

СТИЦАЊЕ И ПРЕСТАНАК СВОЈСТВА РАДНИКА У УДРУЖЕНОМ РАДУ

СТИЦАЊЕ И ПРЕСТАНАК СВОЈСТВА РАДНИКА У УДРУЖЕНОМ РАДУ тичу се оне проблематике која је раније била позната као проблематика заснивања и престанка радног односа. Основни закон о радним односима (од 1965) уместо заснивања и престанка радног односа употребљавао је термине ступање на рад и престанак рада. Најновије законодавство и устав говоре о престанку и стицању својства радника у удруженом раду. Ова промена терминологије је пратила промене које су остварене у односима рада у нашем самоуправном друштву (1).

СТИЦАЊЕ И ПРЕСТАНАК СВОЈСТВА РАДНИКА У УДРУЖЕНОМ РАДУ по својој суштини су основна питања рада и управљања друштвеним средствима — питања остваривања права на рад односно права рада друштвеним средствима. Наша пракса, законодавство и теорија дали су доста новог у остварењу основних уставних начела у погледу рада и друштвене својине. То, наравно, посебно важи када је реч о положају, правима и дужностима радника у погледу рада. Но, и поред дубоко измењених односа, и нових решења било је, а и даље ће вероватно бити, извесних остатака превазиђених односа и проблема и њихових утицаја на ново.

I

Треба, пре свега, истаћи да су радни односи као уговорни односи, и њихово поистовећивање са уговором о раду, оптерећивали нашу теорију и праксу па и поједина нова решења. То се догађало у мери у којој су се стицање и престанак својства радника у удруженом раду (по законодавству из 1957. заснивање и престанак радног односа, односно ступање на рад и престанак рада по законодавству из 1965), тумачили са стано вишта уговора о раду.

У нашој пракси и теорији (у време важења законодавства из 1957 г.). постојала су нпр. различита схватања о томе да ли се може водити радни спор ако је у питању нецелисходан отказ или то право радници имају

(1) а) Закон о радним односима (Сл. лист ФНРЈ, бр. 1/1957, 17/1961...).

б) Основни закон о радним односима (Сл. лист СФРЈ, бр. 17/1965, 21/65, 28/66, 52/66 и 12/70). Устав СФРЈ од 1963. Сл. лист СФРЈ, бр. 14/63.

в) Закон о међусобним односима радника у удруженом раду (Сл. лист СФРЈ, бр. 22/73). Устав СФРЈ од 1974. (Сл. лист СФРЈ, бр. 9/74).

само онда када је отказ дат противно изричитим законским одредбама (2). Једни су бранили став да суд није надлежан да решава спорове о оправданости отказа, а други, да се тужбом редовном суду може добијати целисходност отказа (3). Тако је било и у судској пракси. На крају је преовладало мишљење да и у том случају треба обезбедити судску заштиту права радника јер је развитак самоуправних односа указивао на такво решење као једино исправно (4).

Устав од 1963. и Основни закон о радним односима од 1965. г. новим решењима су скинули са дневног реда истакнути проблем. Основни закон о радним односима је у складу са уставном одредбом да рад раднику може престати само под условима и на начин одређен савезним законом (чл. 36), одредио основе и услове престанка рада и обезбедио судску заштиту за случај престанка рада. Постало је потпуно јасно да се престанак рада у нашим самоуправним односима не може тумачити и постављати слично раскидању уговора о раду односно отказу. Отказ није ни предвиђен као начин престанка рада (5).

Та иста јасноћа, изгледа, није постигнута када је регулисано ступање на рад. Напротив, овде је остала могућност да се на нов начин поставља старо питање — питање да ли се може водити радни спор када је у питању попуњавање слободних радних места обичним огласом а не конкурсом (6). У суштини постављало се питање — каква је слобода „уговарања“ ступања на рад као што се раније, путем питања каква је слобода отказивања радног односа, у суштини расправљало питање каква је слобода раскидања уговора о раду. Истина, овде више и није могло бити речи о уговору о раду и било је то понављање превазиђеног спора и превазиђене проблематике.

