

### СРОДСТВО (БЛИЖЕ) КАО СМЕТЊА ЗА СТУПАЊЕ У РАДНИ ОДНОС

Сродство као сметња за заснивање радног односа може се појављивати у две различите ситуације: прво, у случају заснивања радног односа између самих сродника (рођака), нарочито блиских сродника, што је искључиво могуће у области запошљавања радника у приватном сектору, тј. код лица која по закону могу да употребљавају допунски рад других лица (приватних послодаваца), и друго, у случају ступања на рад радника у радну или коју другу организацију (обухватајући и запошљавање у државним органима) у којој су већ запослени сродници тог радника.

#### I

Тако, по нашем радном законодавству сродство није, по правилу, сметња за заснивање радног односа између радника и приватног послодавца. Наиме, међу условима за заснивање радног односа између ових лица не може се наћи као услов чињеница да радник који жели да ступи на рад код приватног послодавца није у ближним сродничким везама са послодавцем. То право значи да је такав радни однос допуштен и могућ, те да само сродство не искључује аутоматски радни однос. То јасно произлази не само из уставног начела о праву на рад и слободи рада (чл. 36. Устава СФРЈ) и Основног закона о радним односима већ непосредно и из правних прописа који регулишу радно-правни положај радника код приватних послодаваца, уколико, јасно, за поједине случајеве заснивања радног односа између одређених сродника законом не би било предвиђено одступање, односно ограничење или забрана заснивања радног односа.

Наиме, Основни закон о радним односима питање услова за заснивање радног односа код приватних послодаваца оставио је да га реши посебан закон републике. Тако је СР Србије донела свој Закон о радним односима („Службени гласник СРС”, бр. 31/67. и 27/70), у чијем чл. 6. изричито стоји да се радни однос може заснивати између радника и послодавца и у случају када су они (радник и послодавац) чланови уже породице (брачни друг и деца — брачна, ванбрачна, усвојена и пасторчад) и живе у заједничком домаћинству, под условом да радник врши рад као своје редовно и главно занимање и да је закључен писмени уговор о раду, са јединим изузетком да члан уже породице не може бити у радном односу као кућно помоћно особље. Сличне одредбе садржи и Закон о радним од-

носима СРБиХ („Службени гласник СРБиХ“, бр. 24/67. и 36/69), с тим што овај Закон изричито у чл. 1а, забрањује заснивање радног односа само између брачних другова, што значи да је из уже породице послодавца изузет брачни друг.

Према томе, сродници (робаци), обухватајући овде и најближе сроднике, могу међусобно заснивати радни однос у области запошљавања код приватних послодавца, односно лица која по закону могу да употребљавају допунски рад других лица, уколико законом не би било другачије одређено, односно не би предвиђао одступање за одређене ближе сроднике — забрану успостављања радног односа између њих.

## II

Друга ситуација, у којој се може поставити питање сродства код заснивања радног односа уопште, такође заслужује да се размотри и утврди: да ли сродство (до одређеног степена сродничких веза) само по себи, правно искључује могућност ступања радника на рад у радну или коју другу организацију (и код органа) у којој се већ налазе радници који су у сродничким односима са тим радником. Ако може, онда би то значило да је радни однос уопште неспојив са сродничким односом (до одређеног степена сродства). Но, одмах се поставља питање да ли је то у складу са Уставом и нашим важећим радним законодавством, које је прво позвано да одређује услове, као и сметње за ступање на рад у радну организацију, односно за заснивање радног односа. Да ли, у одсуству изричитих законских прописа, радне заједнице у радним организацијама (и органима) могу својим општим актом (правилником) да нормирају да је сродство до одређеног степена сметња за ступање на рад у радну организацију? Укратко, да ли не би такве одредбе из општег акта радне организације биле противуставне и противзаконите?

По једном мишљењу, одредбе из општег акта радне организације које би забрањивале пријем на рад радника у радну организацију, чији су ближи сродници већ запошљени у тој радној организацији, — нису противуставне и противзаконите. Ово мишљење прихвата и Уставни суд Југославије у својој Одлуци о оцени уставности и законитости Правилника о радним односима Радио-телевизије Београд — У. бр. 340/69. од 13. V 1970. („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/70), која нешто скраћено гласи:

„Привременом одлуком, коју је Савет Радио-телевизије Београд донео 9. децембра 1968. године, предвиђено је да се у Радио-телевизији Београд „не могу примати радници чији робаци већ раде у Радио-телевизији Београд“ (тачка 1). Изузетно од такве забране, према одредбама тачке 2. Одлуке на рад у Радио-телевизији Београд „могу се примати само радници високе стручности“, а Одлука се „не примењује ни приликом примања радника за радна места домара и чистачица предајника емисионих просторија и веза“.

