

родичног права. Ово предложено новелирање ће корисно послужити да се уочи низ проблема. Поред тога, потребно је пре свега провести основна социолошка истраживања у овој области, обраћајући пажњу нарочито на оне личне и породичне односе који представљају главни ослонац развоја који су у развоју и који нормално треба да буду најнапреднија снага (радничка породица). При томе не треба губити из вида ни елементе који су од значаја у трансформирању најбројније породице (сеоске, по правилу патријархалне) у радничку (која се развија с тенденцијом да постане социјалистичка породица). С друге стране не треба запоставити ни искуства судске и остале праксе из ове области која су су засада недовољно прикупљена и проучена. Најзад, у овом послу треба се служити нашим и страним достигнућима из области друштвених наука. Због тога сматрамо да је за успешно кодификовање породичног права неопходно извршити озбиљне припреме.

10. Из свега изложеног да се закључити да правно уређење породице и породичних односа треба подврћи ревизији. То ће послужити не само да се досад важеће норме ускладе са развитком нашег друштва и да се отклоне постојећи недостаци већ и да се створе такви прописи који ће омогућити даљи развој породице у новим друштвеним условима. Правнотехнички је најцелисходније сва правна правила која регулишу ову широку и значајну област људских односа средити и у једном целом облику дати у виду једног законика о породици или законика о лицима и породици.

Др. Војислав С. Бакић

НЕКИ ПРОБЛЕМИ МЕЂУСОБНИХ ОДНОСА ОРГАНА ПРЕДУЗЕЋА

Управљање предузећем подлеже променама, као и уосталом, сваки институт. Прелазећи од државног управљања на самоуправљање није се зауставио даљи развој. Раднички савети постали су аутономни и ексклузивни највиши органи предузећа из саветодавних радничких савета. А сада се назире и у пракси испитују два даља правца развоја: с једне стране развија се радничко управљање у дубину, с друге стране, процес интеграције у привреди доводи до обједињавања, тј. спајања и удруживања предузећа и на тој основи настају специфични органи управљања. С обзиром на то што законодавство није дало правна решења за овај двоструки процес, предузећа вођена својим интересима и потребама уз асистенцију друштвене интервенције, прилагођавају се оскудним правним оквирима, чак их ломе тамо где нови процеси управљања не могу да даду довољну правну основу егзистенције.

Те промене у радничком управљању предузећем дешавају се када се посматрају у крупном плану збивања. Међутим, и међусобни односи органа предузећа, посматрајући их у микроплану, представљају интерес за свакодневни живот предузећа. Међусобни односи, права и обавезе органа имају далекосежнији значај него што им се често придаје. Као

пословна тела предузећа наступају у промету и њихово представљање је необично значајно правно питање. Предузећа све више доносе правне акте меродавне не само за пословање већ и за стицање и губитак права радника. У низу случајева они сами решавају или су предлагачи решавања статутарних питања (оснивања погона и пословница, економских јединица, спајања, припајања, удруживања, оснивања нових предузећа, итд.). Правни прописи регулишу, по правилу, само делокруг појединих органа предузећа који, уосталом, представљају предузећа и чија воља изражава непосредно вољу самог предузећа. Из делокруга органа који је законом утврђен тек се посредно може доћи до закључака о међусобним односима органа, а ови односи могу бити меродавни у погледу правилности правних аката како у односу на трећа лица, тако и у погледу њиховог дејства у оквиру предузећа.

У овом раду се првенствено говори о овим питањима.

1. — Од саветодавних радничких савета, као краткотрајног историјског феномена, који су представљали почетак великих промена у привредном систему и правном режиму, остало је само име. Оно је показало жилавост и отпорност према свим променама улоге радничког савета која је одавно престала да буде савет у колоквијалном смислу. Штавише, оно је постало општи појам у свету за означавање радничког управљања. Стога је мало вероватно да ће се и убудуће променити.