Основни закон о радним односима је одређивао да радници ступају на рад слободно израженом вољом јављајући се за слободна радна места и „нико не може ограничити слободу радника у избору радне организације, у коју жели да ступи на рад, нити радну заједницу да самостално одлучи о његовом пријему у радну организацију...“ (чл. 19). Још само радни однос у приватних послодаваца се заснивао уговором о раду али ни то није више био класични уговор о раду по низу својих елемената (7).

И поред свега што нејасности није требало да буде у смислу дилеме да ли радник има или нема право на судску заштиту права, ако се за слободно радно место јавио на основу обичног огласа који није конкурс, дошло је до размимотице. Једни су сматрали да радници имају право на судску заштиту, а други, да радници то право немају. Чак је било у изгледу да превлада становиште да радници, за случај

(2) В. др А. Балтић, Основни радног права Југославије, Београд 1963. г. стр. 309. и др.

(3) Д. Паравина, Заштита радника у поступку отказивања радног односа, Зборник радова бр. 2/1963, стр. 77—94.

(4) Др А. Балтић, оп. цит. стр. 309. и Д. Паравина, оп. цит. стр. 93—94.

(5) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основни радног права са основним проблемима социологије рада, Београд, 1968, стр. 303.

(6) Објашњење Савезног секретаријата за рад (бр. 254/1 од 1. 3. 1967. год.).

(7) В. Закон о радним односима (Службени гласник СР Србије, бр. 5/1971, чл. 1—15).

када су се за слободно радно место пријављивали на основу обичног огласа, немају право на судску заштиту. Било је то опет опредељење према превазиђеним решењима — да радник само изузетно има право на судску заштиту када је у питању конкурс односно да по правилу ту заштиту нема као што је то у условима приватносвојинских односа.

И судска пракса се, углавном, определила за став да се радни спор не може водити али у образложењима судских пресуда уочавају се колебања у погледу тог става. Касније је судска пракса постепено мењала свој став⁽⁸⁾ али је скоро дошло до уставног спора и проблем је скинут са дневног реда престанком важења Основног закона о радним односима. Истина је да је Основни закон о радним односима својим одредбама о ступању на рад (чланови: 18—22. и у вези са њима члан 23. — Сл. лист СФРЈ, бр. 43/1966), допринео да судска пракса заузме став да радници немају право на радни спор у овде описаном случају. Међутим, с обзиром на уставне одредбе, начелне и друге одредбе Основног закона о радним односима, и самоуправне друштвене односе у условима *друштвене својине* на средствима за рад, морало је бити јасно да такво решење, односно, такво тумачење Основног закона о радним односима, није у складу са Уставом (чл. 70).

Тако је и овде, може се рећи, дошло до израза уговорно схватање радних односа, односно једно схватање односа рада и пријема на рад у самоуправном друштву које није у складу са чињеницом да је реч о ступању на рад („заснивању радног односа“) у условима друштвене својине на средствима за рад и право може да изражава само ту чињеницу а не да почива на решењима која су очигледно превазиђена.

Могло је због тога бити јасно да ако су, и, уколико су, одлуком о пријему на рад повређена уставом гарантована права радника (нпр. право на једнаку доступност свих радних места), а радна заједница не промени ту своју одлуку, да је једино прихvatљиво решење да се раднику допусти да оствари судску заштиту својих права. Другачије решење води концепцији односа рада као уговора о раду. А изнад свега овога Устав од 1963. године — чланом 70. — гарантовао је заштиту свих права пред судом.

Пред крај важења Основног закона о радним односима углавном је сазрело схватање да кандидат пријављен за слободно радно место по огласу, који није конкурс, има иста права као и они који су се за слободно место јавили на основу конкурса. Нови Закон о међусобним односима радника у удруженом раду обезбеђује ту једнакост и не допушта могућност различитих тумачења. Сви имају једнака права, под истим условима, у погледу стицања својства радника у удруженом раду. Таквом ставу је давно прилагођен начин оглашавања слободних радних места односно одређено да се сва радна места оглашавају путем јавних средстава информисања. Било је време да се и судска заштита права усклади са овим чињеницама и правним гарантијама.

