



САВЕЗ СИНДИКАТА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

БАЊА ЛУКА, ул. Српска 32

тел. 051/214-795, факс: 051/214-895,

e-mail: info@savezsindikatars.org

www.savezsindikatars.org

Број: _____/17

Датум: 19.09.2017. године

НАЦРТ

ПРЕДМЕТ: АНАЛИЗА ПРИМЈЕНЕ ЗАКОНА О РАДУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Закон о раду Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 01/16), усвојен је по хитном поступку, уз противљење Савеза синдиката Републике Српске, на посебној сједници Народне скупштине Републике Српске одржаној 29.12.2015. године, а исти је ступио на снагу дана 20.01.2016. године, од када се овим Законом на директан или индиректан начин уређују радни односи, права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада. Важно је нагласити да од 01. јула 2016. године немамо на снази Општи колективни уговор и посебне колективне уговоре у привредним дјелатностима (осим Телекомуникација). Главни мотив за доношење Закона по хитном поступку, Влада Републике Српске образлагала је потребом унапријеђења радно-правних института, потпунијом заштитом права запослених и усклађивања Закона о раду са међународним стандардима, односно прописима Европске уније, а у складу са усвојеном Реформском агендом. Поменутом Агендом, оцијењено је да постојећи закони о раду у Босни и Херцеговини у значајној мјери не одражавају друштвене и економске односе у БиХ, да су у појединим одредбама контрадикторни са другим законима, те у неким одредбама нејасни и недовољно флексибилни, да култура колективног преговарања и социјалног дијалога је недовољно развијена и често оптерећена нереалним захтјевима социјалних партнера. Међутим, поставља се питање, колико је нови Закон о раду, одговорио на постављене стандарде?!

Поступак усвајања Закона о раду праћен је великим недостацима у транспарентности, одсуством било каквог утицаја стручне јавности на текст Закона, што у крајњем потврђује и примјена новог Закона у пракси.

Влада РС коначно увидјела све лоше стране садашњег Закона о раду, због чега се одлучила на израду Анализе примјене истога. Евидентно је да реформа радног законодавства није донијела ништа ново, посебно не на тржишту рада, нити је омогућила лакше запошљавање, нити повећала број запослених. Растегљивост радног односа није донијела ништа добро за радника. Флексибилност радних односа у нашим условима, условима недовршене приватизације, лоше економске ситуације и неразвијене привреде је погубна не само за раднике, него и за власт, фондове, Буџет и само погодује несавјесним послодавцима. То је ова једногодишња примјена Закона о раду и показала. Није

претјерано нагласити да је Закон о раду уништио до тада солидно развијен социјални дијалог, а колективно преговарање претворило у монолог радника и синдиката, тако да је Република Српска, раније препознатљива по добром социјалном дијалогу и квалитетним колективним уговорима, колективном преговарању за примјер, враћена у прошли вијек када смо били почетници у том процесу.

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Дефинише предмет Закона, радни однос, настанак права из радног односа, те је одређено да се права, обавезе и одговорности из радног односа уређују колективним уговором, а правилником о раду и уговором о раду, само када је то Законом одређено.

Законодавац уводи **термин правилник о раду као један нови суштински појам**. У све штетне последице овог института по колективно преговарање имали смо прилике да се увјеримо у периоду од ступања на снагу Закона па до данас.

У ситуацији када немамо закључен Општи колективни уговор, нити посебне колективне уговоре у привреди, појављује се суштински проблем уређивања основних права, обавеза и одговорности радника, која нису директно уређена Законом. Ово отвара широке могућности злоупотребе од стране послодаваца, јер не постоји модалитет примјене одређених одредби Закона у пракси, због чега се радници ускраћују у својим правима.

Члан 2.

Одређује територијалну примјену закона, осим када је то за поједине случајеве посебним законима другачије прописано.

Члан 3.

Одредба овог члана дефинише колективни уговор и правилник о раду, као и услове под којима послодавац може донијети правилник о раду .

Члан 3. Закона, а посебно став 2. под тачком 3. у суштини маргинализује колективно преговарање и даје могућност послодавцу да, исказивањем добре воље за вођењем преговора, али без стварне воље за закључивањем колективног уговора, уколико се не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана, правилником о раду, једнострано, регулише сва битна питања везана за права радника. Једина обавеза послодавца (члан 3. став 2. тачка 5.) по овом питању је да након утврђивања коначног текста правилника о раду затражи мишљење синдиката или савјета радника, које није обавезујуће. Поставља се оправдано питање, какав је интерес послодавца да преговарају и закључују колективне уговоре када имају законску могућност да права радника самостално уређују путем правилника о раду.

У Закону није јасно дефинисана позиција општег и гранског колективног уговора, а колективни уговор је изједначен са правилником о раду, дефинишући их као општи акт. На овај начин синдикат губи једну од својих најважнијих улога, а то је право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора, што је и био циљ Закона. У Закону је потребно јасно прецизирати и дефинисати позицију колективних уговора (општег, посебног и колективног уговора код послодавца, те њихов међусобни однос). Никако не дозволити да исти буде изједначен са актом послодавца- правилником о раду.

Члан 5. - 8.

Дефинишу се појмови радника, послодавца, синдиката, удружења послодаваца, шта се подразумејева под колективним уговором, шта су акт о систематизацији, правилник о раду, уговор о раду, дефинисани су појмови радног мјеста, радне средине, радног искуства и радног стажа .

Дефиницијом појма радника прецизирано је да се радником сматра само физичко лице које је, између осталог, пријављено у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса, чиме се законским нормирањем покушава избјећи појава рада на црно. У пракси је ситуација и даље остала иста, јер нису пооштрене санкције за послодавце код којих је рад на црно честа појава и уобичајена пракса, чак израженија него раније.

Законом је прописано да послодавац самостално доноси Акт о систематизацији радних мјеста, без обавезе тражења мишљења синдиката, што никако није добро законско рјешење-због чега је потребно мијењати члан 7. Закона, уз обавезу тражења мишљења синдиката приликом усвајања наведеног акта.

Члан 9. – 11.

Регулишу се међусобни односи Закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду.

Чланом 9. став 2. регулисано је да се општим актом и уговором о раду могу прописати друга или повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених овим Законом.

Чланом 10. су предвиђене правне посљедице у случају несагласности општих аката и уговора о раду са Законом, гдје је предвиђено да су такве одредбе општих аката незаконите, док је за уговор о раду предвиђено да су само поједине такве одредбе ништаве .

Тумачењем одредбе члана. 10. став 2. Закона о раду, произилази да поједине одредбе уговора о раду којима се предвиђају неповољнији услови рада од оних прописаних законом и општим актима, су ништаве и не могу се примјењивати, с тим да није прецизирано које би то одредбе могле бити .

Такође, законско рјешење којим је предвиђено да се ништавост појединих одредби уговора о раду које предвиђају неповољније услове рада од услова предвиђених законом и општим актима, доказује пред судом, није повољно због дужине трајања судских поступака, непостојања адекватне судске заштите и праксе,

што ствара додатну несигурност и неизвјесност радника у погледу остваривања њихових права. Чињеница да је то ублажено прописивањем немогућности застаријевања права на утврђивање ништавости, те права на накнаду штете, коју је радник претрпио примјеном ништавног уговора о раду, али с друге стране, сав терет доказивања ништавости и висине штете је на раднику, што додатно отежава његов положај пред судом .

Члан 14.

Предвиђа да послодавац може утврдити учешће радника у добити оствареној у пословној години .

Ова одредба је непрецизна у смислу да нису предвиђени услови под којима се може утврдити такво учешће, што оставља могућност за злоупотребу исте од стране послодавца. С друге стране, не постоје подаци о примјени наведене одредбе у пракси.

Члан 16. и 17.

Прописује основне обавезе послодавца, као и посебну обавезу да информисе раднике, односно њихове представнике о свим битним питањима која се тичу радних односа, те радно-правних статуса радника.

Позитивно рјешење дефинисано је у члану 16. Закона којим је прописано да је послодавац у обавези да приликом ступања радника на рад уручи идентификациону исправу. У досадашњој пракси овај члан се није примјењивао, због чега је потребно у будућем периоду инсистирати на његовој примјени, јер то веома добро рјешење код утврђивања радника који раде на „црно,“. Веома би било лако утврдити раднике који нису пријављени, јер би било јасно да сви они који немају идентификационе картице, да нису пријављени на обавезне видове осигурања. Да се поштује овај члан Закона о раду, инспектор рада би на веома лак начин могао утврдити који радник није пријављен, а и сам радник би био информисан о свом радном статусу. Нажалост, ова добра одредба није нашла своју примјену у пракси, јер нема идентификационих исправа.

