



**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
NARODNA SKUPŠTINA REPUBLIKE SRPSKE**

**ЗАКОНОДАВНО – ПРАВНО ОДЈЕЉЕЊЕ
ОДСЈЕК ЗА РАД СА ПОСЛАНИЦИМА**

Број: 02/4.02-92/17

Датум: 19. јануара 2017. године

**КОМПАРАТИВНИ ПРИКАЗ РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА У БИХ И ЗЕМЉАМА
РЕГИОНА (ЗАКОН О РАДУ, ОПШТИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР)**

**ИСТРАЖИВАЊЕ ПРИПРЕМИО:
Дарко Милаковић**

Истраживање не одражава званичан став Народне скупштине Републике Српске.

САДРЖАЈ

| | |
|------------------------|----|
| УВОД | 3 |
| РЕПУБЛИКА СРПСКА | 4 |
| ФЕДЕРАЦИЈА БиХ | 6 |
| СРБИЈА | 7 |
| ХРВАТСКА | 9 |
| ЦРНА ГОРА | 11 |
| ЗАКЉУЧАК..... | 13 |
| ИЗВОРИ | 14 |

УВОД

У истраживању су анализирани релевантне одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора и других прописа који се односе на радно – правну област у БиХ и земљама региона.

Закон о раду представља основни пропис којим се регулишу радно – правни односи, док се Општим колективним уговором додатно регулишу поједина питања. У земљама у којима није донесен Општи колективни уговор права радника се, поред Закона о раду, регулишу другим прописима (нпр. Одлукама које доноси Влада) и који су, у највећем броју случајева, привременог карактера. Права радника, у земљама у којима није донесен Општи колективни уговор, регулишу се и посебним колективним уговорима и другим општим актима.

У фокусу истраживања налазе се поједини институти из Закона о раду у БиХ, као што су уговор о раду, прековремени рад и годишњи одмор.

РЕПУБЛИКА СРПСКА

Народна скупштина Републике Српске 29. децембра 2015. године усвојила је Закон о раду који је ступио на снагу 20. јануара 2016. године¹.

Закон предвиђа да се уговор о раду, по правилу, закључује на неодређено вријеме, а само под посебним условима, који су предвиђени законом, може се закључити на одређено вријеме. Из наведене законске одредбе видљиво је да се фаворизује уговор о раду на неодређено вријеме.

Један или више уговора о раду може се закључити на период који са прекидима или без прекида² не може бити дужи од укупно 24 мјесеца, с тим да се од овог правила предвиђају изузеци према којима уговор о раду може бити закључен на период дужи од 24 мјесеца: ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка; за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци; са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично које се распоређује у оквиру радне седмице која, по правилу, траје пет радних дана. Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом али не краће од $\frac{1}{4}$ пуног седмичног радног времена, осим ако посебним прописом није другачије одређено. Уговор о раду са пуним радним временом може да се заснује само са једним послодавцем.

Прековремени рад не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од четири часа дневно. Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова. Изузетно, колективним уговором може се утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

Радник има право на дневни, седмични и годишњи одмор. Радник који ради дуже од шест мјесеци³ код послодавца има право на годишњи одмор у трајању од минимум 20 радних дана који се увећава по основу радног стажа и другим основама у складу са колективним уговором. Радник који ради на пословима са посебним условима рада има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана, увећан по основу радног стажа.

¹ „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16

² Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом у погледу преласка на радни однос на неодређено вријеме.

³ Уколико у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада или има прекид радног однос дужи од 30 дана, радник има право на један дан одмора за сваки навршени мјесец рада.

Плаћено одсуство дефинисано је као право радника да одсуствује са посла до пет радних дана у току календарске године, уз накнаду плате, у случајевима предвиђеним законом. Уз сагласност послодавца, у оправданим случајевима, радник може користити плаћено одсуство и дуже. Радник има право и на неплаћено одсуство до три дана у календарској години, без права на накнаду плате.

У односу на ранији закон на прецизнији начин уређују се појам плате, бруто плата, основна плата и елементи за утврђивање плата те се прописује да је радни учинак обавезни елемент за одређивање плате. Плата се увећава за 0,3% за сваку годину радног стажа, уколико законом и колективним уговором није другачије одређено.

Законом су прописани разлози за престанак радног односа, са посебним акцентом на отказ уговора о раду од стране радника и послодавца. Значајна новина у односу на ранији закон представља одредба која уређује споразумни престанак радног односа, према којој споразум послодавца и радника производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе⁴.