(8) В. нпр. Решење Врховног суда Хрватске Рев. бр. 222/68. од 24. XII 1968. и Пресуда Врховног суда Србије, ГЗ3-94/67. од 12. VI 67, Пресуда Врховног суда Србије ГЗз 250/68. од 23. I 1969. г.

II

1. Позната је већ обавеза основних и других организација и заједница да се свако слободно радно место огласи јавно путем јавних средстава информисања односно службе за запошљавање (*). О томе када је и које радно место, односно посао у оквиру радног места, слободно одлучују радници у основним организацијама удруженог рада и другим организацијама и заједницама (у даљем тексту основна организација удруженог рада).

Може се догодити да би са становишта рационалне употребе друштвених средстава и пословања радно место требало попуњити, односно огласити га слободним, али правно оно није слободно све док га одлуком основна организација удруженог рада не огласи слободним — за попуњавање.

Према томе може се рећи да је слободно оно радно место које је као *слободно* оглашено путем јавних средстава информисања. Но, у вези са евентуалном потребом и могућношћу повлачења одлуке о оглашавању радног места слободним, а и из начелних разлога, поставља се питање да ли је, и када, могуће повући одлуку о оглашеном слободном радном месту. У основи су могућа два становишта. По једном, оглас о слободном радном месту може бити повучен увек, а по другом, само изузетно и то са несумњиво оправданим разлозима и у оправданим условима. Друго становиште је, чини се, прихватљивије и у складу са друштвеном својном и уставним гаранцијама у погледу рада.

Може се правити разлика између огласа који је тек објављен и оног огласа који је закључен и на који су се пријавили кандидати за слободно радно место. Но, такво разликовање није од значаја за одређење у овој ствари и слично је цивилноправном схватању односа у удруженом раду.

Мора се прихватити као оправдано повлачење огласа о слободном радном месту, односно његова исправка, када је у питању грешка услед које оглас не одговара одлуци о оглашавању или не одговара стању ствари. Иначе, у другим случајевима се повлачење може прихватити само када постоје *оправдани* разлози. То морају бити објективни разлози односно они који се могу објективизирати. Такви разлози постоје нпр. ако је услед више силе, или из неких других разлога, радно место престало да постоји или су наступиле околности које онемогућавају рад на слободном радном месту. Ту би могли бити уважени, и уврштени, и неки разлози организационе природе, поготову, ако се за радно место није пријавио нико или ако рок за пријављивање није истекао. Фактички, оглас о слободном радном месту се може повући све док се није нико пријавио јер се може резоновати да у том случају и нема нико ко би оспоравао одлуку о повлачењу, а тада нема ни санкције. Међутим, Закон о међусобним односима радника у удруженом раду је предвидео санкцију за радну организацију ако између пријављених кандидата не изврши избор односно ако из неоправданих разлога повуче оглас о слободном радном

(*) Основни закон о радним односима, чл. 18, Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, чл. 11.

месту (чл. 74, ст. 4). За случај да нема пријављених кандидата, или је оглас о слободном радном месту повучен пре истека рока за његово закључивање, требало би наћи неко решење за покретање поступка ради утврђивања законитости таквог повлачења огласа о слободном радном месту.

2. Закон о међусобним односима радника у удруженом раду у члану 13. је одредио да се избор „између пријављених кандидата мора извршити ако пријављени кандидати испуњавају услове из јавног конкурса односно огласа”. Овакву одредбу није садржавао Основни закон о радним односима.

У току примене Основног закона о радним односима у судској пракси се, међутим, поставило питање да ли радна заједница може да не прими никог од пријављених кандидата. У пракси су се искристалисала два става — по једном мора да прими неког, а по другом не мора да прими никог. Та два крајња становишта нису долазила до изражаја у чистом облику. Чешће је нпр. расправљано питање да ли радна заједница мора попунити слободно радно место када се за њега пријави само један кандидат који испуњава услове. Део судске праксе је стао на становиште да је радна заједница дужна да прими на рад радника чак и ако само један од пријављених испуњава услове односно, чак, ако је само један кандидат пријављен ⁽¹⁰⁾. Ово становиште се супростављало оном тумачењу у пракси које је ишло на то да радна заједница нема обавезу да прими пријављене раднике ако оцени да они само „формално” испуњавају услове односно ако има само један кандидат који формално испуњава услове.

