

## ЗАШТИТА РАДНИХ ЉУДИ У ВЕЗИ СА ЗАСНИВАЊЕМ РАДНОГ ОДНОСА

### *Заштита у радној организацији и судска заштита\**

Начелно је познато да је поводом спорова на раду и у вези са радом гарантована одређена заштита права и интереса радника, и то у радној организацији и пред судом. Мање је, међутим, познато да не постоји сагласност око тога да ли и када радни човек има право на приговор и вођење радног спора поводом ступања на рад, односно заснивања радног односа.

С обзиром на ово, у тексту ће бити речи о законским решењима и неким потребама праксе у погледу заштите права радних људи приликом заснивања радног односа.

### I

Према члану 14. Основног закона о радним односима <sup>(1)</sup> радницима је обезбеђена судска заштита у остваривању права *на раду и по основу рада* (подвукао В. Б.) у радној организацији по поступку који је утврђен законом. Да би радник могао да поведе радни спор, потребно је да је користио право на приговор у радној организацији (чл. 122, ст. 1. и чл. 124, ст. 2. ОЗРО). Тежиште је, према томе, на остваривању односно на заштити права унутар радне организације. Само онда ако радна заједница остане при својој одлуци, којом је одлучила о праву или обавези радника, или не донесе никакву одлуку у одређеном року, радник може да поведе радни спор код суда, ако му је повређено неко право или непосредни лични интерес.

Како произилази из одредаба Основног закона о радним односима (чл. 14. и чл. 124), ова заштита је гарантована радницима који се налазе у радном односу и онима којима је радни однос престао. Због тога је чланом 23. Основног закона о радним односима посебно регулисано право на вођење радног спора поводом конкурса и подвучено да се спор поводом конкурса „сматра радним спором“.

---

(\*) Са малим изменама и допунама овај текст представља део магистарског рада „Ступање на рад са становишта остваривања права на рад“, одбрањен 1968. г.

(1) Основни закон о радним односима (ОЗРО) — пречишћен текст, Сл. лист СФРЈ, бр. 43/1966.

Према томе, у појам радног спора (2) улазе и радни спорови поводом конкурса, али не и други спорови који би могли настати поводом заснивања радног односа.

Овакво становиште произилази из Основног закона о радним односима, и када се у пракси поставило питање да ли радници који су се јавили за слободно радно место на основу обичног оглашавања (без конкурса) имају право на вођење радног спора, Савезни секретаријат за рад је, на пример, одговорио негативно (3). У закључку овог објашњења се каже: „Иначе сматрамо да се на лица која се пријављују по огласу не могу применити одредбе ОЗРО-а у праву приговора и тужбе суду, јер се ове одредбе односе само на раднике на раду у радној организацији и на лица која су учествовала у конкурсима (чл. 122—126. и чл. 23. ОЗРО-а)“ (подвукао В. Б.).

Као што се некада право на радни спор везивало за уговор о раду (4) и у спору се расправљало извршење права и обавеза из уговора, тако се и сада ово право везује за радни однос и само изузетно укључује у себе и спорове поводом конкурса. У опредељењу радног спора одлучујуће је, изгледа, *својство радника и постојање радног односа*.

У цитираном објашњењу стоји да „лица која се пријављују по огласу“ немају право на приговор. То значи да право на приговор имају само радници у радном односу и учесници конкурса. Судови такође стоје на том становишту (5).

По овоме би изгледало да је једино важно да се заштите права оних радника који су у радном односу. Историјски гледано то је разумљиво, јер су синдикално организовани радници водили борбу за заштиту својих чланова, а пре свега оних који су у радном односу. Више се могло утицати на послодавце у погледу престанка радног односа него код заснивања радног односа и због тога што се заснивање радног односа очигледније тиче власништва и права располагања средствима рада, него престанак радног односа.

Повреде права радника приликом заснивања радног односа у нас су, међутим, могуће и до њих и долази. Казна за прекршај (чл. 144. ОЗРО) у

(2) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основни радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, Београд 1967. стр. 301—305. и др Д. Перишић, Судска заштита права из радних односа у ФНРЈ, Београд 1958, стр. 53. и 60.