Члан 16. који, између осталог, говори да је послодавац дужан да радника пријави у Јединствени систем и уручи му копију пријаве, треба прецизирати на начин да је послодавац дужан да за радника уплати све порезе и доприносе на које га обавезује тај систем и да вријеме проведено код послодавца и уписано у радну књижицу (члан 259. до 262.) обавезно мора да буде покривено свим уплатама, да је то нешто што се подразумијева и да на основу тог уписаног времена радник остварује сва права. А у случају непоштовања те одредбе од стране послодавца, да то буде ствар контролних инспекцијских органа, који ће обавезати послодавца на то, а не обавеза радника, као што је сада.

Члан 19. - 25.

Одредбама Закона о раду дефинисани су различити облици дискриминације, као забрањених поступања у току запошљавања радника, у погледу услова рада и других права из радних односа, образовања, оспособљавања и усавршавања, напредовања у послу, те отказивања уговора о раду. У случају спора, терет доказивања да није било дискриминације, пребацује се на послодавца, што донекле олакшава положај радника у судском поступку .

Један од главних недостатака ових одредби, јесте што не упућују на примјену посебног закона, којим се као *lex specialis*-ом уређују сва битна питања забране дискриминације. Насупрот томе, Закон о раду уводи сопствени анти-дискриминациони

поступак, који је недовољан и има само поједине додирне тачке са поступком који је нормиран Законом о забрани дискриминације.

Једна од најлошијих посљедица овог недостатка, свакако јесте примјена правила о року за покретање поступка мирног рјешавања радног спора пред надлежним органом у року од 30 дана, као предусловом за покретање судског спора, што значи да дискриминисана особа на раду има толико времена да покрене спор, иако је Законом о забрани дискриминације одређен дужи рок. Тиме се долази и до апсурда да су дискриминисане особе на раду још једном дискриминисане од стране судова, будући да се ово правило примењује само на лица у радном односу. На друге облике дискриминације ван радног односа, или у неким другим областима важе општа правила Закона о забрани дискриминације. Разлика која се прави је сасвим неоправдана, па долазимо до још једне ситуације у којој су дискриминисане жртве дискриминације на раду. Савез синдиката Републике Српске је још прије пет година иницирао доношење посебног Закона о забрани злостављања на радном мјесту, али је приједлог Закона повучен из скупштинске процедуре.

Чланом 24. Закона о раду дефиниција мобинга је прешироко постављења, због чега се и радници веома тешко одлучују да улазе у ову врсту спора. Потребно је донијети посебан Закон о спречавању злостављања на раду како би се на потпуно јасан начин дефинисала ова област злостављања на раду и других облика дискриминације.

Оцјеном основних одредби Закона закључујемо да би морали позиционирати колективне уговоре као акте више правне снаге у односу на правилнике, а како је то било регулисано у ранијем Закону о раду.

Правилник о раду може бити само изузетак а не правило, како се у примјени Закона до сада дешавало.

Потребно је донијети посебан закон којим се регулише материја мобинга и других облика дискриминације на раду и у вези са радом, а да се овим одредбама не оптерећује Закон о раду.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Одредбама Закона, које се односе на заснивање радног односа, посебно се уређују услови за заснивање радног односа; уговор о раду; врсте и трајање уговора о раду; форма и садржина уговора о раду; ступање на рад; пробни рад; радни однос на одређено вријеме; радни однос за обављање послова са посебним условима рада; радни однос са непуним радним временом; радни однос за обављање послова ван просторија послодавца; радни однос са помоћним кућним особљем; рад приправника .

Члан 26. – 31.

Законом се прописују основни услови за заснивање радног односа, а који се тичу старости лица које може да заснује радни однос и његове здравствене способности, док се остали услови могу предвидјети посебним законом, општим актом послодавца, актом о систематизацији или одлуком послодавца .

Законом је нарочито забрањено тражење података о породичним и брачним приликама, као и других доказа и исправа које нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос. Дакле, постоје изузеци од овог правила, које послодавци могу искористити да такве исправе захтијевају чак и онда када је то забрањено, под изговором да исти имају непосредан значај за обављање послова релевантног радног мјеста.

Добро законско рјешење, што је чланом 28. став 4. овог Закона јасно дефинисано, да послодавац не може да условљава заснивање радног односа радника, претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата. Наиме, раније је било доста случајева, да послодаваца услови радника да неће да закључи са њим уговор о раду, уколико претходно није потписао „бјанко“ достављени споразумни прекид радног односа, који је послодавац могао активирати кад год то жели. У пракси на суду смо губили спорове, уколико је радник унапријед потписао овај споразум, јер је врло тешко било доказати да је исти потписао против своје воље.

Такође добро законско рјешење је и то што се споразумни прекид радног односа мора овјерити код надлежног органа локалне самоуправе.

Члан 32.

Дефинише уговор о раду и тренутак када се исти сматра закљученим, што је добро законско рјешење, јер радник мора бити пријављен даном ступања на рад. Раније је било много злоупотреба будући да је морао бити пријављен у року од осам дана од ступања на рад.

Члан 33. -34.

Законом је прописано да се уговор о раду, по правилу закључује на неодређено вријеме, а само под одређеним условима на одређено вријеме. Међутим, у пракси је чешћа обрнута ситуација, да послодавци у правилу са радником закључују уговор о раду на одређено вријеме, па наведена одредба нема обавезну примјену у пракси .

Члан 35.

Одредбама овог члана, дефинише се форма и садржина уговора о раду. Уговор о раду се обавезно закључује у писаној форми, а Закон прописује обавезну садржину таквог уговора.

У члану 35. став 5. дефинисано је да се уговором о раду могу уговорити и друга права и обавезе која нису уређена овим Законом и општим актом. О којим правима и обавезама би се могло радити, а да нису уређена ниједним прописом из области рада?

Члан 39.

Овом одредбом Закона дефинисан је **појам радног односа на одређено вријеме**, његово трајање и услови за закључење таквог уговора на дужи период. У правилу до двије године, а може и до 60 мјесеци.

Ове одредбе утичу на статус радника како позитивно, тако и негативно.

С једне стране, јако је добро што су неки од изузетака нормирани тако да излазе у сусрет потребама које су се јавиле у претходној пракси. Ово нарочито важи за изузетке из тачака 1) и 3). Рјешење из тачке 3) значајно је због великог броја старијих незапослених лица која су изгубила посао и која су углавном дугорочно незапослена.

С друге стране, када је ријеч о тачки 2), чини се да је опција у којој се рад на пројекту може продужити до 60 мјесеци, сувише либерална, те увек постоји бојазан да може доћи до различитих злоупотреба, нарочито имајући у виду слабу контролу над извршавањем тих пројеката.

Такође, могућност да послодавац може да закључи више уговора са радником у периоду од 24 месеца – у пракси доводи до уцјењивања радника одрицањем неког од права које имају по закону, да би им радни однос био продужен.

Отуда је једини закључак који се може извести да је **овај модалитет регулисан на начин на који се излази у сусрет послодавцима и омогућава наставак праксе краткорочних ангажовања.**

Дакле, првобитно најављивање да ће се новим Законом ограничити могућности заснивања радног односа на одређено вријеме, цитираном одредбом није остварено, већ насупрот томе, дата је **већа могућност послодавцима да краткорочним уговорима о раду, доведу до још веће несигурности радника и њиховог радног статуса. У интересу послодаваца одређен је и додатни период од пет радних дана, у коме могу отказати радно ангажовање радника.**

Најбоље законско рјешење би било да се тачно наведе, као и у ранијем Закону о раду, у којим се случајевима може закључити уговор о раду на одређено вријеме. А то су била четири случаја: извршавања посла који траје до шест мјесеци, привременог повећања обима посла, замјене одсутног радника до годину дана и обављања посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла. Оваким законским рјешењем закључивање уговора о раду на одређено био би изузетак, а не правило како је сада прописано. Послодавац не би био у могућности, да има слободну вољу о одлучивању, да ли ће са радником закључити уговор о раду на одређено или неодређено вријеме, како је то дефинисано постојећим Законом. Оваким законским рјешењем, уговор о раду на одређено вријеме био би изузетак, а не правило како је то дефинисано постојећим Законом.

Члан 41. – 43.

Овим одредбама, дефинисан је **радни однос са непуним радним временом**, којима је предвиђена сразмјерност права из радног односа времену проведеном на раду, уз нормирану обавезу послодавца да обезбједи једнаке услове рада раднику с непуним радним временом, као и раднику са пуним радним временом. Ставом 2) и 3) чл. 42. нормира се добра пракса неких послодаваца. Међутим, ове одредбе нису примјенљиве у пракси без ближег уређивања начина и рокова обавјештавања радника о пословима с пуним и непуним радним временом, како од стране послодаваца, тако и узајамно, а што би требало дефинисати колективним уговорима.

Члан 44. – 45.

