektivnog ugovora (član 245.stav 1. Zakona); 3. Ukoliko poslodavac istupi iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora, jer u slučaju istupanja kolektivni ugovor obavezuje šest mjeseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora (član 245. stav

3.); 4. U slučaju i da se zaključi kolektivni ugovor i da u istom bude regulisano uvećanje plate za vrijeme rada praznikom, Zakon je odredio da kolektivni ugovor važi tri godine, nakon čega prestaje da važi (član 252), što stvara mogućnost da poslije tri godine važenja ne bude regulisano povećanje plate za vrijeme rada praznikom. Zbog navedenih razloga uvećanje plate za vrijeme rada praznikom i druge dane u koje se po zakonu ne radi potrebno je regulisati Zakonom o radu.

Posebno je bitno u cjelokupnom kontekstu regulisanja noćnog rada i rada u dane praznika navesti da Opšti kolektivni ugovor u RS (Službeni glasnik Republike Srpske, br. 40/10.) po pitanju važenja i trajanja (za razliku od sadašnjih zakonskih rješenja naprijed obrazloženih da kolektivni ugovori imaju tri godine trajanja i sličnih) navodi da (član 59. stav 7) do zaključivanja izmjena i dopuna ili do donošenja novog kolektivnog ugovora moraju da se primjenjuju i odredbe Opšteg kolektivnog ugovora koje su i otkazane.

Važeće zakonske odrednice za godišnji odmor razlikuju se od prethodnih zakonskih rješenja za godišnji odmor. Zakon određuje (član 80) da u svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 20 radnih dana. Prethodni Zakon o radu je određivao da je isto iznosilo najmanje 18 radnih dana. Opšti kolektivni ugovor u RS je određivao (član 15) da se godišnji odmor uvećava za po jedan dan za svake navršene tri godine radno staža. Sadašnje zakonsko rješenje određuje da se godišnji odmor uvećava po osnovu radnog staža u skladu sa kolektivnim ugovorom. Obzirom na naprijed naveden različit karakter trajanja kolektivnih ugovora, pa i mogućnosti da ne bude zaključen i slično (naprijed navedeno), upitno je ovakvo određivanje.

Iako prethodna pozitivno – pravna regulativa radnog prava nije imala kategoriju „čekanja“, Zakon u članu 91. uvodi da poslodavac može uputiti radnika na plaćeno odsustvo – čekanje. U takvim situacijama radnici ostvaruju pravo na naknadu plate u visini od najmanje 50% prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca.

U dijelu Zakona koji određuje posebnu zaštitu bolesnih radnika i invalida (čl. 115,116) zakonodavac kao osnov uzima povredu na radu. Praksa pokazuje da zakonsko određivanje treba da bude „povrede na radu i u vezi sa radom“.

Procenat uvećanja plate po osnovu radnog staža smanjen je u odnosu na prethodno rješenje. Zakon određuje (član 124) da se osnovna plata uvećava se 0,3% za svaku godinu radnog staža. Do sada je važilo uvećanje plate po osnovu radnog staža u procentu 0,50% za svaku godinu radnog staža, bilo je određeno članom 23. Opšteg kolektivnog ugovora u RS (Sl. glasnik RS, broj: 40/10).

Odgovornost za povredu radnih obaveza Zakon je odredio široko. U članu 138. određeno je da „Težom povredom radnih obaveza smatra se takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć“. Slično rješenje bilo je i u prethodno važećem Zakonu u radu (član 98), s tim da je sastavni dio toga tada člana činilo i precizno odre-

divanje šta se smatra težom povredom radne obaveze. Pravno sasvim logično da se jednim članom navedeno reguliše, tj. šta nešto jeste i šta ga čini. Međutim, novi Zakon o radu u članu 138. određuje šta nešto jeste, a članom 179. u dijelu razlozi za otkaz ugovora o radu, određuje šta čini težu povredu radne obaveze. Iz dosadašnjeg prikaza Zakona moglo se vidjeti da zakonodavac nije bio decidan i da zna biti u koliziji. Ovakvim načinom određivanja teže povrede radne obaveze zakonodavac je dokazao da može postupati na način „što jednostavno, kada može komplikovano”. Nameće se zaključak da je prethodni Zakon o radu u pravno – tehničkom smislu bio kvalitetniji.

Otpremnina koja se isplaćuje radniku Zakonom je određena na drugačiji način. Zakon određuje da 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. Takođe, Zakon je odredio da otpremnina ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plata isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Prethodno određivanje visine otpremnine bilo je regulisano Opštim kolektivnim ugovorom u RS. Visina otpremnine zavisila je od dužine rada radnika kod poslodavca i najmanje iznosila: a) za rad od dvije do 10 godina 35% prosječne mjesečne plate radnika isplaćene u poslednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, b) za rad 10 – 20 godina 40% plate (isplaćene kao pod „a”), c) za rad 20 – 30 godina 45% plate (isplaćene kao pod „a”), d) za rad preko 30 godina 50% plate (isplaćene kao pod „a”).