(3) Објашњење Савезног секретаријата за рад бр. 254/1 од 1. III 1967. гласи: „Ако се радно место не попуњава путем конкурса, већ огласом, па буде примљен на рад радник који не испуњава услове из огласа, односно услове за рад на том радном месту на које је примљен, а не радник који испуњава те услове, онда се пре свега поставља питање због чега је то у радно орган који је одлучио о пријему тог радника. До такве ситуације не треба уопште да дође. Ако дође, ОЗРО-ом је предвиђена санкција за радну организацију и за одговорно лице у њој (чл. 144, ст. 1, тач. 2. и ст. 2, чл. 145). Иначе, сматрамо да се на лица која се пријављују по огласу не могу применити одредбе ОЗРО-а у праву приговора и тужбе суду, јер се ове одредбе односе само на раднике на раду у радној организацији и на лица која су учествовала у конкурсима (чл. 122—126. и чл. 23. ОЗРО-а).“

(4) Др Д. Перишић, *op. cit.*, стр. 185.

(5) „Радни спор у смислу члана 22. ОЗРО-а може се водити само поводом пријема неког лица у радни однос по спроведеном конкурсима, када сваки учесник у њему може тражити његов премештај због повреда у спроведеном поступку или поништај одлуке о пријему одређеног кандидата. Према овоме радни спор у смислу наведеног прописа не би могао да се води када је неко примљен у радни однос после оглашавања радног места на огласној табли предузећа као што је то овде случај...“ (Окружни суд у Смедереву П. 875/66).

случају повреде права радника у погледу ступања на рад није адекватна мера, јер је у питању повреда која битно вређа право радника да под једнаким условима ступи на рад на слободно радно место и да с обзиром на његове способности и потребе радне организације буде одлучено да ли ће бити примљен на рад. Реч је о његовом праву да ради и управља друштвеним средствима. *Реч је о праву на рад.*

У стварности, одлука о пријему на рад може да садржи вишеструке, па и тешке повреде права радника и радног човека и обавеза радне организације. Тако је, на пример, у месту С. радна организација Р. огласила радно место слободним и пријавила га служби за запошљавање (15. III 1965). Истог дана организација Р. примила је на рад радника В., а радника Ж, који се по огласу пријавио за радно место, обавестила да га не може примити и да ће на то место радник бити примљен тек после 1. јануара 1966. То, као што се види, није одговарало стварности, јер је већ био примљен на рад радник В.

Пошто је радник Ж. покренуо радни спор, радна организација је објаснила да је радника В. примила у привремени радни однос (ОЗРО не познаје институцију привременог радног односа), а од 1. I 1966. године у радни однос на неодређено време.

Поступајући као да је у питању конкурс, Општински суд је сматрао у конкретном случају да одлука о пријему на рад радника В. није законита. Окружни суд је, међутим, стао на становиште да у датом случају није у питању конкурс (што је било тачно) и да, према томе, нема места вођењу радног спора. Тако је очигледно незаконит поступак и одлука о пријему радника В. остала на снази, а права радника Ж. остала су незаштићена, јер није у питању конкурс већ обично оглашавање слободног радног места!

Из наведеног се види да са ширег друштвеног становишта, а посебно с обзиром на гарантовани положај и улогу човека у самоуправном друштву, сада важеће решење у погледу радног спора приликом заснивања радног односа није адекватно. С обзиром на ово и на одредбе чл. 70. Устава СФРЈ о судској заштити права гарантованих Уставом, може се поставити питање не би ли требало мењати одговарајуће одредбе ОЗРО-а. Чини се да би их требало мењати, и то са ових разлога:

1. Ако се право на приговор и вођење радног спора поводом ступања на рад призна само учесницима конкурса приликом заснивања радног односа, онда би се радници у погледу остваривања права на раду делили на оне који су у радном односу и оне који то нису, што би доводило у бољи положај оне који су у радном односу. То схватање је, чини се, блиско схватању радног односа као односа послодавац — радник.

Ако би се овакво становиште бранило тврђом да се без конкурса попуњавају само радна места за која су потребне ниже квалификације, то не би било тачно, јер се овим путем попуњавају и радна места за која су потребне и највише квалификације. Уосталом, и када су за радно место потребне ниже квалификације, неопходно је пријављенима за та радна места обезбедити одговарајућу заштиту када су им повређена права односно непосредни интерес заснован на закону.