Колективни уговор се закључује као општи, посебни и колективни уговор код послодавца. Закон прописује да колективни уговор или правилник о раду, не може садржавати одредбе којима се раднику дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

С обзиром да Општи колективни уговор, који је донесен на основу одредби ранијег закона, није више на снази, Влада Републике Српске је на сједници одржаној 29. јуна 2016. године донијела Одлуку о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику⁵ која ће се примјењивати до закључивања Општег колективног уговора.

Одлуком се утврђује увећање плате радника, у одговарајућем проценту, по више основа који су прописани Одлуком, уређује исплата дневница за службено путовање, накнада трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла⁶, накнада за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену⁷, трошкови топлог оброка, отпремнине приликом одласка у пензију, накнада трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца. Одлуком се утврђује и износ помоћи коју послодавац исплаћује раднику, или његовој породици, у случају смрти радника, смрти члана породице и тешке инвалидности и дуготрајне болести радника.

⁴ На овај начин значајно је смањена могућност злоупотребе овог института.

⁵ „Службени гласник Републике Српске“, број 53/16

⁶ У висини до пуне цијене мјесечне карте у јавном превозу.

⁷ У висини 10% дневно од цијене рада утврђене посебним колективним уговором.

ФЕДЕРАЦИЈА БиХ

Закон о раду Федерације БиХ⁸ ступио је на снагу 14. априла 2016. године.

Законом је прописано да се уговор о раду закључује на неодређено или на одређено вријеме. Уговор о раду на одређено вријеме не може се закључити на период дужи од три године. Ако радник обнови уговор о раду са истим послодавцем, изричито или прећутно, на период дужи од три године без прекида⁹, такав уговор сматрат ће се уговором о раду на неодређено вријеме.

Уговор о раду може се закључити за рад са пуним или непуним радним временом. Пуно радно вријеме се распоређује на пет односно шест радних дана и траје 40 сати седмично, ако законом, општим актом или уговором о раду није одређено у краћем трајању. Пуно радно вријеме за малољетне раднике не може износити дуже од 35 сати седмично.

Радник је, на захтјев послодавца и у случајевима одређеним законом, обавезан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), а највише до осам сати седмично. Ако прековремени рад траје дуже од три седмице непрекидно или више од десет седмица у току календарске године, о прековременом раду послодавац обавјештава надлежну инспекцију рада.

Радник има право на дневни, седмични и годишњи одмор. Годишњи одмор одређује се у трајању од најмање 20 радних дана, а најдуже 30 радних дана. Малољетни радник има право на годишњи одмор у трајању од најмање 24 радна дана. Годишњи одмор може се користити у два дијела, од тога први дио у трајању од најмање 12 радних дана, без прекида.

Законом се одређује и право на плаћено одсуство, те право на неплаћено одсуство. Право на плаћено одсуство се може користити до седам радних дана у току календарске године, у случајевима који су одређени законом.

Плата радника утврђује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Најнижа плата одређује се на основу најниже цијене рада, утврђене колективним уговором и правилником о раду. Усклађивање најниже плате врши Влада Федерације БиХ, у складу са кретањем индекса потрошачких цијена, најмање једном годишње. Плата се исплаћује у периодима исплате који не могу бити дужи од 30 дана. Послодавац који не исплати плату у предвиђеном року или је не исплати у цјелости, дужан је до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плате раднику уручити обрачун плате (платна листа). Обрачун плате сматра се извршном исправом¹⁰.

⁸ „Службене новине Федерације Босне и Херцеговине“, број 26/16

⁹ Чл. 23. Закона прописана су одсуства са рада која се не сматрају прекидом уговора о раду.

¹⁰ Новина у односу на ранији закон.

Законом су прописани разлози за престанак радног односа. У случају отказа уговора о раду отказни рок не може бити краћи од седам дана уколико радник отказује уговор о раду, ни краћи од 14 дана уколико послодавац отказује уговор о раду. Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду може се утврдити дуже трајање отказног рока, али не дуже од мјесец дана када радник даје отказ послодавцу, односно три мјесеца када послодавац даје отказ. У случајевима који су одређени законом радник може отказати уговор о раду без поштивања отказног рока¹¹.

Општим колективним уговором за територију Федерације БиХ¹² уређује се плата радника, дјеловање и услови рада синдиката, колективно преговарање, састав и начин поступања тијела овлашћених за мирно рјешавање колективних радних спорова, трајање колективног уговора и штрајк.

Најнижа плата утврђује се тако што се најнижа сатница, усаглашена између социјалних партнера, множи са бројем сати у фонду рада за поједини мјесец. На утврђени износ додају се доприноси из плате у складу са посебним Законима.