Одредбом Закона која предвиђа **заснивање радног односа ван просторија послодавца**, проширена је могућност ангажовања радника, тако да обухвати и неке традиционалне, али и неке нове облике рада на даљину и рада од куће. Рад ван просторија послодавца је постао веома популаран, будући да значајно смањује трошкове процеса рада послодавцу, а радницима оставља више слободног времена у току дана.

Међутим, ова законска одредба није нормирала све ситуације у којима послодавци у пракси могу довести радника ван просторија у неједнак положај у односу на друге раднике. Наиме, није одређена минимална висина плате за обављени рад, тако да иста може бити утврђена у мањем износу од основне плате радника који ради на истим пословима у просторијама послодавца. Такође, послодавац може сам утврдити услове рада и начин њиховог организовања, што може довести до онемогућавања раднику да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор.

У овом дијелу Закона није дат ни одговор на питање шта ће се десити уколико радник само један дио радног времена проводи ван просторија послодавца, тако да се оваква ситуација треба регулисати.

Члан 46. – 47.

Одредбом чл. 46. Закона о раду дефинисан је радни однос са кућним помоћним особљем. Ова одредба нема практичну примјену, због немогућности ефикасне контроле таквог рада, недостатка евиденција радника који обављају такав рад, а којим би се олакшало праћење закључивања уговора, што у крајњем подразумемијева и даље обављање тих послова без заснивања радног односа.

Законом је потребно јасно и прецизно дефинисати у којим случајевима се може закључити уговор о раду на одређено вријеме, који би био изузетак, а не правило, у односу са уговор о раду на неодређено вријеме. У том случају послодавац не би имао слободу закључивања уговора о раду на одређено вријеме, јер послодавци у преко 95% случајева закључују уговоре о раду на одређено вријеме.

Потребно је у Закону јасно прецизирати да послодавац са истим радником може закључити уговор о раду на одређено вријеме најдуже на 24 мјесеца ефективног рада, без обзира да ли је у том периоду било прекида или не.

РАДНО ВРИЈЕМЕ

Одредбама закона које се односе на радно вријеме, дефинишу се појам радног времена; пуно радно, непуно и скраћено вријеме радника; прековремени рад, распоред радног времена; прерасподјела радног времена; ноћни рад и рад у смјенама .

Члан 56.

Одредбом овог члана дефинише се појам радног времена, с тим да се по први пут појављује појам приправности, која се посредно дефинише ставом 2. члана 56. Закона. Поставља се питање, због чега је уведен појам приправности у општи режим радних односа. Претпоставка је, да се у пракси постављало питање шта радити у ситуацијама када институт приправности треба примјенити ван професија у којима су већ традиционално нормиране (као што су хитне службе).

Међутим, однос приправности и радног времена је лоше нормиран – у Закону о раду се изричито наглашава да приправност није дио радног времена. У Закону није прецизирано да се приправност не може примјењивати за све професије и сва радна мјеста, што послодавци у пракси често злоупотребљавају. Такође, лоше рјешење јесте и што се дужина трајања приправности и начин плаћања приправности уређују посебним прописом, општим актом или уговором о раду. Познато је да се колективним уговорима приправност регулише само за посебне дјелатности. У недостатку било каквог ближег законског регулисања, знајући да нема Општег колективног уговора, као и посебних колективних уговора у областима рада, које претежно или у цјелини обављају приватни послодавци, у пракси се дешава да је приправност најчешће регулисана правилником послодавца, евентуално уговором о раду. Ово може довести до злоупотреба, организовања несразмјерно дугих периода приправности и далеко ниже стопе плаћања за те периоде. Закључак је да би законодавац морао далеко прецизније да нормира права запослених тим поводом.

Осим тога, овако дефинисан појам приправности означава увођење неограниченог радног времена, као неуставне категорије, обзиром да се увођењем приправности ограничава слобода кретања радника након завршетка редовног радног времена.

Приправност, уколико и даље буде законско рјешење, мора бити прецизно одређена и колективним уговором прецизирано вријеме приправности, а што би се, такође, прецизније уредило општим или посебним колективним уговором.

Појам приправности уведен у општи режим радних односа ограничава права радника посебно у области уставних права и то ограничења радног времена и слободе кретања.

Члан 57-59.

Дефинише **пуно радно вријеме**, које износи 40 часова седмично, с тим да се општим актом може утврдити да траје и краће, али не краће од 36 часова седмично, при чему радници остварују сва права као да раде с пуним радним временом. Из ових одредби није јасно утврђен начин вођења дневене евиденције присутности радника на раду. Из разговора са инспекторима рада указано је да према садашњим законским прописима немају могућност да утврде да ли радник ради прековремено.

Посебан проблем у одређеним областима представља и непуно радно вријеме, па су могуће разне злоупотребе. Ову област треба додатно уредити и прецизирати.

Члан 60. – 66.

Прековремени рад може се увести само у Законом предвиђеним случајевима.

Одредбама новог Закона о раду, прековремени рад је повећан са три, на четири часа дневно, на седмичном нивоу највише десет часова, док је на годишњем нивоу повећан са 150 на 180 часова. Колективним уговором се може утврдити максимално трајање до 230 часова прековременог рада годишње .

Постоји законска обавеза обавјештавања надлежног инспектора рада, у случају постојања потребе за прековременим радом у трајању дужем од три седмице непрекидно, односно десет седмица укупно у току календарске године, с тим да послодавци ријетко поштују наведену законску обавезу, што потврђују и ситуације из праксе да се у ванредним инспекцијским контролама утврђује постојање прековременог рада преко законом дозвољеног максимума.

Послодавци увођењем режима прековременог рада, избјегавају пријем нових радника, који су им објективно потребни.

Максимано трајање прековременог рада би, савакако, требало да се смањи.

Прековремени рад, као изузетак, треба прецизније уредити, његово трајање смањити, увести ефикаснији начин контроле уз овлаштење синдиката да може пратити примјену, дужину трајања и разлоге увођења прековременог рада. Примјеном Закона о раду, највеће злоупотребе су управо у области прековременог рада.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одредбама ове главе Закона о раду, дефинишу се појмови дневног одмора у току радног времена; дневни одмор између два узастопна радна дана: седмични одмор, годишњи одмор; плаћено и неплаћено одсуство; мировање права из радног односа.

Члан 75. – 88.

Дневни одмор у току радног времена, између два узастопна радна дана и седмични одмор, нису квантитативно нити квалитативно измјењени, осим што су логички и термилошки прецизирани, те је наглашено да се **дневни одмор у току радног времена урачунава у радно вријеме.**

С друге стране, **годишњи одмор**, претрпио је одређене квантитативне промјене, те је **законски минимум повећан на 20 радних дана** у току календарске године, гдје се једна радна седмица рачуна као пет радних дана, а увећава се према радном стажу и другим основима у складу са колективним уговором . **Због непостојања колективног уговора, у пракси се радницима ускраћује Законом припадајуће увећање годишњег одмора.**

Закон предвиђа исплату регреса за коришћење годишњег одмора, с тим да не одређује било који параметар за утврђивање висине регреса, што погодује послодавцима који у Закону проналазе изговор за неисплату регреса.

Члан 89. – 94.

У погледу законских одредби о одсуствима с рада, **законодавац прописује само горњи максимум трајања одсуства по различитим основама.**

Плаћено одсуство је предвиђено у трајању од најдуже пет радних дана, с тим да је остављено на вољу послодавцима да одреде дужину трајања одсуства по сваком Законом прописаном основу, што може довести до различитих злоупотреба од стране послодавца. Такође, Закон је прописао ко се сматра чаном породице радника, док се на другачији начин дефинише члан породице у Одлуци Владе РС.

Влада је својом Одлуком о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику у потпуности дерогирала законску одредбу и на тај начин довела у дискриминирајући положај велики број радника, посебно оних који нису „покривени“ колективним уговором, а то су углавном радници запослени у реалном сектору.

У Закон се поново уводи **институт „чекања“**, за случајеве привременог смањења обима посла. Недостатак законског нормирања овог института, огледа се у чињеници да није прописана дужина трајања чекања, начин упућивања на чекање и друга битна питања, што у недостатку регулисања овог питања колективним уговором, доводи до различитих злоупотреба.

У члану 94. који дефинише појам јавне функције, додати да се под јавном функцијом сматра и реизборна функција у синдикату.

ЗАШТИТА РАДНИКА

Заштита радника обухвата општу заштиту; заштиту личних података; посебну заштиту млађих радника; посебну заштиту жене и материнства; посебну заштиту болесних радника и инвалида; право на запослење на другим пословима; отпремнину у случају отказа уговора о раду раднику са преосталом радном способности; привремену спријеченост за рад.

Члан 96. – 101.

Општа заштита радника подразумијева права радника да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упознају са прописима о радним односима, те прописима о заштити на раду .