2. Иако може звучати доста неодређено, треба подсетити на уставне гаранције једнаке доступности свих радних места и забране дискриминације (чл. 33. и 36. Устава СФРЈ). Једнака доступност свих радних места је елеменат права на рад. Та гарантована једнака доступност је једнака само под истим условима а неједнака под различитим, те и представља реализацију начела „свако према способностима — свакоме према раду”. Повредом начела „свако према способностима”, односно једнаке доступности сваког слободног радног места, вређа се и право на рад и начело „свакоме према раду”. Због тога треба обезбедити заштиту свима код ступања на рад, па нема разлога да се ту прави разлика према квалификацијама или према начину пријављивања за слободно радно место.

3. Као што је истакнуто, ограничења послодавца у погледу пријема на рад радника у области права су само симболична. По инерцији се следе логика и институти буржоаског права, иако је приватна својина укинута. Следећи ту логику у социјалистичким државама се више места даје заштити права радника приликом престанка него приликом заснивања радног односа (6). Таква заштита је била разумљива у условима приватне својине, али не и у условима друштвене својине.

Истина, у социјалистичким земљама, где се врши централизована расподела кадрова, овај проблем се поставља нешто другачије, јер често држава, односно њени органи одлучују о заснивању радног односа. У нашем самоуправном систему се не могу усвојити ни решења која одговарају систему административне расподеле кадрова, нити позната решења буржоаског права. Због тога треба у нас обезбедити доследну заштиту права на рад у самоуправном друштву у складу са гарантованим и улогом и положајем радног човека.

Треба, такође, рећи да је заштита радника приликом престанка радног односа много потпунија у социјалистичком него у буржоаском праву, и то не само законска него и судска. Но, и то није постигнуто одједном, бар у правној сфери, јер је било дискусија и различитих решења у судској пракси, на пример, поводом питања да ли се и поводом „неоправданог” отказа може водити радни спор (7).

4. Потребно је, у складу са суштином друштвене својине и друштвених односа који се заснивају на друштвеној својини, да се обезбеди једнака доступност свих радних места у друштву. Полазећи од слободе и самосталности радних заједница у одлучивању о пријему радника, често се сматра да ту слободу треба што мање ограничавати. Та слобода се, међутим, понекад ограничава непотребно, као, на пример, у случају одредби о конкурсима, док се у случају одредби о оглашавању слободних радних места путем обичног огласа та слобода, чини се, доводи дотле да може да угрози права радног човека. Овде је, међутим, приликом заснивања радног односа битније право радног човека да буде третиран једнако прили-

(6) У совјетском праву је, на пример, одређено да тужилаштво може уложити жалбу ако предузеће незаконито одбије да прими радника у радни однос. В. Н. Љ. Александров, Трудовое право, Москва 1966, стр. 66.

(7) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, *op cit.*, стр. 313. Д. Паравина, Заштита радника у поступку отказивања радног односа, Зборник радова Правно-економског факултета у Нишу, 1963. (сепарат).

ком одлучивања о пријему на рад, уз поштовање начела „свако према способностима” и једнаке доступности радних места. Слобода и самосталност радне заједнице овде су *установљене у интересу радног човека*, те та слобода нема сама по себи примаран значај. *Слободно одлучивање и самосталност радних заједница* треба управо да *гарантују* зајамчена права човека у погледу рада. Понашања и акти радних организација који су супротни гарантованим правима у погледу рада и обавезама радних организација у погледу права на рад треба да буду предмет поновне оцене самоуправних органа, па и предмет оцене суда.

5. Одауком којом је примљен радник који не испуњава услове за рад на датом радном месту, омогућава се таквом раднику да остварује лични доходак и друга права из радног односа, на пример да реши стамбени проблем, док онај који је испуњавао услове остаје незапослен. Чак и када се запосли одмах у другој организацији, он је често оштећен одлуком којом није примљен на рад. У време остваривања начела дохотка сам улазак у радну организацију са великим дохотком обезбеђује раднику веће изгледе за лични доходак, стручно усавршавање и решење стамбеног питања. Према томе, радник је, по правилу, заинтересован да ступи у дату радну организацију, а не само да ступи на рад у било коју радну организацију.

Ако се, дакле, свима не призна право на приговор и вођење радног спора поводом заснивања радног односа, онда се тиме посредно омогућава, макар у незнатном броју случајева, да радници који су примљени на рад противно начелу једнаке доступности радних места остваре стандард који не може да оствари радник који је испуњавао услове, а није примљен.