Из тог периода управљања предузећем треба се подсетити и на то да по природи ствари није било бираног управног одбора. Једино радничко представничко тело у предузећу био је раднички савет. Било је то релативно мало тело по броју чланова. Из Упутства о образовању првих радничких савета види се (т. 5, ст. 3) да број чланова радничког савета треба да износи од 1—5% од упослених радника и службеника, што би значило да се у средње развијеном индустријском предузећу по броју запослених, тј. у предузећу са око 500 радника величине број чланова радничког савета могао кретати до 25 радника. Та чињеница није интересантна само са историјског становишта.

Први раднички савети често се сматрају саветодавним телима директора, што није тачно.

Иако се „овлашћења, дужности и одговорности директора предузећа у погледу непосредног руковођења радом предузећа ниуколико не мењају образовањем радничких савета“, наведено упутство (т. 2) поставља следеће начело „задатак је радничког савета да активно учествује у решавању свих најважнијих питања предузећа, да будно прати рад и помаже унапређење производње и рада у предузећу“. Раднички савет је могао да захтева одлуку административно-оперативног руководиоца ако се директор није сложио са његовим предлозима и закључцима. Упутство (т. 11) овако регулише наведени однос: „Директор предузећа у непосредном управљању предузећем, дужан је да узме у обзир закључке и мере које је утврдио раднички савет. Уколико се директор са тим мерама односно закључцима не би сложио, дужан је да их достави административно-оперативном руководиоцу. До решења административ-

но-оперативног руководиоца мере и закључци радничког савета нису обавезни за директора“.

Као што се види, ни први раднички савести нису имали искључиво саветодавно својство. Они нису представљали унутрашње саветодавно тело директора, као што је, на пример, колегијум предузећа већ су се уобличио у посебну врсту органа. Овај орган имао је сопствени делокруг и права која унеколико прелазе саветодавне функције. Међутим, не само индивидуално руковођење као свеважеће начело права и одговорности већ и мањински положај предузећа као врсте државног органа намећу закључак да се првим радничким саветима даје својство органа предузећа са претежно саветодавним карактером.

2. — Радничко управљање предузећем у садашњем периоду одликује се тиме што начелно у сваком предузећу постоји раднички савет као највиши орган и управни одбор биран од стране највишег органа. Директор предузећа је извршни орган предузећа и снабдевен је правима која га оспособљавају у потпуности за ту функцију. Закон је иначе утврдио неку врсту хијерархијског односа између ових органа и одговорности нижих према вишем органу. Управни одбор је дужан да извршава одлуке и закључке радничког савета, а директор — радничког савета и управног одбора. Директорова непосредна одговорност „за извршење закона, других правних прописа и наређења надлежних државних органа“ и његова обавеза да обезбеђује примену ових прописа и наређења у предузећу је данас делимично сумњива. Пре свега, правно не постоје више наређења која су упућена предузећу. Радничко самоуправљање је, наиме, илузорно ако државни орган може давати наређења. Само закон и други прописи на основу закона могу представљати оквир пословања предузећа. Под законом и одлуком подразумева се и регулативни део друштвених планова. Директор се не може сматрати јединим органом одговорним за примену прописа. За његову примену одговорни су сви органи предузећа а директор посебно у случају спровођења незаконитих аката и мера. Разуме се, пошто је директор непосредни шеф целокупне администрације (закони када говоре о директору по правилу под појмом директора подразумевају и администрацију), он је првенствено дужан да се стара о примени прописа у предузећу. Примену прописа обезбеђује непосредно и целокупна администрација предузећа.

Међутим, што се тиче незаконитих аката органа радничког управљања, радничког савета и управног одбора, директор је једино одговорно лице у предузећу. Закон даје право директору да обустави незаконите одлуке и закључке органа радничког управљања. Као шефу целокупне администрације њему стоји на располагању могућност неспровођења незаконитих одлука органа предузећа до доношења меродавног решења. Узгред треба констатовати да је у пракси познато веома мало случајева оваквог обустављања аката органа радничког управљања. Изгледа да је довољно упозорење директора о евентуалној могућности доношења незаконитог акта па да органи радничког управљања одустану од доношења таквих аката.