Основна плата увећава се за 0,4% за сваку годину радног стажа, код послодавца са којим има закључен уговор о раду. Општим колективним уговором се утврђују и друга права радника, као што су право на повећану плату (чл. 11) и право на исхрану у току радног времена – топли оброк (чл. 13).

Општи колективни уговор се закључује на период од 12 мјесеци а, уколико се не продужи, примјењиваће се још 6 мјесеци од дана његовог истека.

СРБИЈА

Закон о раду¹³ предвиђа да се уговор о раду закључује на неодређено или одређено вријеме. Уговор о раду у коме није утврђено вријеме на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи за заснивање радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја, за вријеме трајања тих потреба. Један или више уговора о раду на одређено вријеме, на основу којих се заснива радни однос са истим запосленим, могу се закључити на период који са прекидима (прекид краћи од 30 дана) или без прекида, не може бити дужи од 24 мјесеца. Од овог правила Закон предвиђа и изузетке:

¹¹ Чл. 99. Закон о раду Федерације БиХ

¹² „Службене новине Федерације БиХ“, број 48/16

¹³ „Службени гласник Републике Србије“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14

- 1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је вријеме унапријед одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на вријеме чије укупно трајање није дуже од 36 мјесеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Пуно радно вријеме радника износи 40 сати седмично. Општим актом може да се утврди да пуно радно вријеме буде краће од 40 сати седмично, али не краће од 36 сати седмично. Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, у ком случају запослени има право на зараду, друга примања и права сразмјерно времену проведеном на раду.

На захтјев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран. Прековремени рад не може да траје дуже од осам сати недјељно. Запослени не може да ради дуже од 12 сати дневно укључујући и прековремени рад. Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно вријеме, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години након мјесец дана непрекидног рада, од дана заснивања радног односа код послодавца. У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању од пет радних дана у току календарске године¹⁴, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђених општим актом или уговором о раду.

Послодавац може запосленом да одобри и неплаћено одсуство.

¹⁴ Поред наведеног права запослени има право на још пет радних дана плаћеног одсуства у случају смрти члана уже породице и два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

Зарада запосленог састоји се од зараде за обављени рад и вријеме проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успјеху послодавца и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду. Зарада за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне зараде, дијела зараде за радни учинак и увећане зараде. Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду. Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама. Чл. 108. Закона прописани су случајеви у којима запослени има право на увећану зараду и проценат увећања зараде.

Минимална цијена рада утврђује се одлуком социјално – економског савјета основаног за територију Републике Србије.

Законом се утврђују и разлози за престанак радног односа са посебним фокусом на отказ уговора о раду од стране запосленог и отказ уговора о раду од стране послодавца.

Општи колективни уговор, који је закључен 2008. године, престао је да важи 2011. године.

ХРВАТСКА

Закон о раду¹⁵, који је ступио на снагу 7. августа 2014. године, прописује да се уговор о раду, по правилу, закључује на неодређено вријеме. Уговор о раду може се изузетно закључити на одређено вријеме, за заснивање радног односа чији је престанак унапријед утврђен роком, извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја. Послодавац са истим радником може закључити узастопни уговор о раду на одређено вријеме само ако за то постоји објективан разлог који се у том уговору или у писаној потврди о склопљеном уговору о раду¹⁶ мора навести. Укупно трајање свих узастопних уговора о раду на одређено вријеме, укључујући и први уговор о раду, не може трајати непрекидно дуже од три године, осим ако је то неопходно због замјене привремено одсутног радника или је због неких других објективних разлога допуштено законом или колективним уговором.

Пуно радно вријеме радника не може трајати дуже од 40 сати седмично. Радник који ради у пуном радном времену може закључити уговор о раду са другим послодавцем у најдужем трајању од осам сати седмично, односно до 180 сати годишње, само ако су послодавци са којима радник већ претходно има закључен уговор о раду, раднику за такав рад дали писану сагласност.

¹⁵ „Народне новине“, број 93/14

¹⁶ Уколико уговор о раду није склопљен у писаном облику, послодавац је дужан прије почетка рада, раднику издати писану потврду о склопљеном уговору о раду (чл. 14.).

У случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима пријеке потребе, радник је на писани захтјев послодавца дужан радити дуже од пуног, односно непуног, радног времена (прековремени рад). Ако радник ради прековремено, укупно трајање рада радника не смије бити дуже од 50 сати седмично. Прековремени рад појединог радника не смије трајати дуже од 180 сати годишње, осим ако је уговорено колективним уговором, у ком случају не смије трајати дуже од 250 сати годишње.