6. Дужност је радне заједнице да ствара услове за остваривање права на рад. Ако она приликом одлучивања о пријему на рад не поштује права радног човека, она крши своје обавезе. Без обзира да ли је у питању конкурс или није, требало би дозволити подношење приговора и право на вођење радног спора.

## II

Приликом заснивања радног односа, право на вођење радног спора дакле, имају само учесници конкурса. Такав је став и судске праксе <sup>(8)</sup>. Има, међутим, схватања да ни сви учесници конкурса немају легитимацију за вођење радног спора. Тако се сматра да учесници у конкурс који не испуњавају услове за рад на датом радном месту, немају легитимацију за вођење радног спора, чак ни онда ако примљени радник такође не испуњава те услове <sup>(9)</sup>. Ово схватање се образлаже тиме, да раднику који није примљен а који не испуњава услове, пријемом радника који

(8) Када се неко радно место у радној организацији по закону и по општем акту те организације не попуњава путем конкурса, онда лица која нису примљена на ово радно место не могу покретати радни спор због неправилности попуњавања овог радног места” (в. Пресуду ВСС у Београду, Рев. 159/66 — Билтен ВСС бр. 9).

(9) Слично схватање је изражено, нпр., у судској пресуди: „Избором кандидата који не испуњава услове најтежаја за директора предузећа није повређен правни интерес другог кандидата који такође не испуњава услове” (Пресуда Врховног суда Хрватске бр. У. 1123/67 од 10. I 1968, Информатор бр. 1470 од 10. IV 1968).

такође не испуњава услове, није повређено право ни непосредни лични интерес. Такво схватање је тешко прихватљиво, јер је оно блиско приватистичком гледању на радне односе. Уосталом, такав став је супротан и одредби чл. 23. Основног закона о радним односима, према којој „сваки учесник у конкурс у има право на приговор и вођење радног спора“.

Ако се анализирају одредбе о радном спору поводом конкурса, уочава се да су услови за вођење спора објективизовани. Потребно је, наиме, да је изабран кандидат који не испуњава услове, или да је извршена таква повреда поступка која је могла битно утицати на избор кандидата, и тада учесници у конкурс у могу уложити приговор, а затим са успехом повести радни спор. Под поменутиим претпоставкама се, дакле, не траже никакви други услови на страни кандидата да би могао добити радни спор, изузев да је учесник у конкурс у (чл. 23. ОЗРО). Радни човек, учесник у конкурс у, има у тим условима право на приговор и вођење радног спора, без обзира да ли сам испуњава услове за дато радно место или не.

Становиште, по коме учесници конкурса који не испуњавају услове за рад на оглашеном слободном радном месту немају право на вођење радног спора против одлуке којом је на рад примљен радник који такође не испуњава услове, почива на идеји да је радни спор дозвољен само онда када је повређен закон или непосредни лични интерес радника. У конкретном случају пријем на рад радника који не испуњава услове, ако је било реалних могућности да буде примљен радник који испуњава услове, представља повреду права на рад. С обзиром да је повређено право на рад радног човека, то би и из тих разлога постојала неспорна потреба да се дозволи вођење радног спора и учесницима који не испуњавају услове за рад на радном месту. Уосталом, они имају право на то као учесници конкурса.

У условима друштвене својине и самоуправних друштвених односа радник као самоуправљач има право и обавезу да се стара и о другима и друштвеном интересу те критериј повреде личног интереса за признавање легитимације у радном спору поводом конкурса објективно представља неразумевање новог положаја и улоге човека. Према томе, у горе третираном случају, учеснику конкурса не може се порицати правом призната легитимација за вођење радног спора са мотивацијом да му лични интерес није повређен.

Слична је ситуација и када радна заједница прими на рад више радника него што је конкурсом тражено, или ако радник буде примљен на рад, а радно место није било претходно јавно оглашено као слободно. Поставља се питање да ли у тим случајевима радни људи који нису учествовали у конкурс у имају право на приговор и вођење радног спора.