„У току поступка, Савет Радио-телевизије Београд донео је Правилник о радним односима, чиме је Привремена одлука престала да важи. Суд је своје разматрање и оцењивање уставности и законитости пренео на

Правилник, који такође садржи одредбу о забрани упошљавања сродника у Радио-телевизији Београд (члан 3). Овом одредбом Правилника ближе је одређен круг сродника на који се односи наведена забрана, као „блиски сродници“, и то: брачни друг, деца робена у браку и ван брака, усвојена деца и пасторчад, брат и сестра, мајка и др. У погледу изузимања од ове забране „радника високе стручности“, које је садржавала раније донесена одлука, према одредби става 3, члана 3. Правилника изузимају се „изузетно афирмисани радници високостручних квалитета“, с тим што се остало при изузимању „радника-сродника на радним местима домара и чистачице на предајницима емисионе технике и везе“.

„Устав Југославије у члану 36, став 5. предвиђа да су сваком грађанину под једнаким условима доступни свако радно место и свака функција у друштву, а у члану 33. изражава начело о једнакости грађана пред законом у правима и дужностима, без обзира на разлике у националности, раси, полу, језику, образовању и др. Утврђујући то начело, Устав полази и од начела о самоуправљању у радној организацији и равноправности радних људи у самоуправљању, па одређује да у остваривању таквог уставног начела радни људи имају право и дужност да одлучују о ступању радних људи у радну организацију, о престанку њиховог рада и о другим међусобним радним односима, као и да уређују друга питања од заједничког интереса, и да су као чланови радне заједнице у успостављању међусобних радних односа равноправни у самоуправљању (чл. 9. и 10).“

„Имајући у виду наведена уставна начела и карактер и функцију таквих организација, као што је нпр. Радио-телевизија Београд, Уставни суд прихвата констатацију да при широким рођачким односима могу настати и односи неравноправности и ограничења слободе определења, без које нема самоуправљања. Ова неравноправност може бити и у односу на друге грађане, који не успевају да се запосле и ако испуњавају услове. Уставни суд при томе сматра да у свему томе не могу постојати апсолутна решења било у правцу подржавања да се рођаци запошљавају у истој организацији било у забрани таквог поступања.“

„Ако радна организација у оквиру права самоуправљања и у складу са својим функцијама и односима у организацији, а ради заштите самоуправног функционисања и развоја демократских самоуправних односа, предвиди општим актом да у радне односе не могу ступати одређене категорије блиских рођака: брачни другови, родитељи, деца и други тачно одређени блиски рођаци, то није супротно принципу Устава о равноправности грађана. Али овом се нормом не могу правити изузетци у корист посебних категорија радника „изузетно афирмисани радници високостручних квалитета“ и сл., него кад је објективно нужно, а не вређа самоуправно одлучивање.“

„На основу члана 241. став 1, тачка 3. Устава СФРЈ, после одржане јавне расправе, Уставни суд Југославије је одлучио:

1) Није супротно начелу Устава о равноправности грађана (члан 33) и о доступности сваког радног места под једнаким условима (члан 36, став 5) ако радна организација, у оквиру права самоуправљања и у складу са својим функцијама и односима у организацији, општим актом пред-

види да не могу ступати у радне односе брачни другови, родитељи и деца или други тачно одређени блиски сродници.

Овом се нормом не могу правити изузеци у корист посебних категорија запошљених, осим у оним радним јединицама у којима се објективно не може на други начин обезбедити одговарајућа делатност односно служба (издвојени мали погони и сл.).

2) Укида се одредба члана 3. став 3. Правилника о радним односима Радио-телевизије Београд, у делу којим се од забране упошљавања сродника у Радио-телевизији Београд изузимају „изузетно афирмисани радници високостручних квалитета“.