Радник, за сваку календарску годину, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 4 седмице, а малољетник и радник који ради на пословима на којима, уз примјену мјера заштите здравља и сигурности на раду није могуће заштитити радника од штетних утицаја, у трајању од најмање 5 седмица. Колективним уговором, споразумом закљученим између радничког вијећа и послодавца, правилником о раду или уговором о раду може се утврдити трајање годишњег одмора у трајању дужем од претходно наведеног периода. Радник који се први пут запосли или има прекид између два радна односа дужи од 8 дана, стиче право на годишњи одмор након 6 мјесеци непрекидног радног односа код тог послодавца. Радник који није испунио услов за стицање права на годишњи одмор, има право на сразмјеран дио годишњег одмора, који се утврђује у трајању од једне дванаестине годишњег одмора, за сваки мјесец трајања радног односа.

Током календарске године радник има право на плаћено одсуство у одређеним случајевима, а посебно у вези са склапањем брака, рођењем дјетета, тежом болести или смрти члана уже породице. Плаћено одсуство се одређује у укупном трајању од седам радних дана годишње, ако то није другачије одређено колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду. Радник има право на плаћено одсуство и за вријеме образовања или стручног оспособљавања и усавршавања те образовања за потребе радничког вијећа или синдикалног рада, под условима, у трајању и уз накнаду одређену колективним уговором, споразумом закљученим између радничког вијећа и послодавца или правилником о раду. Радник по основу давања крви остварује право на један слободан дан, који користи на дан давања крви.

Послодавац може раднику, на његов захтјев, одобрити и неплаћено одсуство.

Послодавац је дужан раднику обрачунати и исплатити плату у износу утврђеном прописом, колективним уговором, правилником о раду, односно уговором о раду. Ако основе и мјерила плате нису уређени колективним уговором, послодавац који запошљава најмање 20 радника дужан их је утврдити правилником о раду. Ако плата није одређена на претходно наведен начин, а уговор о раду не садржи довољно података на темељу којих би се могла одредити, послодавац је дужан раднику исплатити примјерену плату. Под примјереном платом сматра се плата која се редовно исплаћује за једнак рад, а ако такву плату није могуће утврдити, плата коју одреди суд према околностима случаја.

Законом се одређују случајеви у којима уговор о раду престаје да важи, са посебним акцентом на отказ уговора о раду и поступак који претходи отказивању уговора.

Колективни уговори се закључују на нивоу послодавца и више нивоа (гране, дјелатности, струке..). Законом је уведен и институт проширене примјене колективних уговора. Министар надлежан за питање рада може, на приједлог свих странака потписница гранског колективног уговора, проширити његову примјену на све послодавце у одређеној грани дјелатности, без обзира јесу ли ти послодавци чланови удружења послодавца које је потписало колективни уговор, или не. У Хрватској није донесен Општи колективни уговор.

ЦРНА ГОРА

Закон о раду¹⁷ прописује да се уговор о раду закључује по правилу на неодређено вријеме. Уговор о раду може се закључити и на одређено вријеме, ради обављања послова чије је трајање из објективних разлога унапријед одређено или је условљено наступањем одређених околности или догађаја који се нису могли предвидјети. Послодавац, са истим запосленим, не може закључити један или више уговора о раду, уколико је њихово трајање, непрекидно или са прекидима, дуже од 24 мјесеца. Изузетно, уговор о раду на одређено вријеме може трајати и дуже од 24 мјесеца, ако је то потребно због замјене привремено одсутног запосленог, обављања сезонских послова или рада на одређеном пројекту до окончања тог пројекта. Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама закона или ако запослени настави да ради код послодавца након истека рока на који је закључио уговор о раду, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено вријеме ако запослени пристане на такво запослење.

Пуно радно вријеме запосленог износи 40 часова седмично. Колективним уговором може се утврдити и краће радно вријеме. Уговор о раду може се закључити са непуним радним временом, али не краће од $\frac{1}{4}$ (10 часова) пуног радног времена. Радна мјеста на којима се закључује уговор о раду са непуним радним временом утврђују се актом о систематизацији, у зависности од природе посла и организације рада.

Радно вријеме запосленог може трајати и дуже од пуног радног времена (прековремени рад), ако се одговарајућом организацијом рада и распоредом радног времена не може завршити изненада повећани обим посла¹⁸. Прековремени рад може трајати само онолико колико је неопходно да се отклоне узроци због којих је уведен, али не дуже од од 10 часова седмично. Прековремени рад уводи се писаном одлуком послодавца прије почетка тог рада. Ако због природе посла или хитности обављања прековременог рада

¹⁷ „Службени лист Црне Горе“, број 49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14

¹⁸ Разлози за увођење прековременог рада одређени су Законом и колективним уговором.