Ако је радно место попуњено без јавног оглашавања, онда заинтересовани радни људи нису могли знати за слободно радно место, а ако је примљено више радника него што је тражено огласом о конкурс у, заинтересовани радници то нису могли предвидети, те се, немајући потребне елементе да процене своје изгледе, нису ни пријавили за рад на слободном радном месту. Радна заједница је овде прекршила обавезу јавног оглашавања слободних радних места и тиме битно утицала на одлуку о пријему радника на дато радно место.

За случај да радно место није јавно оглашено, није предвиђена могућност вођења радног спора, јер легитимацију за вођење радног спора имају само учесници конкурса. Могло би се узети, међутим, да је овде извршена повреда поступка која је могла битно утицати на одлуку о пријему на рад, што је разлог за стављање одлуке о пријему на рад ван снаге, али пошто су у питању радни људи који нису учесници конкурса, они нису легитимисани за вођење радног спора. Јасно је, међутим, да су радни људи ту доведени у заблуду и да због тога и нису могли бити учесници у конкурс-у, јер конкурса није ни било, а радно место је попуњено интерним конкурс-ом, или без њега, иако је постојала обавеза да се радно место попуни конкурс-ом. Кажњавање за прекршај у оваквим случајевима није адекватна заштита права на рад, те би требало тражити друга и другачија решења (чл. 124, ст. 1, тач. 1. ОЗРО). Из свега овог се може видети како је у суштини неадекватно решење по коме се легитимација за вођење радног спора поводом заснивања радног односа признаје само „учесницима“ конкурса.

У горе третираним случајевима би требало дозволити свим заинтересованим радним људима, односно свим грађанима, да покрену радни спор, или бар онима који испуњавају услове за рад на датим радним местима, без обзира што се нису пријавили за радно место. У случајевима када је очигледно повређено начело једнаке доступности слободних радних места и начело „свакоме према раду“, требало би дозволити покретање радног спора и у дужим роковима од уобичајених.

Поставља се, дакле, питање ко има и коме би требало признати право на вођење радног спора поводом спорова у вези са заснивањем радног односа, односно доношења одлуке о пријему на рад. Овде може бити од интереса одредба члана 124, стр. 1. Основног закона о радним односима, према којој „ако радник сматра да му је коначним решењем повређено право, може ради остваривања тог права поднети тужбу суду опште надлежности (радни спор)“. Из овог произилази да *радник* коме је *коначним* решењем повређено право може ради остваривања тог права повести радни спор.

То би могло да наведе на помисао да радници који су у радном односу, па се јаве за слободно радно место на основу обичног оглашавања, имају право на вођење радног спора против коначне одлуке о пријему на рад, без обзира што није у питању конкурс. Лако је, међутим, утврдити да се одредбе чл. 124. налазе у одељку о остваривању права на раду и по основу рада (у Основном закону о радним односима), што значи да се ова одредба односи само на решења у погледу „права на раду и по основу рада“. Према томе, ни радници који су у радном односу немају право на вођење радног спора поводом одлуке о пријему на основу обичног оглашавања, јер то право није изричито предвиђено законом, већ то право једино имају као учесници конкурса.

Могло би се на овај проблем гледати и из једног другог угла. Треба, наиме, поћи од тога да је у условима друштвене својине на средствима за рад, а посебно у самоуправном друштву, рад основ друштвеног и материјалног положаја човека. Не само што се лични доходак и друга пра-

ва остварују на основу рада вели и приликом одлучивања о пријему на рад, један од основних критерија треба да буде рад. Радна заједница треба да прими на рад способнијег а то значи онога ко је постигао *веће и боље* резултате у раду до тада, тј. у *стручном оспособљавању* у току *школовања* и у *процесу рада*. С обзиром на то, одлука о пријему на рад се може сматрати актом-решењем којим се одлучује о *правима на „основу рада“*.

Полазећи од појма радник који је дат у теорији <sup>(10)</sup> и оног који произилази из позитивних прописа, обухватајући њиме и раднике који су се пријавили за слободно радно место, односно раднике који су незапослени, могло би се сматрати да је и њима признато право на вођење радног спора поводом обичног оглашавања, јер су *радници*, а том одлуком се одлучује о њиховом праву на основу рада, и то унапред реченом смислу.