Закон предвиђа одговорност послодавца у смислу одредби о објективној одговорности, за случај несреће до које дође због пропуста послодавца.

Радник може одбити да ради ако њему или другима пријети опасност по живот или здравље, о чему је дужан да обавијести послодавца и надлежног инспектора рада.

У пракси су честе ситуације у којима послодавци не упознају раднике о прописима заштите на раду, не обезбјеђују радницима средства заштите на раду, због чега долази до честих повреда на раду кривицом послодавца. Поред тога, овај члан је у супротности са Законом о заштити на раду којим је прописано да се радник и прије ступања на рад мора упознати са мјерама заштите на раду, а не у року од 15 дана од дана ступања на рад. Ово је изузетно дуг период, а није прецизирано шта се дешава, уколико радник у овом периоду претрпи повреду на раду, па чак и својом грешком због незнања.

Члан 105. – 114.

Из одредби које се односе на посебну заштиту материнства, произилази да породилско одсуство траје годину дана непрекидно. Породиља остварује право на накнаду плате минимално у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих 12 мјесеци прије почетка породилског одсуства или коју би остварила да је била на раду, с тим да се накнада мјесечно усклађује да растом просјечних плата у Републици Српској.

Прописани су и нови услови за стицање права на пензију- да за свако дијете, жена – мајка стиче право на пензију за једну годину мање стажа осигурања у односу на услове прописане Законом о пензијско-инвалидском осигурању, с тим да ни овдје законодавац није јасан, односно да ли се овдје ради о години упаћеног радног стажа или само о ранијем одласку у пензију. У пракси ова одредба може бити дискриминирајућа за жене раднице.

Укупна оцјена посебних одредби о заштити материнства је свакако позитивна. Норме су додатно разјашњене, уведена су и нека нова решења која могу додатно олакшати помирење родитељства и пословног, односно професионалног аспекта живота. Извјесно је међутим, да у материји посебне заштите родитељства има још пуно простора за усавршавање, како у Закону о раду тако и у другим законима који регулишу ову материју.

Члан 115. – 119.

Закон нормира заштиту радника који су претрпјели повреду на раду или су обољели од професионалне болести, на начин да им послодавац за вријеме здравствене неспособности, не може отказати уговор о раду, те их је након лијечења, односно опоравка, обавезан распоредити на послове које су обављали раније или на друге послове који одговарају претходно обављаним пословима.

Међутим, ове одредбе, омогућавају послодавцима широке могућности злоупотребе. Предвиђа се могућност отпуштања радника са преосталом радном способности узроковане болешћу, уколико им послодавац не може пронаћи одговарајући посао, уз исплату једноструког износа отпремнине.

Изузетак су радници којима је утврђена преостала радна способност узрокована повредом на раду и професионалном болешћу, с тим да им, уз њихову писмену

сагласност, послодавац може отказати уговор о раду уз обавезу исплате отпремнине у најмање двоструком износу отпремнине прописане Законом.

Радник са преосталом радном способношћу мора бити квалитетније заштићен, како од стране послодавца, тако и од стране Владе, односно њених фондова. На овај начин штету трпе само радници и њихове породице.

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Одредбама ове главе Закона, регулише се плата; плата за обављени рад и вријеме проведено на раду; најнижа плата; накнада плате; друга примања по основу рада; заштиту плате и накнада.

Члан 120. – 121.

Закон гарантује исплату једнаке плате за исти рад или рад исте вриједности, који радници обављају код послодавца, а под радом исте вриједности подразумијева се рад који захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Плата се састоји од дијела плате за обављени рад и времена проведеног на раду, прописаних увећања и других примања по основу рада.

Члан 122. – 126.

Нови закон, уводи потпуно нови начин за обрачун плате за обављени рад и вријеме проведено на раду, која се састоји од **основне плате и дијела плате за радни учинак, с тим да су нормирана и увећања плате по различитим основама. Радни учинак је саставни дио основне плате радника.**

Основна плата се одређује на основу коефицијента сложености посла и цијене рада, што представља два варијабилна фактора, који у пракси доводе до различитих износа плата за исти рад код различитих послодаваца. Ово је поготово присутно код приватних послодаваца, који у недостатку општих аката, различито одређују коефицијенте сложености истих послова.

Радни учинак представља потпуно нови појам у Закону о раду, а одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса пословном резултату послодавца који се утврђује општим актима, уговором о раду или другим актима послодавца. Оваква дефиниција, једног од елемената плате, у пракси доводи до разних злоупотреба и незаконитог умањења основне плате радника, с обзиром да није дефинисан начин на који ће се вршити обрачун плате по овом основу, посебно у областима и пословима гдје је отежано нормирање. На овај начин је остављено на вољу послодавцу да утврди услове и начин постизања радног учинка. Радни учинак није и не може бити само норма. Колективним уговором потребно је регулисати и нормирати, који су то елементи који чине радни учинак, како не би долазило до незаконитог умањења основне плате радника, јер је према Закону дискреционо право послодавца да увећава или смањује плату по основу радног учинка.

Законом је предвиђено увећање плате за минули рад, који је смањен на 0,3% за сваку годину радног стажа, с тим да се законом, колективним уговором или уговором о раду може одредити другачије, што је у пракси права ријеткост.

Такође је предвиђено увећање плате по основу отежаних услова рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради, што ће бити регулисано

општим актом или уговором о раду, па самим тим, у ситуацији непостојања колективног уговора, ова одредба нема практичну примјену.

Новина у Закону јесте **нормирање обрачуна плате као извршне исправе, мада ова одредба није прецизно и јасно дефинисана, нити усклађена са појмом извршне исправе из Закона о извршном поступку.** Ова одредба је замишљена као добро идејно рјешење, којим се смањују трошкови судских поступака и вјештачења-добро законско рјешење, али тражи додатно прецизирање са Законом о извршном поступку.

Члан 127. – 128.

Одредбе Закона којим се регулише питање утврђивања најниже плате су апстрактне и недовољно јасно дефинисане. Влада Републике Српске, ако нема приједлога Економско-социјалног савјета, утврђује најнижу плату имајући у виду кретање плата, раст производње и животног стандарда у Републици Српској. Одређивање најниже плате на основу ових параметара није довољно прецизно, с обзиром да није јасно према којој формули се рачуна износ најниже плате. Није назначено ни да ли су неки од њих важнији од осталих, али ни из којих се извора подаци прибављају, нити за који се период уназад прибављају. Који су то параметри-просјечна плата у РС, потрошачка корпа или нешто друго?

Најнижа плата треба да буде предмет договора социјалних партнера на највишем нивоу или је везати за просјечну плату у Републици Српској исплаћену за претходну годину, тако да се иста аутоматски усклађује сваке године.

Члан 129. – 131.

У дијелу накнада плате, Законом су предвиђени случајеви када раднику припада накнада плате у висини 100% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, док се остали случајеви могу предвидјети општим актима или уговором и раду, с тим да се не може одредити мањи износ накнаде плате од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду.

Оваквим одређивањем висине накнаде плате, како за случајеве прописане Законом, тако и за случајеве евентуално прописане општим актима или уговором о раду, примјетне су у претходном периоду многе злоупотребе у смислу одређивања претходног периода према ком се рачуна просјечна плата. Сувишно је рећи да послодавци општим актима или уговорима о раду не предвиђају било које друге случајеве у којима радницима припада право на накнаду плате, мимо оних прописаних Законом, тако да наведена одредба нема практичну примјену.

Генерална оцјена одредби о плати, накнади плате и другим примањима радника, јесте да је њихов основни циљ био да радна снага појефтини, односно да се послодавци стимулишу на запошљавање кроз смањивање трошкова радника на терет самих радника, а не на терет државе. Ефекти ових одредби на раднике наступили су одмах ступањем на снагу Закона о раду, будући да су по неком од основа плате практично смањене огромној већини запослених у Републици Српској. Непотребно је наглашавати какве то посљедице има по стандард живота радника. Још важније, ове мјере нису оствариле свој циљ када је ријеч о запошљавању, нити су такав ефекат могле да имају. Једини, дакле, ефекат који је сасвим извјестан, јесте у смањењу плата радника, и самим тим, повећању профита послодаваца.

Неуставно је законско рјешење у члану. 134. којим је дато ексклузивно право Влади РС да сама утврђује висину свих примања по основу рада. Законом је потребно нормирати да се плате и друга примања утврђују само колективним

уговором, а не општим актом или Одлуком Владе, јер је тако прописано Уставом Републике Српске и међународним конвенцијама о колективном преговарању. Тренутним законским рјешењем губи се смисао колективног преговарања, те нико нема потребу да закључи колективни уговор, што је у пракси потврђено.

ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Одредбе ове главе дефинишу повреде обавеза из уговора о раду од стране радника; мјере за повреду радних обавеза и радне дисциплине; накнаду материјалне штете; удаљење радника са рада .