### III

Насупрот овом схватању, чини се, да би се могло бранити гледиште да је чл. 3. Правилника о радним односима Радио-телевизије Београд противустанован и противзаконит и то из следећих разлога:

1) Противустанован је зато што је у директној супротности са основним, начелним поставкама Устава СФРЈ о новој улози и положају човека у нашем социјалистичком самоуправном друштву (Основна начела Уводног дела, под II, Устава). Наиме, полазећи од тога да су друштвено-економски односи опредељени пре свега самим положајем, улогом и правима радног човека, истиче се да човек може бити слободан и економски обезбеђен само у заједници слободних и равноправних произвођача и стваралаца чији рад служи искључиво задовољењу њихових личних и заједничких потреба. Отуда, друштвено-економско уређење Југославије треба у првом реду да штити и обезбеђује слободу рада човека, односно његово право на рад и друга права и интересе који произилазе из удруженог рада, слободу од експлоатације и самовоље; право да ужива плодове свога рада по начелу: „Свако према способностима — свакоме према његовом раду“; право да се радни човек развија и подиже свој друштвени, културни и материјални положај сагласно друштвено-економском развоју и могућностима земље.

У складу с тим, и право на рад има у нас посебан и шири друштвено-политички и правни значај и вредност. Управо, ово право треба да обезбеди остварење нове улоге и новог положаја радног човека. То је једно од најосновнијих личних права радног човека у изградњи новог друштва и јемство за уживање других личних права човека и произвођача, јемство слободе људи, слободне иницијативе и личног опредељења човека у животу, јемство за пуно и несметано уживање права на самоуправљање радних људи и права на плодове свога рада. С друге стране, право на рад има и заштитни значај за наше радне људе, с обзиром да у нашим условима радне заједнице у оквиру радне организације самостално решавају питања из области рада и радних односа, у првом реду о приступању радника радној организацији.

Из оваквог значаја права на рад за положај радног човека излази јасно и обавеза односно одговорност не само друштвене заједнице него и радних организација да омогуће што несметаније остваривање и уживање

права на рад радног човека. То потврђују и основне уставне поставке о једнакости права, дужности и одговорности радних људи у складу с јединственом уставношћу и законитошћу, као јединих носилаца друштвеног рада и управљања, о солидарности и сарадњи радних људи и радних организација, о економској и социјалној сигурности човека, о обавези радних организација и друштвено-политичких заједница да омогуће и штите друштвени и економски положај радног човека.

Изнели смо ово неколико основних ставова из Уводног дела Устава СФРЈ о положају човека и значају права на рад за овај положај, да бисмо истакли полазну основу у расправљању питања уставности и законитости чл. 3. Правилника о радним односима РТБ.

Што се тиче самог права на рад, Устав СФРЈ у чл. 36. садржи посебне одредбе о овом праву. Са аспекта ових уставних норми, не би се никако могла бранити забрана пријема на рад радника у РТБ. Јер, у чл. 36, се зајемчује право на рад и слобода рада (став 1), а затим се, поред осталог, нормира да свако слободно бира своје занимање и запошљавање (став 3) и да су сваком грађанину под подједнаким условима доступни свако радно место и свака функција у друштву (став 5). Додајмо томе чл. 33. Устава СФРЈ који истиче да су грађани једнаки у правима и дужностима, без обзира на разлике у народности, раси, вероисповести, полу, језику, образовању или друштвеном положају, као и чл. 70. Устава који предвиђа да се слобода и права зајемчени Уставом не могу одузети нити ограничити, да се остварују на основу самог Устава и да им се обезбеђује судска заштита. Једино се начин остваривања појединих слобода и права може прописивати само законом, и то само кад је ово Уставом предвиђено или кад је неопходно за њихово остваривање.

Према томе, из наведених уставних одредаба, начелно излази да би свака одредба сличне садржине оној из чл. 3. Правилника о радним односима (раније одлуке) РТБ представљала ограничење или укидање, односно одузимање уставног права на рад одређеној групи грађана, стављајући их у неједнаки и неравноправни положај према осталим грађанима у остваривању и уживању зајемченог права на запошљавање. Отуда, свака таква одредба вређала би основна уставна права и слободе човека и грађанина, за које Устав (чл. 32) каже да су „неотуђиви део и израз социјалистичких и демократских односа заштићених овим Уставом у којима се човек ослобађа сваке експлоатације и самовоље и личним и удруженим радом ствара услове за свестрани развитак и слободно изражавање и заштиту своје личности и за остваривање људског достојанства“. Укратко, таква једна одредба би негирала онај положај човека и грађанина у нашем друштву који начелно поставља и чији развој усмерава Устав.

2) Одредба чл. 3. Правилника о радним односима (раније Одлука) РТБ је и противзаконита. Наиме, сагласно напред наведеним одредбама, по нашем радном законодавству сродство, у принципу, није сметња за заснивање радног односа, тј. за ступање на рад у радну или другу организацију односно установу. Отуда, међу условима, како општим тако и посебним, за заснивање радног односа не може се наћи у нашим равноправним прописима као услов да лице које жели да ступи у одређену организацију није у сродству (ближем сродству) са неким од већ запослених

радника у тој организацији, што значи да је по закону радни однос таквог лица са радном организацијом допуштен и могућан.