Као што се види, могући су различити погледи на ово питање, али је исто тако јасно да према Основном закону о радним односима, и поред извесних непрецизности, произилази да право на радни спор поводом заснивања радног односа имају само учесници конкурса. Исто је тако јасно да је радни спор поводом конкурса изузетак и да се право на радни спор везује за права из радног односа, а легитимација за вођење радног спора је призната, са горњим изузетком конкурса, само радницима који су у радном односу. Изгледа да је потребно потражити и другачија решења. Могућности различитих тумачења законских одредби указују на различите могућности решавања овог проблема.

С обзиром на уставне и законске гаранције права на рад и једнаке доступности сваког слободног радног места, требало би свима који су се јавили за слободно радно место признати право на приговор и вођење радног спора, без обзира да ли је у питању конкурс или обично јавно оглашавање слободних радних места. Док би за признавање права на вођење радног спора свима који су се пријавили за слободно радно место требало мењати законске прописе, право на приговор се може признати и без измене прописа. Ако би целисходност предложеног решења у погледу радног спора могла бити дискутабилна, целисходног признавања права на приговор чини се несумњивим.

Легитимацију за вођење радног спора требало би признати свима који су се пријавили за слободно радно место, бар у случају када је учињена повреда поступка после оглашеног слободног радног места, а та одлука је могла битно утицати на одлуку о пријему на рад, или ако је изабран кандидат који не испуњава услове. Такво решење би одговарало оном које сада важи за конкурс. Но, као што смо видели, то није довољно да би се обезбедила одговарајућа заштита права на рад, те би легитимацију за вођење радног спора требало под одређеним условима признати и у случајевима када је радно место попуњено а није претходно јавно оглашено као слободно.

Уколико би се, под напред изнетим претпоставкама, признало право на вођење радног спора и лицима која се нису пријавила за слободно радно место, круг лица са активном легитимацијом у радном спору би се вео-

(10) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, *op. cit.*, стр. 25. и др А. Балтић, *Радни односи у теорији и пракси*, 1968, стр. 10—11.



ма проширио. То би, у ствари, учинило да право на вођење радног спора у погледу ступања на рад имају сви радни људи који испуњавају услове за рад на датом радном месту, или чак сваки грађанин у случају повреде обавеза од стране радне заједнице радне организације у погледу гарантованог права на рад. То би довело до конституисања права на неку врсту *јавне тужбе*, јер би сваки грађанин, под одређеним условима, имао право да поводом заснивања радног односа поднесе тужбу суду ради заштите права на рад. Та тужба би могла имати и ширу примену, као што је раније и предлагано (11).

Спор би се, дакле, водио поводом неизвршења обавеза радне заједнице радне организације у погледу *потуђавања слободних радних места*, односно остваривања Уставом гарантованог права на рад. Оваквим решењем би се, вероватно, прешли оквири радног спора у уобичајеном смислу те речи, али је то посебно питање за расправу.

### III

Сви напред изнети предлози у погледу заштите радних људи приликом попуњавања слободних радних места полазили су од постојећег позитивног законодавства и теорије, а за основу су узимали садашња решења, те на њој тражили и предлагали нова, што не значи да се евентуално не би могла поставити и другачија. Могло би се на пример, регулисати и тако, да после приговора поступак даље води синдикат, с тим што би он, у сваком случају када је повређено право на рад радног човека и обавеза радне заједнице радне организације у погледу права на рад, био дужан да поведе радни спор.

Разуме се да законодавним решењима не би били решени сви проблеми у погледу заштите права на рад приликом заснивања радног односа. Потребно је, због тога, јачати институцију приговора и заштите права унутар радне организације.

Било би веома корисно да се одлуке о пријему на рад, одредбе аутономних општинских аката и судске одлуке на систематски начин објављују и учине доступним широј јавности. О њима би требало водити дискусије у којима би се прихватала добра и указивало на слаба решења, што би било од велике користи за аутономно и законодавно регулисање заснивања радног односа и, посебно, у погледу доношења одлука о пријему на рад.

Садашње законско схватање радног спора не одговара потребама заштите права на рад у самоуправном друштву. Из напред наведених разлога требало би дискутоване одредбе мењати, остављајући више слободе радним заједницама, али и гарантујући одговарајућа средства заштите, посебно приликом заснивања радног односа односно попуњавања слободних радних места.

*Влајко Брајић*

(11) Др М. Перовић, Народна тужба, *Политика* од 10. XII 1967, стр. 7.