није могуће запосленом одредити прековремени рад писаном одлуком, прековремени рад се може одредити и усменим путем, с тим што је послодавац дужан да писану одлуку о томе запосленом уручи накнадно, а најкасније пет дана након извршеног прековременог рада.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор утврђен колективним уговором, односно уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Запослени млађи од 18 година живота има право на годишњи одмор у трајању од најмање 24 радна дана. Запослени који ради скраћено радно вријеме, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана. Дужина годишњег одмора се увећава у складу са критеријумима утврђеним колективним уговором и уговором о раду.

Запослени има право на плаћено одсуство¹⁹, у случају склапања брака, рођења дјетета, теже болести члана уже породице, полагања стручног испита и у другим случајевима утврђеним колективним уговором и уговором о раду. Запослени има право на плаћено одсуство седам радних дана због смрти члана уже породице. Запослени има право и на неплаћено одсуство, те за то вријеме има право на здравствену заштиту, а друга права и обавезе из рада и по основу рада мирују.

Зарада за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне зараде, дијела зараде за радни учинак и увећане зараде. Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и залагања и односа запосленог према радним обавезама. Минимална зарада не може бити нижа од 30% просјечне зараде у Црној Гори у претходном полугодишту, према званичном податку који утврђује орган управе надлежан за послове статистике. Износ минималне зараде утврђује Влада Црне Горе на приједлог Социјалног савјета Црне Горе, на полугодишњем нивоу.

Радни однос престаје по сили закона, споразумом између запосленог и послодавца, те отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог. Запослени има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 30 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно одлуке о престанку радног односа.

Општим колективним уговором²⁰, који је закључен 20. марта 2014. године, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак закључивања, измјена и допуна колективног уговора, међусобни односи потписника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца. С обзиром да је Општи колективни уговор закључен на период од двије године, и да је исти истекао 30. марта 2016. године, социјални партнери потписали су сагласност о продужењу рока за примјену до 30. јуна 2018. год.

¹⁹ Вријеме трајања плаћеног одсуства одређује се колективним уговором и уговором о раду.

²⁰ „Службени лист Црне Горе“, број 14/14

ЗАКЉУЧАК

Радно право представља сложен систем који је регулисан бројним законским и подзаконским прописима.

Највећу важност има Закон о раду који регулише основна права радника. Законом се прописује обавеза доношења различитих општих аката помоћу којих се додатно регулишу права и обавезе радника.

Закон прописује принцип повољнијег права. Колективни уговор и други општи акт не може да садржи одредбе којима се раднику дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, али се могу утврдити повољнија права.

Радни однос се заснива на неодређено или одређено вријеме. Законом се прописују случајеви у којима може бити закључен уговор о раду на одређено вријеме, те максимално вријеме трајања уговора.

Сви закони, који су у фокусу истраживања, прописују пуно радно вријеме радника од 40 сати седмично, уколико општим актом, који се доноси у складу са законом, није другачије одређено. Радни однос може бити заснован и за рад са непуним радним временом, под условима одређеним у закону. Радник је дужан радити и дуже од пуног радног времена, на писмени захтјев послодавца. Законом се одређује максимално трајање прековременог рада у току седмице, односно године.

Годишњи одмор радника се одређује у трајању од најмање 20 радних дана (4 седмице), док за поједине категорије радника законом или општим актом одређује се минимално трајање годишњег одмора у времену дужем од претходно наведеног. Радник има право на плаћено одсуство у случајевима који су одређени у закону, као и право на неплаћено одсуство.

Радник остварује плату у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Законом се одређују елементи за одређивање плате, рокови за исплату плате, те се прописују и друге одредбе које су од значаја за остваривање права радника на плату (зараду за обављени рад).

Сви закони који су у фокусу истраживања на сличан начин прописују одредбе које се односе на престанак радног односа, док се посебна пажња посвећује отказу уговора о раду од стране послодавца.

ИЗВОРИ

Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16)

Одлука о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику („Службени гласник Републике Српске“, број 53/16)

Закон о раду Федерације БиХ („Службене новине Федерације Босне и Херцеговине“, број 26/16)

Општи колективни уговор за територију Федерације БиХ („Службене новине Федерације БиХ“, број 48/16)

Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14)

Закон о раду („Народне новине“, број 93/14)

Закон о раду („Службени лист Црне Горе“, број 49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14)

Општи колективни уговор („Службени лист Црне Горе“, број 14/14)