С друге стране, међутим, за незаконите акте предузећа који нису донети од стране органа радничког управљања, одговара директор само условно. Случајеви његове одговорности могу бити ако сам нареди или допусти вршење незаконитих радњи, или у случајевима нехата у избору или у решењу надзора над лицем које је извршило незакониту радњу или пропуст (*culpa in eligendo* и *culpa in suspiciendo*). Значи, у ствари, постоје две одговорности директора, једна апсолутна — када је реч о спровођењу незаконитих одлука органа радничког управљања, и релативна — када је реч о свим осталим незаконитим актима и радњама.

Исто тако, када је реч о спровођењу закона и других прописа, постоји апсолутна и релативна одговорност. Прва наступа онда ако директор не износи на решавање ствари које прописи стављају у дело круг органа радничког управљања, а релативна одговорност ако администрација предузећа и друге његове јединице не примене пропис. Та релативна одговорност наступа и у случају ако директор није предузео организационе мере које оспособљавају предузеће да спроведе пропис.

Из таквог положаја директора не може се извући закључак о својству директора као представника државе у предузећу.

Описана одговорност директора за спровођење прописа и за обустављање незаконитих аката органа радничког управљања треба да говори у прилог једног практичног решења неувођења колективне кривичне или прекршајне одговорности радничког савета и управног одбора. Закон, наиме, не би могао да прихвати становиште колективне одговорности јер је начелно неприхватљива. Утврђивање пак одговорности појединих чланова радничког савета или управног одбора не би могло бити целисходно. Поступак одлучивања на седницама радничког савета није такав да би се из тога могла установити кривица појединог члана. Било би чак и неприхватљиво испитивање начина вођења дискусије или начина гласања ради утврђивања дела појединца. Раднички савет и управни одбор раде искључиво као колективни органи, па би било и начелно неправилно испитивање појединца о његовим ставовима. (Друкчија је ситуација чланова управног одбора капиталистичких компанија који су, у случају запослења са пуним радним временом, по правилу шефови појединих служби компаније.) То би у пракси стварало велике тешкоће, ако не би било и немогуће прихватити.

Без обзира на евентуалне друге мотиве у погледу одговорности директора у моменту доношења закона, описана права и обавезе за спровођење закона и одговорност за спровођење незаконитих аката органа радничког управљања дају директору својство извршног органа предузећа а не својство представника државе.

Одредба Закона о посебној одговорности директора надлежном државном органу (чл. 9 Основног закона о управљању државним привредним предузећима...) мора се ставити такође под сумњу. Док је предузеће било државно — та одговорност је била јасна. Међутим, у садашњим условима — посебна одговорност директора ван напред описане одговорности не постоји. Уосталом, не постоји ни „надлежни државни орган“ пред којим би одговарао. За преступе и прекршаје, директор је

одговоран пред судом, а за вођење економске политике у предузећу правна одговорност је сасвим друге врсте. Она се своди на могућност смењивања директора, као што постоји могућност смењивања радничког савета и управног одбора за случајеве утврђене законом. Друго је питање друштвене одговорности директора.

Очигледно, законска формулација одговорности директора надлежном државном органу је друга страна права државног органа да издаје наређења и упутства директору. Пошто је отпало ово право, то је отпала и посебна одговорност која је већ напред описана.

Сама чињеница именовања не мора бити релевантна за оцењивање својства директора. Низ органа управљања именован је од стране државних органа, као, на пример, већина чланова у саветима великог броја установа. Из тога се иначе не извлаче закључци о државном карактеру тих савета. До именовања функционера и савета појединих установа доћи ће уосталом увек у случају када се не могу наћи друга целисходнија решења. Управо код именовања директора предузећа морала су се наћи таква решења која ће учврстити његов положај насупрот могућим колебањима у радном колективу. У почетном периоду развитка радничког управљања стабилни положај директора требало је да буде гаранција за спровођење закона и за одговорност због евентуалног кршења закона.