## РЕЗЮМЕ

*Охрана прав трудящихся при устройстве на работу*

Согласно югославскому законодательству, вернее говоря, согласно Основному закону о трудовых правоотношениях, трудящимся при устройстве на работу гарантируется охрана трудовых прав. Эту охрану интересов в конкретном учреждении или предприятии и на суде им предоставляют трудовые споры.

Фактически же, согласно положениям закона, он предвидит охрану прав трудящихся лишь в случаях устройства на работу путем конкурса, и в то время он ничего не говорит о случаях, когда рабочее место пополняется не конкурсом, а на основании „обычного“ публичного оповещения об имеющихся свободных рабочих местах.

Союзный совет по вопросам труда и суды заняли точку зрения, по которой трудящиеся при трудоустройстве могут возбудить трудовой спор лишь в случаях, когда устройство на работу производится путем конкурсов. В случаях же, когда трудящиеся вкляраются в какой либо коллектив на основании простого публичного оповещения об имеющихся свободных рабочих местах — они не пользуются ни правом протеста, ни правом возбуждения трудового дела.

В духе самоуправляемых общественных отношений, данный вопрос следовало бы разрешать по иному, т.е. следовало бы загарантировать право на охрану прав при трудоустройстве и в рамках трудовой организации и в судах, не проводя разницы идет ли речь о конкурсе или не идет. В тексте указаны доводы, говорящие в пользу такого решения. Рассматривается также возможность введения спора искового характера, который мог бы возбудить каждый трудящийся или от его имени профсоюзная организация в случаях, когда при устройстве на работу нарушено право на труду.

## SUMMARY

*Protection of Working People In Establishing Labour Relation*

The Yugoslav legislature, or to put it more correctly, the Basic Law on Labour Relations protects the rights of working people when they establish labour relation, both in the working organization and in the court where they can institute proceedings for proving their right in a labour suit.

In fact, the law expressly provides protection only in cases when a vacant post is filled through competition, while there is no mention of the cases when a post is not filled through competition, but by »simple« public advertising a free post.

The standpoint of the Federal Council of Labour and the law-courts is that when a worker is establishing the labour relation he can go to law if it is the question of a competitive appointment, while when a post is filled through a simple public advertisement he has right neither to object nor to sue.

This issue should be differently solved in the spirit of the social relationships in self-management conditions, i.e. right to the protection should

be provided when labour relation is established, both in the working organization and in court whether a competitive appointment is involved or not. The reasons in favour of this solution are given in the paper. The possibility of introducing right to public complaint is considered. The complaint could be preferred by any worker, or trade union on his behalf if the right to work has been violated in the procedure of establishing the labour relation.

## RESUME

### *La protection des travailleurs au sujet de l'établissement du rapport de travail*

D'après la législation yougoslave, et termes plus précis d'après la Loi fondamentale sur les rapports de travail, les travailleurs se voient garantir, à l'occasion de l'établissement du rapport de travail, la protection de leurs droit aussi bien au sein de l'organisation de travail que devant le tribunal — le contentieux de travail.

En fait, la loi garantit explicitement la protection uniquement lorsque le poste de travail vacant doit être occupé par voie de concours, tandis que la loi ne contient aucune stipulation pour les cas où il s'agit de la nomination à un poste de travail non pas par voie de concours, mais au moyen d'une «simple» annonce publiée au sujet des postes de travail vacants.

D'après la position prise par le Conseil du travail et les tribunaux, le travailleur peut engager le contentieux de travail au sujet de l'établissement du rapport de travail seulement s'il s'agit d'un concours; lorsqu'il s'agit de la nomination à un poste de travail par voie d'une simple annonce publique, il n'a le droit ni de faire une observation, ni d'introduire le contentieux de travail.

Dans l'esprit des rapports sociaux d'autogestion, cette question doit être réglée d'une autre manière: il faut assurer le droit à la protection au sujet de l'établissement du rapport de travail, au sein de l'organisation de travail et devant le tribunal, qu'il s'agisse d'un concours ou d'une simple annonce. Dans le texte sont présentées les raisons en faveur d'une telle solution. L'auteur examine également la possibilité d'une plainte publique qui devrait être portée par tout travailleur ou, en son nom, par le syndicat, lorsque le droit au travail est violé à l'occasion de l'établissement du rapport de travail.