Потврда за ово налази се у самом радном законодавству и другим законима који се односе на одређене категорије радних људи. Тако, Основни закон о радним односима (пречишћен текст — „Службени лист СФРЈ“, бр. 12/70) пошто је (чл. 7) истакао да радна организација (заједница) са своје стране доприноси остваривању права на рад и сталности запошљења радника, нормира у чл. 20. да је свако слободно радно место доступно сваком раднику који испуњава опште и посебне услове (став 1), те да нико не може ограничити слободу радника у избору радне организације у коју жели да ступи (став 2). Ове одредбе су само потврда зајемченог уставног права на рад и равноправности људи у остваривању овог права.

С друге стране, Основни закон о радним односима поставља границе и за утврђивање услова за ступање у радну организацију. Управо, овај закон у чл. 21, предвиђајући два општа услова за ступање у радну организацију (став 1), у ставу 3. одређује оквирно појам и садржај посебних услова. Наиме, из самог текста става 3. излази да се посебни услови *везују за радно место*, те да се одређују *искључиво према особености радног процеса и пословима* који се остварују на радном месту, с тим да сами услови, у суштини, *садрже захтеве које радник треба да испуњава у погледу стручних и других радних способности* потребних за обављање послова на одређеном радном месту. То јасно излази и из начелне одредбе чл. 5. Основног закона о радним односима. *Само те услове може да утврђује радна заједница у општем акту радне организације*. Према томе, сви други услови, који не би садржавали захтеве у погледу стручних и других способности, већ какве друге ван ових (као нпр., захтев односно услов да радник није у сродничким везама са којим од већ запошљених радника), — тешко би се могли прихватити, јер, по нашем мишљењу, не би били у складу са законом, тако да би њихово уношење у општи акт радне организације било противзаконито.

Јасно је, од овог треба изузети случајеве када је посебним законом за одређене друштвене делатности или службе предвиђено друкчије регулисање општих и посебних услова, односно одступање од услова за ступање у радни однос, како су они постављени у Основном закону о радним односима, или самим посебним законом дата могућност да радна организација слободно обрађује ове услове према својим потребама и карактеру пословања и рада у њој, не искључујући ни могућност нормирања ближег средства као сметње за ступање у радни однос. Према томе, уколико таква једна посебна законска одредба не постоји за одређивање услова за ступање на рад у Радио-телевизију Београд, мислимо да ни у општем акту ове установе не би могла да се уноси. Колико је нама познато, такве законске одредбе нема, као што, нпр., постоји у Основном закону о судовима опште надлежности у коме је предвиђено (чл. 42) да „за судију или судију поротника не може бити бирано лице које је изабраном судији тога суда брачни друг или сродник у правој или побочној линији до другог степена.“

Друго је питање, потребно је то овде напоменути, да ли сродство између радника у самој радној организацији може бити сметња за успо-

стављање извесних хијерахијско-старешинских односа између тих радника (нпр., да један радник буде старешина или руководилац другом раднику — блиском сроднику у одсеку, одељењу или сектору). Основни закон о радним односима не садржи одредбе које би забрањивале такве ситуације, мада није искључена могућност да посебан закон због специфичног друштвеног, економског и политичког значаја службе предвиди и таква ограничења. Но, ни тада се не би радило о повреди права на рад, о забрани или ускраћивању права запошљавања сродника и њихово ступање у радни однос у одређеној установи, већ о једној унутрашњој организационо-функционалној мери која се уводи ради правилног рада одређених служби или установа, тј. није реч о неком посебном услову за ступање у радну организацију, за заснивање радног односа већ само о смећњи за одређене функционалне или „службеничке” односе у самом процесу рада између сродника који су у радном односу у истој радној организацији.

Према томе, таква једна мера могла би се прихватити и за унутрашње функционалне односе у РТБ, уколико би она била потребна и оправдана, и због тога предвиђена у општем акту ове установе. Мислимо да она не би била противуставна и противзаконита.