У прилог таквој потреби нађена су целисходна решења која се огледају у начину избора и именовања директора и у поступку за његово смењивање. Избор на основу конкурса од стране мешовитог органа у коме су у паритетном односу заступљени представници радничког савета и општинског народног одбора (изузетно и представници извршног већа и средског народног одбора), и с тим у вези, именовање од стране општинског народног одбора — на основу предложене кандидатуре по себи говори у прилог „недржавног” односа или, у најмању руку, крајње разблаженог државног односа, у коме поступак за именовање директора и органи овлашћени за спровођење поступка треба да обезбеде основну идеју о положају директора. То исто важи за поступак смењивања. Истоветни органи могу сменити директора само у случају постојања законом одређених услова. Од услова за смењивање може се истаћи онај који би могао евентуално да говори у прилог својства директора као представника државног органа, а то је да он може бити смењен ако се не придржава закона и других прописа. Закон, међутим, тиме регулише и потенцира директорову функцију одговорности за нарушавање законитости за чије спречавање располаже одговарајућим правним средствима. Уосталом, закон о средствима привредних организација (чл. 112) предвиђа у сличним ситуацијама могућност распуштања радничког савета или смењивање управног одбора. Нико неће, очигледно, из такве могућности представничких органа народног одбора извући закључак о државном карактеру радничког савета и управног одбора.

Према томе, када се узме у обзир делокруг директора предузећа и његове функције, онда ни начин постављања директора не може по себи говорити у прилог својства директора као представника државе у предузећу. Директор јесте искључиво представник предузећа, његов извр-

шни орган. Начин постављења, који излази унеколико из делокруга радничког савета тј. самог предузећа, може бити елемент недоследности у спровођењу начела радничког самоуправљања и нарушавања начела организационе самосталности предузећа, али никако моменат који би могао по себи да дозволи закључке о својству директора. Будуће законодавство свакако треба ову недоследност да елиминише и да стави избор директора у делокруг радничког савета.

3. — Као што је већ раније напоменуто, раднички савет је највиши орган предузећа.

Да је раднички савет највиши орган предузећа може бити евентуално оспорено само положајем радног колектива. Међутим, важећи прописи не сматрају органом радне колективе. Треба напоменути да је по новијим прописима раднички савет дужан да изнесе низ питања пред радни колектив. Тако, на пример, у чл. 322 Закона о радним односима се каже: „Правилник о радним односима управни одбор предузећа је дужан да пре изношења правилника пред раднички савет изнети пред радни колектив ради упознавања и стављања примедба”. Примедбе које не усвоји, управни одбор је дужан изнети пред раднички савет. То исто важи и за доношење правилника о расподели чистог прихода (чл. 19 Закона о средствима привредних организација) и правилника о расподели личних доходака, с тим што се ови морају изнети и пред економске и организационе јединице предузећа. За сада се, према томе, прописима обезбеђује што веће учешће радног колектива у раду предузећа, пре свега у раду радничког савета. Наведени и други прописи предвиђају такве одредбе у поступку доношења разних аката. Међутим, ниједан пропис не предвиђа за сада *обавезу* радничког савета да се придржава примедба и мишљења радног колектива. Без обзира што ове примедбе и мишљења представљају неку врсту препоруке, сувереност у одлучивању радничког савета није доведено у питање. Уосталом, то и не може бити друкчије док се радном колективу не да својство органа предузећа или док закон изричито не обавезе раднички савет да донесе одлуку сагласно ставу радног колектива или док радни колектив не добије законом непосредно право одлучивања, што би, уосталом, значило његово претварање у орган предузећа. Пошто то сада није случај, то недвосмислено раднички савет представља *највиши* орган предузећа.