Члан 137. – 139.

Радник је дужан да се придржава својих радних обавеза, а у случају повреде истих одговоран је послодавцу, док је за евентуално причињену штету, учињено кривично дјело или прекршај, одговоран како материјално, тако и кривично или прекршајно.

Законом се дефинишу теже повреде радних обавеза.

Међутим, потребно је прописати поступак код утврђивања теже повреде радне дужности запосленог. Најбоље рјешење би било када би Закон дефинисао и регулисао дисциплински поступак.

Такође, лакше повреде радних обавеза нису дефинисане, као ни начин вођења поступка код лакших повреда радних дужности. Потребно је јасно дефинисати у Закону и разрадити начин вођења поступка и изрицања мјера код лакших повреда и прописати које су то могуће мјере за лакшу повреду радне дужности.

Члан 140. – 141.

Мјере за повреду радних обавеза су: 1) писмено упозорење; 2) новчана казна и 3) престанак радног односа, која мјера се не може изрећи за лакше повреде радних обавеза.

У недостатку прецизнијег дефинисања, не само поступка утврђивања одговорности, него и врста повреда, послодавац је у могућности да изрекне дисциплинску мјеру када год хоће и за шта год хоће.

Члан 142. – 148.

Одредбама Закона предвиђени су услови и начини накнаде штете коју радник причини на раду или у вези са радом, док се на све случајеве који нису регулисани овим законом примјењују одредбе Закона о облигационим односима.

Предвиђена је солидарна одговорност радника и послодавца за штете причињене трећим лицима, с тим да послодавац има право постављања регресног захтјева према раднику.

Члан 149. – 153.

Радник који је затечен у извршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или угрожавају имовину веће вриједности, може бити удаљен са рада прије отказивања уговора о раду, али најдуже до три мјесеца .

За вријеме привременог удаљења с рада, радник има право на накнаду плате у висини од 50% основне плате коју би остварио да је био на раду.

Раднику, који је неосновано био удаљен са рада, припада право да захтјева разлику између примљеног износа плате и пуног износа плате.

Материја дисциплинске одговорности је, како видимо, регулисана само парцијално. Наиме, потребно је законом прописати обавезу вођења дисциплинског поступка код тежих повреда радне обавезе и радне дисциплине, а сам поступак и начин вођења детаљно регулисати колективним уговором.

ВИШАК РАДНИКА

Члан 160. – 166.

Одредбама новог закона о раду, које регулишу вишак радника, даје се нова улога ЈУ „Завод за запошљавање РС“, с обзиром да је нормирана обавеза достављања Програма за рјешавање вишка радника, како синдикату, тако и Заводу.

Синдикат је обавезан доставити своје мишљење на приједлог програма, док је Завод дужан доставити своје приједлоге у погледу могућности за предузимање мјера код новог запошљавања вишка радника, а послодавац је наведено мишљење и приједлог обавезан размотрити и обавјестити их о свом ставу по тим питањима.

Радник који је проглашен вишком има приоритет код поновног запошљавања код истог послодавца, али само у року од годину дана од дана када је проглашен вишком. Прописивањем овог ограничења ништа није постигнуто, јер послодавци промјене систематизацију радних мјеста и самом промјеном назива и описа радног мјеста избјегавају ову обавезу.

Нова савјетодавна улога Завода за запошљавање Републике Српске код технолошког вишка није показала никакве резултате у пракси.

ИЗМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

Одредбама Закона које се односе на измјену уговора о раду обухваћене су измјене садржаја уговора о раду; распоред на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада; упућивање радника на рад код другог послодавца; упућивање радника на рад у другу земљу.

Члан 170. – 171.

У одређеним, Законом предвиђеним ситуацијама, послодавац може раднику да понуди измјену садржине уговора о раду (анекс уговора), уз обавезу радника да се на понуду изјасни у року који не може бити краћи од 8 дана. Ако се радник не изјасни на понуду у остављеном року, сматра се да је исту одбио, те му следује отказ уговора о раду.

Послодавци у пракси често злоупотребљавају наведену одредбу Закона, и то најчешће у ситуацијама када теже да деградирају радника и њихова права, уз намјеру да их испровоцирају, како би сами дали отказ. Неспорно да је Закон нормирао и право радника да законитост анекса уговора оспоравају пред судом, међутим, ова одредба не гарантује сигурност радника нити извјесност у погледу њиховог радног статуса.

У пракси се примјењује, од стране послодавца, а нема случајева да је радник успио у судском спору.

Дакле, ова одредба је још један начин за дискриминацију радника и отказ уговора о раду.

Члан 172.

Закон предвиђа могућност да радник буде распоређен на друго мјесто рада код истог послодавца, али под условом да то радно мјесто одговара његовим стручним способностима и искуству стеченом радом, као и да буде премјештен у друго мјесто рада под законом прописаним условима. Ову одредбу Закона послодавци често злоупотребљавају у пракси, јер им иста отвара могућност да радницима отежају услове рада.

Члан 173.

Радник може под одређеним условима бити упућен на рад код другог послодавца, без пристанка до годину дана, а уз престанак такво упућивање може трајати и дужи период, док трају разлози за његово упућивање.

Овакав рад се регулише уговором о раду на одређено вријеме, под истим условима које је радник имао према ранијем уговору, који је радник закључио са послодавцем који га је упутио на рад.

Овакво нормирање може довести до злоупотреба од стране послодавца и предствља још један начин којим се радник приморава да даје отказ.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак радног односа обухвата разлоге за престанак радног односа; споразумни престанак радног односа; отказ уговора о раду од стране радника; отказ уговора о раду од стране послодавца, који обухвата разлоге за отказ уговора о раду, поступак у случају отказа уговора о раду од стране послодавца; отказ уговора о раду изабраном представнику радника; отказни рок; отпремнину; правне посљедице незаконитог отказа уговора о раду; престанак радног односа на захтјев родитеља или старатеља радника; престанак радног односа смрћу радника.

Члан 175. – 178.

Одредбом члана 175. Закона таксативно су набројани случајеви у којима раднику престаје радни однос.

Прописани су и случајеви у којима радни однос престаје независно од воље радника и воље послодавца. Није добро рјешење што је брисана одредба да раднику престаје радни однос када наврши 40 година пензијског стажа. Није прихватљиво да се у нашим друштвено–економским условима у РС и високој стопи незапослености, остави могућност рада преко 40 година пензијског стажа - како је сада омогућено Законом. Нејасно је којим се критеријумима водио законодавац код доношења ове одредбе, а посебно ако се узме у обзир да тај стаж преко 40 година не улази у пензијски основ, нити утиче на висину пензије. Млади радници би имали веће могућности заснивања радног односа, усвајањем оваквог законског рјешења.

Радни однос може престати и на основу споразума радника и послодавца. Као заштитни механизам, код овог начина престанка радног односа, предвиђено је да исти

производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

Члан 179.

Одредбом члана. 179. Закона о раду, прописани су разлози за престанак радног односа.

Примјери који су дати за отказ уговора о раду због повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине (ставови 2. и 3.) не представљају исцрпну листу отказних разлога, већ само одређене карактеристичне ситуације, од којих су неке дате у најширем могућем контексту, а на послодавцу је остало да их нормира у складу са врстом дјелатности коју обавља.

Међутим, једна ситуација се издваја као посебно проблематична: послодавац може да откаже уговор о раду раднику ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело. Није сасвим јасно зашто је ова околност уопште предвиђена као отказни разлог. Наиме, уколико радник учини кривично дјело на раду или у вези са радом и за тако нешто буде правоснажно осуђен, то је свакако отказни разлог. Према одредбама члана. 149. послодавац може удаљити таквог радника из процеса рада док се не утврди да ли је одговоран за почињено кривично дјело. Уколико је у питању радња која представља кршење радне дисциплине или повреду радне обавезе, послодавац може отказати уговор о раду раднику независно од тога да ли је утврђена прекршајна или кривична одговорност. Имајући све ово у виду, поставља се питање која је намјера законодавца била када је нормирао овај разлог?

Нарочито је спорна формулација да „понашање радника представља радњу извршења кривичног дела“. Да ли је неко понашање радња кривичног дјела може да процјени само суд. Суд наиме, у оцјени кривице починиоца, наравно најприје треба да утврди да ли је уопште понашање починиоца представљало радњу извршења кривичног дела. Како ће послодавац, и према којим овлашћењима, то да утврђује – апсолутно је непознато и нејасно. Ни наставак формулације није ништа мање споран – независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак.

Примјена ове норме може бити релевантна једино у ситуацији када је кривични поступак у току, а извјесно је да је радник починилац неког кривичног дјела. Послодавац тада не жели да радника држи у статусу удаљења са рада са накнадом плате током неколико година, до правоснажне судске одлуке. Али и у овом случају остаје неспретна формулација у Закону, према којој послодавац процјењује да ли је радник извршио радњу кривичног дјела, што свакако изгледа као недопустиво рјешење.