3) Да закључимо. По нашем мишљењу, са уставно-правног гледишта чл. 3. Правилника о радним односима (раније привремена одлука) РТБ да се не могу примати радници чији блиски сродници (до одређеног степена) већ раде у овој установи, јесте противуставна противзаконита. Оно чему тежи РТБ може се постићи одређеном конкретном и реалном кадровском политиком у погледу пријема на рад и развијањем унутрашњих међусобних односа у оквиру установе, на погодан начин и у одређеној форми, дакле, не општом нормом, јер је то најједноставније, већ путем конкретне акције у спровођењу конкретне кадровске политике. Са ове позиције гледано, требало би у сваком конкретном случају пријема ближних сродника у РТБ ценити да ли би сродство могло да представља сметњу за правилан и ефикасан рад установе, односно да ли би ангажовање сродника у конкретној ситуацији и за одређено радно место било оправдано и рационално. Значи, реч је о целисходности и оправданости конкретне одлуке о пријему на рад сродника.

С друге стране, треба имати у виду у расправљању питања сродства као сметње за ступање у радни однос следеће. Радна заједница самостално и слободно одлучује о пријему радника на рад у радну организацију, под условима утврђеним у закону и општем акту радне организације (чл. 20, став 2. Основног закона о радним односима). Међутим, ово право самоуправног и самосталног конкретног одлучивања о пријему на рад од стране радне заједнице не би требало и не може се изједначавати са самоуправним нормативним правом радне заједнице да својим општим актом регулише посебне услове за пријем радника на рад. Док је прво као израз и део општег права самоуправљања радних људи — потпуно и неограничено, — друго право, као израз самоуправне, аутономне законодавне функције радне заједнице, за сада је још непотпуно и ограничено извесним законским оквирима у циљу што пунијег остваривања права на рад и заштите радника у области запошљавања.

Према томе, право самоуправног одлучивања о пријему на рад радника односи се само на конкретне одлуке радне заједнице (односно одређених органа самоуправљања у радној организацији), а не и на право да радна заједница потпуно слободно и неограничено одређује услове за пријем радника на рад у радну организацију. То су две правне категорије које би требало разликовати са гледишта позитивно-правног механизма заснивања радних односа. Услови за заснивање радног односа — за ступање на рад у радну организацију — јесу опште, нормативне, правне претпоставке радноправне способности радника, утврђене законом и општим актима радне организације, док је одлука о пријему на рад само индивидуални правни акт, правни основ за конкретан радни однос.

*Др Александар Балтић*

### КОНЦЕПЦИЈА РАЗВОДА БРАКА У ЗАКОНИКУ О ПОРОДИЦИ

Установа развода брака, како је постављена Основним законом о браку из 1946. године, представља њену модерну концепцију. У нашој пракси се добро показала, и у текућој ревизији и кодификацији не би требало да претрпи битне промене у самој поставци. Апсолутни бракоразводни узроци (засновани на кривици због прекршаја брачних дужности) као и релативни бракоразводни узроци (засновани на принципу тешке поремећености брачних односа) <sup>(1)</sup> показали су се до сада у нашој пракси као одговарајуће одредбе на основу којих се може развести брак. Стога би ову поделу требало задржати и у новом законнику о породици и оставити апсолутне бракоразводне узроке као што су: прељуба, рабење о глави, злонамерно напуштање, нестаљност, осуда на казну и неизлечива умна болест и релативни бракоразводни узрок регулисан у нас чл. 53. Основног закона о браку, који би такође требало задржати, али са одређеним изменама.

Сматрамо да би оваква подела могла остати с обзиром да апсолутни бракоразводни узроци садрже у себи презумпцију поремећености брачних односа и једино дужност сада јесте да утврди законом предвиђену чињеницу (прељубу, осуду на казну итд.) тј. да је брачни друг прекршио законску одредбу. У релативним бракоразводним узроцима обавеза суда јесте да утврди поремећеност брачних односа супружника до немогућности спљанка њиховог даљег живота.

Наиме, суд у члану 53. ОЗБ утврђује постојање поремећаја брачних односа до степена неподношљивости заједничког живота, док готово свим осталим члановима он утврђује само бракоразводни узрок чије је постојање по том члану једини услов да суд донесе пресуду којом разводи брак. У овим другим случајевима суду није законом наложено да у сваком конкретном случају утврди да ли је и стварно дошло до таквих поремећаја брачних односа да је заједнички живот постао неподношљив. Међутим, када је тужба за развод брака поднета на основу једног од наведених апсолутних бракоразводних узрока, суд утврђује да ли постоји наведена чиње-

(1) Проф. др Војислав Бакић врши поделу бракоразводних узрока на апсолутне (или одређене, посебне) и на релативне (или опште неодређене). Др Војислав Бакић, *Породично право*, Београд, 1965. г. стр. 165 и 166.