Међутим, није неинтересантно са правног гледишта осветлити питање својства радничког савета и управног одбора у њиховим односима према трећим лицима. По важећем закону вољу предузећа према трећим лицима изражава директор. Он је увек везан одлукама, закључцима и смерницама радничког савета и управног одбора, али је у односу на трећа лица воља предузећа изражена кроз директорове правне акте и правне радње. Ово опште правило важи не само у грађанскоправним односима. Наведено правило прво је пробијено пресудом Врховног привредног суда која утврђује право радничког савета да води поступак у одређеним статутарним питањима предузећа. Прописи о завршним рачунима предузећа, утврђују да извештај о пословању, као део завршног рачуна, представља правни докуменат када га потписује председник радничког савета као

његов представник. Други прописи предвиђају да правилнике које доноси раднички савет потписује такође председник радничког савета.

Само потписивање ових аката не би по себи ништа значило. Међутим, реч је о давању одређеним актима својство правног документа који важи не само у предузећу него пред трећим лицима, државним органима и судовима. Овим односима треба додати пресуду Врховног привредног суда (касније је озакоњен овај став у чл. 62 Закона о привредним преступима) по којој ако је против директора поведен поступак због прекршаја у адхезионој ствари против предузећа чији је он директор, тада управни одбор предузећа именује заступника предузећа, који, разуме се, не може бити директор, што би значило да се и одређени акти управног одбора могу сматрати меродавним за трећа лица. Према томе, раднички савет и управни одбор појављују се у појединим стварима и пред трећим лицима. Њихову потпуност као органа предузећа чија се воља непосредно изражава не може бити начелно оспорена. Опште правило које се односи на директора као искључивог представника предузећа требало би стога поврћи ревизији.

4. — Поменуто је да прописи предвиђају однос надређености и подређености органа предузећа. У сваком случају, то није једноставан однос. Закони утврђују делокруг сваког органа посебно. Питање које је третирано у правној литератури састоји се у дефиницији тог односа: да ли је однос између органа искључив или виши орган предузећа може делегирати своја права на нижи орган, или обратно, може ли их преузети и вршити послове из делокруга нижег органа.

Пре свега, може се усвојити као правило да виши органи у нашем систему међусобних односа органа предузећа, не могу да делегирају на ниже органе права која су им одређена законом. Раднички савет ниуком случају не може овластити управни одбор или директора да доноси правилнике или правила предузећа, привредни план и завршни рачун, и да решава о статутарним питањима предузећа. Управни одбор предузећа не може преносити на директора именоване руководећих радника предузећа. Ако би се извршио пренос послова из делокруга вишег на нижи орган посао би се имао сматрати ништавим. Разуме се, овде је реч о доношењу одређених *правних аката* који су законом дати у делокруг одређених органа а не о другим пословима управљања или руковођења, као што су претресање пословања предузећа, давање смерница за рад, доношење закључака о персоналној политици, итд. У случају оваквих послова који не резултирају у правним актима не може се, по природи ствари, говорити о ништавости послова. Када закон наводи ове послове, то се чини ради давања физиономије органа, ради дефинисања његових својстава у односу на друге органе и ради обезбеђења функционисања предузећа као целине. Ту се нарочито истиче утврђивање делокруга радничког савета. Брижљивост у описивању послова из делокруга овог органа треба да представља саокционисање радничког управљања предузећем, друштвено обезбеђење да ће највиши орган радничког управљања вршити најзначајнија права. Тих права се не може одрећи раднич-

ки савет преношењем на друге органе, већ се сматрају његовим искључивим делокругом. То исто важи и за управни одбор.

С друге стране, међутим, важећи прописи не решавају непосредно питање одузимања послова из делокруга нижег органа од стране вишег. У правној литератури нема јединственог становишта у тој ствари. Сматра се да нема препрека и да нема правних санкција у погледу одузимања права и да виши орган може одузети права нижег с обзиром на његов положај у управљању предузећем.