Zakon je smanjio rokove u kojima radnik može da traži zaštitu. Tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede (član 201), dok je prethodni Zakon o radu (član 118) određivao da Tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede. Znači, pored toga što su smanjeni rokovi, sadašnje zakonsko rješenje briše razliku između subjektivnog i objektivnog roka za postupanje. Smanjen je i rok za obraćanje inspekciji rada, na način da se radnik se može obratiti inspektor u rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede (član 202). Prethodni zakon o radu je određivao (član 120) da radnik se može obratiti inspektor u rada radi zaštite prava u roku od tri mjeseca od dana saznanja za učinjenu povredu, a najdalje u roku od šest mjeseci od dana učinjene povrede.

UMJESTO ZAKLJUČKA

U „Prikazu Zakona o radu u Republici Srpskoj” metodom analize i komparativnom metodom sa dosadašnjim Zakonom o radu u Republici Srpskoj i Opštim kolektivnim ugovorom u RS, nastojalo se ukazati na bitne pravne odrednice koje regulišu odnose poslodavaca i radnika. Pri tome, da li je ovaj Zakon više u korist jedne strane ili na štetu druge strane nije se ukazivalo, već se ukazivalo na promjene u odnosu na dosadašnju radno – pravnu regulativu, odnosno na novo radno – pravno

normiranje, koje je donio novi Zakon o radu u Republici Srpskoj, kao i na kvalitet donesenih pravnih rješenja.

Javnost je informisana da je to „vlast” morala da uradi radi „poboljšanja stanja u društvu”, odnosno pritiska tzv. međunarodne zajednice. Kao autor ovog teksta biću kritičan kako u shvatanjima nosilaca vlasti u Republici Srpskoj, tako i shvatanjima ovog prostora od strane tzv. međunarodne zajednice (iako dopuštam da nisam u pravu, odnosno da sam u krivu).

Naime, pogrešno je shvatanje da je prethodni Zakon o radu u Republici Srpskoj bitno uticao na privredno, odnosno društveno stanje kakvo jeste. Ljudski resurs, koji treba da karakteriše preduzetništvo, menadžment i liderstvo, je ta „lokomotiva” privrede, odnosno razvoja cijelog društva. Iako je veliki značaj radnog prava (na početku teksta naznačeno), ono je to koje ne stvara privredne rezultate, odnosno materijalno poboljšanje u društvu. Ono ima zadatak da prati ljudski resurs, koji razvija privredu i društvo, te da reguliše kvalitetnim radno – pravnim normama odnose radnika i poslodavaca. Jednostavno, radno – pravna regulativa ne stvara novu vrijednost u društvu, kroz razvoj privrednih grana. Novu vrijednost u društvu stvara ljudski resurs, koji posjeduje kvalitetne preduzetničke, menadžerske i liderske osobine. Da li su ovi navodi tačni, pokazaće vrijeme!

Navodi i argumenti za usvajanje Zakona o radu u Republici Srpskoj da se radi o „evropskim rješenjima” moraju se posmatrati kompleksno i realno, odnosno sa više aspekata. Prije svega, evropska rješenja moraju uzeti u obzir različitosti prostora (adekvatnost prostora), odnosno uslova za primjenu istih ili sličnih normi radnog prava. Egzistiranje „evropskih rješenja” nije isto na prostorima gdje imamo veću ponudu radnih mjesta, odnosno manju nezaposlenost u odnosu na prostor gdje se nezaposlenost kreće oko 50% radno sposobnih (uglavnom mladih). Drugo, uvođenje evropskih rješenja nije isto na prostorima gdje po prestanku rada radnik u statusu nezaposlenog ima materijalnu pomoć, koja je dva puta veća (primjera radi u Njemačkoj) nego prosječna plata prostora na kojem je stupio na snagu ovaj Zakon. Treće, egzistiranje evropskih rješenja nije isto na prostorima gdje se poštuju zakoni i gdje postoji realna i objektivna sudska zaštita, a u odnosu na prostor na kojem je situacija po tim pitanjima drugačija, odnosno nezadovoljavajuća. Uzimajući u obzir navedeno, potrebno je istaći da kolateral mogu biti radnici!

LITERATURA:

- Košpić, D. (2014). *Doktorska disertacija „Pravo na rad kao osnovno ljudsko pravo u zemljama tranzicije”*, Banja luka.
- Opšti kolektivni ugovor RS (Službeni glasnik Republike Srpske, br. 40/10.)
- Zakon o radu RS (Službeni glasnik Republike Srpske, br. 1/16)
- Zakon o radu RS (Službeni glasnik Republike Srpske, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07; prečišćeni tekst br: 55/07).