Потребно је смањити број основа отказивања уговора о раду – преко 22 основа, јер је овакво законско рјешење потупно либерализовало могућност отпуштања радника од стране послодавца. Основи за отказивање уговора о раду коју су наведени могу се слободно тумачити и бити одраз само субјективног става послодавца (ако не остварује резултате рада, нема потребно знање за посао, одбијање радних задатака, одавање службене тајне и сл.) што у великом броју случајева може довести и доводи до злоупотребе од стране послодавца и немогућности правне заштите радника код којих се десе овакве злоупотребе, гдје се апсолутно са субјективним ставом послодавца, без могућности материјалних доказа или потребе за истим, може у сваком случају и наћи разлог за отказивање уговора о раду.

Члан 180. – 190.

Поступак отказивања уговора о раду је у потпуности преуређен. Послодавац у случају повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине даје упозорење раднику, на које овај одговара у року од минимум осам дана, с тим да уз одговор може доставити мишљење синдиката чији је члан. Након тога, послодавац дискреционо одлучује да ли ће отказати уговор о раду раднику, изрећи неку од дисциплинских мјера, или једноставно обуставити поступак без икаквих посљедица по радника. Поступак у потпуности уређује послодавац и одлучује о повредама и изрицању мјера.

Чланом 181. раздвојен је поступак када радник не остварује довољне резултате рада. У овом случају послодавац запосленом упућује обавјештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада. Иако законодавац користи другачију терминологију, сасвим је извјесно да је и „обавјештење“ заправо упозорење пред отказ уговора о раду. Уколико радник не побољша квалитет рада у остављеном року, послодавац може да му откаже уговор о раду. Оцјена квалитета рада је препуштена искључиво послодавцу, тако да се не може искључити субјективан однос послодавца према раднику.

Чланом 184. - У односу на рокове застарјелости отказних разлога, послодавац може дати раднику отказ уговора о раду у року од три мјесеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа; код осуде за кривично дјело почињено на раду или у вези са радом, послодавац може дати отказ запосленом најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда. Овај рок за отказ уговора о раду је предугачак и требао би бити мјесец дана од дана сазнања, односно три мјесеца од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 191.

Посебна заштита од отказа уговора о раду изабраном представнику радника, суштински је измјењена, јер се за отказивање уговора о раду тражи само сагласност синдиката, без сагласности Министра рада и борачко-инвалидске заштите.

Члан 192. – 193.

Овим одредбама регулисан је отказни рок и исти је уређен на сличан начин како је то било и раније, али само начелно. Прописујући да се општим актом и уговором о раду ближе уређују случајеви и услови за отказни рок. Трајање и друга питања у примјени се није отишло даље од рјешења како је дефинисано Законом.

Члан 194.

Радник коме послодавац отказује уговор о раду на неодређено вријеме, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, има **право на отпремнину**, осим у Законом одређеним случајевима.

Одредбе о висини отпремнине, претрпјеле су значајне измјене, на штету радника. Законом је утврђен минимум и максимум отпремнине, с тим да се износ отпремнине у крајњем утврђује општим актима послодавца. Законски минимум је једна трећина нето просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код послодавца, док је законски максимум шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, с тим да се споразумом радника и послодавца може обезбједити као неки други вид накнаде.

Овако нормирано право на исплату отпремнине, у значајном је умањило права радника којима послодавац отказује уговор о раду.

Наиме, одређивање максимума висине отпремнине у висини од шест просјечних мјесечних плата радника, изједначава висину отпремнине радницима са 18 година рада код послодавца (по једна трећина плате/износи шест плата) са висином отпремнине коју ће добити радници преко 18 година рада, а познато је да се вишком проглашавају и радници са 30, 35 година стажа, тако да је ова одредба дискриминаторска, јер се отпремнина не рачуна једнако за све раднике.

Висина отпремнине мора бити сразмјерна годинама рада радника и никакво ограничење се не смије постављати.

Општим колективним уговором треба договарати и прецизирати проценат висине отпремнине у односу на плату радника.

Такође, треба у закону предвидјети и могућност исплате „стимулативне“ отпремнине, како би се на тај начин ријешо вишак радника код послодавца.

Члан 195.

Одредбе о правима радника у случају незаконитог отказа уговора о раду измјењене су у смјеру драстичног умањења права радника.

Прва измјена садржана је у ставу 1. овог члана Закона, којим је прецизирано да ако суд утврди да је раднику незаконито престао радни однос, а не тражи враћање на рад, обавезаће послодавца да му исплати накнаду штете у износу од највише 12 плата радника, у зависности од одређених елемената, који утичу на висину овог износа. Овај члан, такође, у ставу 2. нормира ситуацију када суд утврди да је постојао разлог за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама којима је прописан поступак за престанак радног односа, одбиће захтјев радника за враћање на рад, а на име накнаде штете раднику досудити износ до шест плата радника.

Ово рјешење је посебно спорно. Наиме, овим ставом се уводи „мање“ и „веће“ кршење Закона од стране послодавца, у ситуацији када је отказ проглашен незаконитим зато што послодавац није поштовао одредбе о отказном поступку, док је отказни разлог неспоран. У том случају законодавац, крајње несхватљиво, ставља послодавца у фаворизован положај – суд ће одбити захтјев радника за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће раднику износ до шест плата радника, што доводи до правне несигурности.

Неколико ствари није у реду са оваквим рјешењем. Прво, овиме се уводи неуставна категорија „блажег“ кршења радно-правних прописа. Тако нешто није предвиђено ни у једној другој области права, посебно не када је у питању понашање које за посљедицу има идентичан резултат као и „веће“ кршење Закона – незаконити отказ наступа и у једном и у другом случају. Потом, несхватљиво је шта заправо представља кршење процедуре о отказном поступку. Уколико на примјер послодавац откаже уговор о раду запосленом усменим путем (ситуација која се често среће у пракси), то је очигледно незаконит отказ у процедуралном смислу. Међутим, радник на овај начин не мора ни да буде упознат са отказним разлогом, па неће знати ни да ли отказни разлог постоји, односно да ли је послодавац заиста имао разлога да га отпусти? То је на пример могуће када радник начини неку мању штету, када не показује потребан квалитет рада (а тога није ни свјестан јер није добио обавјештење послодавца) и слично. Ово рјешење је супротно и овлашћењу суда да радника у случају очигледно незаконитог отказа врати на рад до окончања радног спора – а сваки усмени отказ је очигледно незаконит, без обзира на то да ли постоји отказни разлог или не. Закон не регулише посљедице овог јако лошег рјешења.

ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 198. – 203.

Радник, који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа, може да поднесе захтјев за заштиту права, који не одлаже извршење првостепене одлуке послодавца.

Независно од обраћања послодавцу, радник има право на заштиту својих права пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова, односно пред судом.

Одредба Закона о заштити права радника суштински је промијењена, а различито тумачење исте од стране судова доводи до великог степена правне несигурности. Неспорно да је Уставни суд РС, већином гласова, заузео став да је предуслов за подношење тужбе суду, претходно обраћање Агенцији за мирно рјешавање радних спорова. Међутим, у пракси је присутно и супротно тумачење, које се заснива на ставу да је законодавац одредбама члана. 201. Закона о раду, радницима дао право избора, или да поднесу приједлог Агенцији за мирно рјешавање радних спорова или тужбу надлежном суду, у роковима који су прописани Законом. Такође, Врховни суд Републике Српске је заузео став, да мирење прије суда није обавезно, него да је то остављено на вољу раднику.

Правну несигурност изазива и различито тумачење и мишљење правне природе рокова застарјелости за подношење тужбе надлежном суду. Наиме, неки судови у пракси заузимају став да се ради о преклузивним роковима, који се не могу прекидати и чијим протеком радник аутоматски губи право на судску заштиту.

Поменутом одредбом прописан је рок за обраћање Агенцији од 30 дана од дана сазнања за повреду права, односно три мјесеца од дана учињене повреде, док је рок за подношење тужбе скраћен на шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или од дана учињене повреде. Имајући у виду напријед наведено, да поједини судови сматрају да се ради о преклузивним роковима, рок за подношење тужбе се скраћује, с тим да постоји и бојазан да тај рок истекне прије него што Агенција одлучи по приједлогу за мирно рјешавање спора. Сматрамо да је предметна одредба, недовољно јасно дефинисана, са различитим празнинама, које омогућавају дијаметрално различито тумачење, а самим тим и већу правну несигурност у области права која би требала гарантовати највећи степен сигурности радника. Потребно је измјенити овај члан Закона како би много јаснији, да не би долазили у ситуацију, да се радницима ускрати право на судску заштиту. Проблем који се јавља у пракси је да ли се обраћањем Агенцији за мирно рјешавање радних спорова, прекидају рокови застарјевања код обраћања суду. Неуједначена судска пракса по овом питању.