Тачно је да прописи нису прецизни у спречавању одузимања права. У том погледу нема одредаба које би искључиле одузимање права, као што то чине неки закони у иностранству, односно како се то може установити из правила прецедентног права. На британском правном подручју важи, на пример, правило да главна скупштина може давати само препоруке управном одбору друштва у пословима који су законом или правилима пренети на управу. Самостално их не може решавати с обзиром на потребе обезбеђења права радничким саветима. Одликујући се много већом прецизношћу у утврђивању послова из делокруга појединих органа, наш закон нема овакве одредбе али из начина регулисања послова из делокруга директора може се закључити да се ти послови не могу одузимати када је реч о односима према трећим лицима у робном промету. Када је реч о односу према трећим лицима у промету, све одлуке колективних органа предузећа, могу бити само налог директору, и представљају његову обавезу према налогодавцу али не важе према трећима. Ограничења његових овлашћења не чине сметњу његовој пословној способности, чак ни онда када би били уписани у регистар предузећа. То бескомпромисно обезбеђење промета, тј. сигурности у међусобном саобраћају довело је до тога да се директорова законска овлашћења о томе да његове изјаве представљају изјаве самог предузећа не могу ниуком случају одузети. Пословни уговори које би, на пример, потписали посебни представник или представници радничког савета или њиховог одбора немају правног дејства (изузев, када ови органи имају комерцијалног директора или заступника, у ком случају уговори потписани од стране тих лица важе, али су та лица подређена директору).

Када је реч о правима директора у погледу обавезивања предузећа у грађанскоправним стварима треба подсетити на закон који утврђује да је уговор пуноважан чим га директор закључи. Једно од питања које се у вези с тим може поставити јесте могућност ограничења ових права. Закон и судска пракса не допуштају никакве изузетке. Међутим, пошто се правилима могу ограничити права у погледу закључивања уговора и пошто нема правних препрека да се ограничења региструју код суда, важе ли ограничења за лица *mala fide* тј. за лица која су знала или с обзиром на односе са предузећем могла или морала знати за та ограничења.

Изгледа да би судска пракса требало да се креће овим путем, без обзира на тешкоће доказивања. Законску одредбу о обавезивању предузећа треба схватити као опште начело али не и апсолутно од којег не може бити изузетака. Положај директора у предузећу, његов однос према

другим органима предузећа, његово својство као законског заступника предузећа када је реч о грађанскоправним односима допуштају одступања од датог начела у изложеном смислу. Уосталом, инострано законодавство се креће у два правца: прво, ако допушта закључење уговора који су у вези са уобичајеним начином пословања, и друго, *mala fides* дисквалификује уговорну страну. Наше законодавство и судска пракса нема разлога да не прихвати слична, у основи прогресивна, схватања, поготово стога што је у нашим условима реч о располагању друштвеном имовином.

Поред ових послова који се односе на промет, тј. трећа лица, има низ послова који се односе на организацију предузећа, радне и персоналне односе, управљање и руковођење за које су овлашћени поједини органи. У сваком оваквом послу нижи орган је непосредно обавезан одлукама и закључцима вишег органа. Може се узети као правило да виши орган има право у свакој ствари из делокруга нижег органа да обавезе тог органа, али према трећим лицима или у пословима управљања или руковођења важи акт органа одређеног законом, односно правилима и правилницима предузећа. Исто тако, може се узети као правило да се одузимањем права не могу мењати својства органа предузећа (укинати положај директора или управног одбора путем одузимања послова из њиховог делокруга).