Тиме се шансе радника за коришћење овог механизма значајно умањују, тако да се може констатовати да је главни ефекат измјена Закона о раду у овој области изузетно негативан – радник се дестимулише, односно пред њиме је готово немогућ задатак да у задатим роковима оствари анализирани механизми заштите, уз сасвим малу и недовољну дозу извјесности да ће у својим захтјевима успјети.

Одредбу треба допунити ставом који гласи: „Радник није обавезан да прије подношења тужбе суду поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора Агенцији за мирно рјешавање радних спорова.“

РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Рад ван радног односа обухвата привремене и повремене послове; уговор о дјелу; уговор о стручном оспособљавању и усавршавању; уговор о допунском раду.

Члан 204.

Дефинише особе са којима се може закључити уговор за обављање привремених и повремених послова, који не трају дуже од 90 радних дана у току календарске године и за које се не закључује уговор о раду.

Према одредбама Закона о раду, лица која закључују овај уговор о обављању привремених и повремених не сматрају се радницима, па самим тим нису обухваћена нити једним од права гарантованим радницима. Најважнија последица оваквог нормирања јесте да се може сматрати да интереси ових лица у таквом уговорном односу нису заштићени и да је он остављен на вољу послодавцу, који може уредити њихов рад на исти начин као и свих осталих радника, али и на значајно другачији начин. Ова лица ће имати нека права на основу других закона којима се регулишу одређене ситуације на раду (на пример, право на здравствену заштиту) али формално-правно немају ни она права која се сматрају основним за раднике – као што су право на чланство у синдикату (синдикално организовање уопште) или право на породилско одсуство у случају трудноће и порођаја.

Рад ових лица је, имајући у виду ниже стопе доприноса који се плаћају на уговор о привременим и повременим пословима у односу на стопе предвиђене за радни однос, значајно јефтинији за послодавца. На ова лица се не примењују ни одредбе о минималној заради, тако да накнада за обављени рад може бити нижа од тог износа.

Посебно велики проблем представља инертност државе на контроли ових уговора, па се дешава да ови радници у режиму привремених и повремених послова проведу и по неколико година, иако су законска ограничења јасно постављена на 90 радних дана у току календарске године.

Због присутних злоупотреба овај члан треба брисати.

Члан 205.

Прописује услове за закључење уговора о дјелу. Овај уговор има специфичну правну природу, а њиме се заснива облигационо-правни однос, а не радно-правни, због чега су у пракси честе злоупотребе овог уговора, **те предлагемо брисање овог члана у Закону о раду.**

Члан 206.

Измјене у овом дијелу Закона представља посебно регулисање уговора о стручном оспособљавању и усавршавању. Овим одредбама јасно су раздвојени оспособљавање и усавршавање – прво је резервисано ради стицања практичних знања и вјештина у обављању приправничког стажа, односно ради полагања стручног испита, док је друга врста радног ангажовања предвиђена за стицање посебних знања и способности за рад у струци, односно ради обављања специјализације. Ни у једном ни у другом случају лице које обавља оспособљавање и усавршавање нема право на плату – послодавац може, али не мора лицу обезбједити новчану накнаду као и друга права.

Члан 207.

Прописује услове под којима се може закључити уговор о допунском раду, што није лоше рјешење али је питање његове оправданости, с обзиром на велики број младих и незапослених лица и то свих структура звања и знања.

Предлажемо да се ово комплетно поглавље брише из Закона о раду јер нису створени услови за овакве услове рада.

ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

Одредбама Закона о организацији радника и послодаваца, нормира се савјет радника; основање синдиката и удружења послодаваца; услови за рад синдиката; репрезентативност синдиката; репрезентативност удружења послодаваца; утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца; поступак по захтјеву за утврђивање репрезентативности; преиспитивање утврђене репрезентативности.

Члан 208. -222.

Члан 217. – 221.

Одредбом овог члана предвиђени су условима под којима се синдикат сматра репрезентативним.

Код послодавца се сматра репрезентативним сваки синдикат који испуњава законом предвиђене услове и који учлањује најмање 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

У подручју, области или грани, репрезентативним се сматра сваки синдикат који поред законом предвиђених услова, учлањује најмање 10% од укупно запослених у подручју, области или грани.

Репрезентативним синдикатом на нивоу Републике, сматра се синдикат који испуњава законске услове и у који је учлањено најмање 5% од укупно запослених у Републици у најмање три подручја, области и гране, а према подацима Завода за статистику Републике Српске.

Услови за репрезентативност су крајње нелогични и неприхватљиви. Различити критеријуми за синдикат и послодавце су неприхватљиви. **Предлажемо да као критериј за утврђивање репрезентативности буде најмање 20% на свим нивоима организовања, што би био реалан однос снага, посебно у социјалном дијалогу који захтијева респектабилне социјалне партнере, са довољним бројем чланова, материјално независних и оспособљених за овај захтјеван процес.**

Члан 222. – 237.

Утврђивање и преиспитивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца је један од основних проблема када је ријеч о остваривању колективних права. Према рјешењу из Закона, о утврђивању и преиспитивању репрезентативности

одлучује министар рада, на приједлог Одбора за утврђивање/преиспитивање репрезентативности. Одбор је образован на трипартитној основи, и чине га по три представника Владе Републике Српске, репрезентативног синдиката и репрезентативног удружења послодаваца, који имају највећи број члана.

Постоје и проблеми у механизму за утврђивање и преиспитивање репрезентативности, а који су везани за статистичку обраду података, односно за испуњавање процентуалног прага репрезентативности. Наиме, веома је тешко одредити колики је тачан број послодаваца, али и тачан број чланова једног синдиката. Први проблем настаје због тога што многи послодавци имају регистрована предузећа, али само на папиру; многи од њих немају нити једног запосленог, па се поставља питање могу ли се заиста сматрати послодавцима; коначно, поставља се питање да ли се послодавци у стечају или ликвидацији могу сматрати релевантним да уђу у статистичке податке за утврђивање репрезентативности. Када је ријеч о броју чланова синдиката, проблем је у томе што су многи запослени током година постали чланови више синдиката, а да при томе ниједан од њих нису напустили. Закон о раду даје површан и недоречен критеријум када ће се неко сматрати чланом синдиката: „Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.“ Можда би боље рјешење било да се чланство утврђује на основу плаћања чланарине синдикату, будући да то јесте практична веза радника са радом синдиката и сагласност радника да јесте члан синдикалне организације коју финансира. Код утврђивања репрезентативности новоформираних синдиката као доказ о броју чланова требало би тражити приступнице, а код синдиката који дјелују већ дужи временски период као доказ о броју чланова требало би тражити спискове чланова синдикалних организација. Тек уколико буде нешто спрото, онда би требало тражити приступнице, будући да се то показало као проблеме у досадашњем раду Одбора за утврђивање репрезентативности.

Такође, код рада Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и послодаваца, примјетан је недостатак консензуса код доношења одлука код утврђивања репрезентативности. Прегласавају се представници Синдиката, што није добро. Требало би увести одредбу да се одлуке доносе консензусом свих чланова Одбора, како је то било у ранијем Закону, јер је ово много боље законско рјешење.

У члану 222. није ни јасно дефинисано који синдикат може поднијети захтјев за преиспитивање утврђене репрезентативности.

Ову област морамо савим другачије регулисати јер су се у примјени истих појавили велики проблеми.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Одредбе Закона које се односе на колективне уговоре, уређују садржину и облик колективних уговора; врсте колективних уговора; учеснике у закључивању колективних уговора; преговарање и закључивање колективних уговора; примјену колективних уговора; важење и отказ колективних уговора; рјешавање спорова; регистрацију и јавно објављивање колективних уговора.

Међутим у пракси, ове одредбе су постале „мртво слово“ на папиру, јер смо свјedoци да нема колективног преговарања, па самим тим ни колективних уговора. И ова област захтијева другачији приступ и начин регулисања за шта Савез синдиката РС има квалитетне приједлоге.

Колективно преговарање мора бити обавеза социјалних партнера, а колективни уговори право које не може бити игнорисано и омаловажавано и то од оних који не поштују основно радничко право – право на синдикално организовање.

Неприхватљиво је да у социјалном дијалогу и колективном преговарању учествују и послодавци који не преговарају на најнижем нивоу, јер радници који раде код њих нису синдикално организовани.

Колективни уговори и у случају да буду закључени не односе се на послодавце који нису чланови удружења послодаваца. С друге стране, закључени колективни уговори на било ком нивоу, односе се на све раднике, без обзира да ли су чланови синдиката који је потписник колективног уговора.

Члан 238. – 241.

Колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измјена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца.

Колективни уговори закључују се као општи, посебни и колективни уговор код послодавца.

Општи колективни уговор закључују Влада Републике Српске, репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.

Посебни колективни уговор за одређено подручје, област или грану закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за то подручје, област или грану на територији Републике, док посебне колективне уговоре за републичку управу, друштвене дјелатности и јавне службе закључују Влада Републике Српске и репрезентативни синдикати грана и дјелатности.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

Члан 242. – 244.

Ако у закључивању колективних уговора учествује више репрезентативних синдиката или удружења послодаваца, образује се одбор за преговоре.

Учесници преговора морају имати овлашћења својих органа.

Члан 245. – 251.

Општи и посебни колективни уговори непосредно се примјењују и обавезују све послодавце који су у вријеме закључивања колективног уговора чланови удружења послодаваца учесника колективног уговора, као и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодаваца, учесника колективног уговора, а има обавезујуће дејство шест мјесеци након иступања из удружења послодаваца учесника колективног уговора.

Закон, дакле, предвиђа да колективном уговору може накнадно приступити послодавац, односно удружење послодаваца које није потписник колективног уговора, односно није члан удружења послодаваца – учесника колективног уговора. Довољно је да надлежни орган послодавца, односно удружења послодаваца, донесе одлуку о приступању и да се о таквој одлуци обавјесте потписници колективног уговора којем се приступа, као и орган који врши регистрацију колективног уговора. Приступањем

колективном уговору, овај важи за све запослене послодавца (удружења послодаваца) које је приступило, на исти начин као и за остале потписнике. Ово је свакако добро рјешење, које ће омогућити да већи број послодаваца приступи посебним колективним уговорима, и да се на тај начин постигне њихов већи обухват.

Ако постоји оправдан интерес, нарочито у Законом предвиђеним случајевима, министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примјењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца учесника колективног уговора .

Надлежност за проширење дејства је на министру, који одлуку доноси на захтјев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета. Постоји бојазан да овако формулисано, проширено дејство колективног уговора, остане само у домену теорије. Није занемарљив услов да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеном подручју, области или грани. Такође, изузетно тежак задатак биће да се докаже постојање неког од предвиђених услова из овог члана да би се уопште оправдало проширење дејства. Чак и уколико ти услови буду испуњени, министар има дискреционо право да тумачи да ли су се заиста стекли сви потребни услови за доношење одлуке – сасвим је реално да ће поступање министра у таквим случајевима зависити и од политичких, а не само од економских, финансијских, односно социјалних фактора.

Министар има дискреционо право да одлучи и о захтјеву послодаваца или удружења послодаваца да се одредбе колективних уговора које се односе на плате или накнаде плате, не примјењују на поједине послодавце или удружења послодаваца.

Колективни уговор код послодавца обавезује све раднике код послодавца без обзира да ли су чланови синдиката који је закључио колективни уговор.

Члан 252. – 253.

Колективни уговори се закључују на период од три године, након чега престају да важе уколико се учесници колективног уговора не договоре другачије најкасније 60 дана прије истека његовог важења.

Важење колективног уговора може престати и на основу споразума свих учесника у колективном уговору или отказом. Шта у овом правном вакуму-одговора нема. Мишљења смо да је неопходно вратити законско рјешење да се колективни уговор примјењује до доношења новог, како би избјегли правни вакум.

ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Посебне одредбе регулишу Економско-социјални савјет; остваривање права на штрајк; радне књижице.

Члан 257.

Економско-социјални савјет оснива се ради подстицања колективног преговарања и усклађивања интереса радника и послодаваца са циљевима и мјерама економске и социјалне политике у Републици.

Члан 258.

Право на штрајк остварује се у складу са посебним законом – Законом о штрајку, који се примјењује као *lex specialis*.

Члан 259. – 262.

Радна књижица је јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца.

Радник је дужан предати послодавцу радну књижицу приликом ступања на рад, о чему послодавац издаје потврду.

Послодавац је по Закону дужан да раднику врати радну књижицу након престанка радног односа.

Предлажемо да радна књижица буде јавна исправа којом се доказује радни и пензиони стаж радника.

НАДЗОР

Члан 263.

Надзор над поштовањем закона о раду, других прописа о радним односима, колективних уговора и правилника о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши Републичка управа за инспекцијске послове, посредством надлежних републичких инспектора и инспектора у јединицама локалне самоуправе.

Инспекцијски надзор над поштовањем овог Закона и прописа донесених за његово спровођење врши инспекција рада, а у дијелу који се тиче права, обавеза и одговорности запослених у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши управна инспекција.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 268. – 273.

Прелазним и завршним одредбама је дефинисано, веома значајно питање престанка важења одредби општег и посебних колективних уговора донесених прије доношења новог закона о раду .

Није познато каква је намјера законодавца била да нормира престанак важења свих колективних уговора у Републици Српској истеком законског рока (три мјесеца од дана ступања на снагу новог закона о раду), без обзира на чињеницу да ли су усаглашени са новим Законом о раду, или нису. Потпуно је нормално да након истека рока (остављеног за усаглашавање), одредбе које нису усаглашене престају да важе – у питању је основна хијерархија правних аката. Зашто се, међутим, законодавац одлучио да укине све аутономне акте који су настали као производ консензуса послодавца и синдиката. Одговор је јасан, што је био основни циљ и задатак „новог“ Закона о раду и већ споменуте Реформске агенде. Па и све раније реформе су се сломиле преко леђа радника, па по тој инерцији, може и ова.

Овим одредбама остављен је рок послодавцима да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу новог закона, донесу правилнике о раду. Већ критикованом

одредбом из члана 3. Закона о раду послодавцу је предочена конкретна санкција за неучествовање у колективном преговарању, а на основу које могу донијети правилнике о раду по својој вољи.

Поступци за остваривање и заштиту права радника који су започети прије ступања на снагу овог Закона, окончаће се према прописима који су важили до дана ступања на снагу овог Закона. Међутим, овдје није одговорено на питање, који закон се примјењује на заштиту права радника чије повреде су наступиле за вријеме важења старог Закона о раду, што је довело до различите праксе судова и правне несигурности у погледу остваривања конкретних права на заштиту.

Закон о раду ступио је на снагу осмог дана од дана објављивања, односно 20.01.2016. године.

ГЕНЕРАЛНА ОЦЈЕНА

Сасвим је извјесно да постоји тренд умањења индивидуалних права радника, што одредбе новог Закона о раду потврђују. Осим термилошких измјена, као и измјена које су нужно извршене да би се појаснили одређени институти у складу са међународним инструментима, учињени су и значајни упливи у права радника који се не могу правдати реалним потребама, хармонизацијом, као ни негативном праксом. Многи институти радно-правног законодавства, који су се показали рањивим у ранијој пракси, нису добили додатну заштиту, а неки од њих су додатно ослабљени, на шта указују посебно лоша рјешења када је ријеч о уређивању плата и осталих примања, незаконитом отказу, скраћивању рока за покретање радног спора, конструкцији рада на одређено вријеме, непотпуним одредбама о приправности за рад, и тако даље.

Као што је наведено у претходном тексту, поједине одредбе су донијеле и нека добра рјешења. Ипак, ефекти новог радног законодавства у погледу положаја радника, могу се сумирати на неколико основних ставова: - умањење трошкова послодавца у односу на раднике, такозвано „појефтињење радне снаге“; - генерално умањење индивидуалних права радника у различитим ситуацијама, независно од права на плату и друга примања, као што су одредбе о плаћеном одсуству, „заштити“ особа са инвалидитетом, радном односу на одређено време, и слично; - обесмишљавање спора поводом незаконитог отказа и довођење радника у веома незавидан положај када је ријеч о заштити индивидуалних права; - игнорисање потреба за приближавањем режима рада у радном односу и ван радног односа.

Обзиром да није потписан Општи колективни уговор до данас, видљиво је да је овај Закон без Општег колективног уговора, једноставно непримјењив. Закон о раду је дао многа права радницима, без утврђивања висине тих права. Радник има право и на топли оброк, регрес, превоз, јубиларну награду, на помоћ рођења дјетета, смрти радника, смрти члана породице, али без икакве висине тих права.

Оно што је синдикат од самог почетка тврдио, а то се на нашу жалост и обистинило, је да је једини циљ доношења новог Закона о раду био - укидање Општег и граснких колективних уговора. Није био циљ донијети квалитетно законско рјешење у овој радно- правној области, него је циљ био да престају да важе колективни уговори.

Генерална оцјена јесте да нови Закон о раду није донесен у интересу радника, те би свакако требало устрајати на активностима да се донесе Општи колективни уговор којим би се осигурао минимум основних права радника.

СЛУЖБА ЗА БЕСПЛАТНУ ПРАВНУ ПОМОЋ