Према томе, може се говорити само о ограниченом праву делегације послова са вишег на нижи орган, као и о преношењу послова из одговарајућег делокруга органа на виши орган. У погледу делегације права су веома ограничена, а у погледу одузимања законска ограничање су много мања: виши орган може увек обавезати нижи орган на одређене правне радње и ограничити његова права, с тим да оно не важи за трећа лица. Из тога следи и чињеница да правила предузећа могу бити веома еластична у повећању права вишег органа на штету нижег а имају веома мали еластичитет у одрицању од својих права. Будуће законодавство у овој области међусобних односа треба да дефинише ове могућности полазећи од начелног става да сва овлашћења у управљању припадају радничком савету (радном колективу) уколико нису законом и правилима пренети на друге органе, ограничавајући уједно могућности преноса права са овог највишег органа када је реч о виталним питањима за рад и пословање предузећа.

Из реченог произлazi и то да је сумњиво говорити о вишим и нижим органима предузећа. Сваки орган има своје карактеристике: раднички савет је представнички орган предузећа а управни одбор и директор су колективни односно индивидуални извршни органи. Свим органима утврђена су оквирна права и обавезе, и из ових проистичу њихови међусобни односи. Поред ових органа, нема других.

У предузећу могу постојати одбори и комисије радничког савета и управног одбора, они нису органи предузећа већ тела саветодавног карактера, уколико закон не допушта делегацију извесних права на та тела, као што је случај са комисијом за пријем и отпуштање радника која ради у име радничког савета.

Према томе, по важећим прописима извршена је концентрација свих овлашћења на органе на нивоу предузећа. Тим путем осигурано је правно и економско јединство предузећа.

Др. Никола Балог

НОВО У РАДНОМ ПРАВУ ЈУГОСЛАВИЈЕ

I. — У југословенској правној науци, па и у пракси, поставља се питање: шта је ново, по садржини и форми, у праву Југославије, односно у појединим гранама нашег правног система у односу на класично, односно буржоаско право и његов досадашњи развој. Ово питање, односно — по својој сложености и компликованости — тачније овај проблем код нас је већ почео да се расправља, мада није до краја окончан (1).

Сагласно томе, поставља се и проблем, који тражи посебну обраду и анализу, шта је ново у радном праву Југославије у односу на данашње класично, односно буржоаско радно право, на основу упоређивања одговарајућих принципа, карактеристика, појмова и институција једног и другог права, јер се на овај начин, сматрамо, најбоље може конкретно уочити и поставити деликатна и врло често осетљива разлика између онога што је ново (било по садржини или форми) и старо у праву, конкретно у радном праву Југославије.

При том упоређивању, мислимо, треба увек поћи од онога што је основно, битно и изворно, из којег произилазе и све друге промене и процеси који се рађају и развијају, и који значе ново у праву, на основу нових квалитативних односа и појава у друштвено-економском уређењу земље.

Полазећи од тога, мислимо да је у правној обради сваког питања из области нашег радног права и његових институција и појмова битно: друштвена својина над средствима за производњу и радничко самоуправљање, право учешћа у друштвеном управљању предузећем. Право управљања има овде одлучујућег утицаја не само на карактер радног односа, на његову садржину, него и на његову форму. Не може се данас ниједно питање из области радног права обрађивати и решавати одвојено од права управљања непосредних произвођача-радника. Јер, ако не бисмо полазили од права управљања, онда би се тешко могло наћи ново у радном праву социјалистичке Југославије. Свакако да би се тада могле и наћи нове норме, али не такве које би битно мењале карактер и суштину односа. На пример, у савременом буржоаском радном праву, за разлику од ранијег права, има новина и промена, што нарочито може да дође до изражаја у оним капиталистичким земљама у којима се уводи тзв. економска демократија. Међутим, све те новине и промене не могу да измене карактер и суштину односа између радника и власника предузећа. И поред тога што се у систему управљања предузећем увлаче

(1) Види: Јавна дискусија о проблему старог и новог у праву Југославије, „Архив“, бр. 4/59, с. 491 и сл., као и др. А. Гамс: Старо и ново у нашем грађанском праву, „Анали“, Београд, бр. 4/58, с. 453 и сл.; др. Таховић: Старо и ново у кривичном праву, „Анали“, Београд, бр. 4/58, с. 464 и сл.