Становиште да се нико од више пријављених радника, који испуњавају захтеване услове, не прими са образложењем да услове испуњавају само „формално” није требало ни раније прихватити и није било прихваћено. С обзиром на цитиране одредбе члана 13. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду, данас је јасно да основна организација удруженог рада мора да прими неког од пријављених кандидата који испуњавају услове. Остаје, међутим, питање, а шта ако се за слободно радно место пријавио само један кандидат који испуњава услове? Да ли цитирана одредба члана 13, која говори у множини, значи да обавеза избора постоји само онда када се пријавило више кандидата или се односи и на случај када се пријавио само један кандидат?

Неоспорно је да обавеза избора између пријављених кандидата постоји када се за радно место пријавило више кандидата који испуњавају услове. У случају када се пријавио само један кандидат који испуњава

(10) В. нпр. Конкурс се не може огласити неуспелим кад и само један кандидат испуњава услове из огласа о конкурсју.

Ако макар и један кандидат испуњава услове из огласа о конкурсју, конкурс се не може огласити неуспелим позивајући се да су услови формални (Објаш. Савезног секретаријата за рад бр. 2408/2 од 26. XII 1966. г.);

Када се на конкурс јаве кандидати који испуњавају услове из огласа о конкурсју онда нема услова за понављање односно допуну конкурсја. (Објашњење Савезног секретаријата за рад бр. 769/1. од 17. III 1967. год.). Има и других ставова нпр.:

— Радна организација је овлашћена да опозове расписани конкурс и да објави нови (Пресудма Окружног суда у Загребу (Гж. 2413/66).

услове, узимајући у обзир ранију судску праксу и могућности тумачења одредбе члана 13, може се бранити становиште да обавеза избора постоји и онда када се за слободно радно место пријавио и само један кандидат који испуњава услове. Поготову се то може узети за случајеве када кандидат испуњава све услове натпросечно. Међутим, ако се узме да обавеза пријема једног кандидата постоји онда када је кандидат натпросечан, то указује да је спорна обавеза пријема онда када само један радник испуњава услове. Због тога би се могло ићи на решење да у случајевима када само један пријављени радник испуњава услове треба сматрати оправданим поновно оглашавање слободног радног места, с тим да и раније пријављени и нови кандидати имају иста права у погледу слободног радног места. Такво решење могло би се разматрати под другим условима и када се пријавило више кандидата а радници су незадовољни квалитетом пријављених.

Ако би уместо обавезе пријема, када се за радно место пријавио само један кандидат, била допуштена обнова огласа о слободном радном месту, то би могло бити само у оквиру примерних рокова, а не никако после дужих, јер то произилази из гарантованих права у погледу рада друштвеним средствима.

Према свему изложеном јасно је да не зависи од воље радника у основној организацији удруженог рада, другој организацији или заједници, да ли ће радно место попуњити или не ако су га и када огласили слободним. То зависи од испуњења одређених услова и само ако су одређене околности наступиле, радници могу донети одлуку о повлачењу одлуке о попуњавању слободног радног места односно одлуку да не попуне слободно радно место. У основи су то они случајеви у којима је радно место престало да постоји, или су наступили разлози који обављање послова тог радног места трајно, или на врло дуги рок, чине немогућим, или ако нема кандидата који испуњавају услове за рад на том месту.

Другим речима, ако је радно место оглашено као слободно, и за радно место се пријаве радници који испуњавају услове, стекли су се сви услови да се радно место попуни и одлука о попуњавању слободног радног места мора бити донета. Само ако један од та два услова није испуњен може бити донета одлука да се радно место не попуни.

III

Уочљива су различита схватања и тумачења проблема — око тога када је радно место слободно. Нека схватања се могу свести на став да је питање слободног радног места ствар основне организације удруженог рада у том смислу да ту никаквих органичења нема или су она незнатна. Сличан став понекад долази до изражаја нпр. у размештају приправника, по завршеном приправничком стажу, или лекара на специјализацији по завршеној специјализацији — када је примљен да после специјализације настави са радом у организацији у којој је на специјализацији. Догађа се, наиме, да у тим случајевима радници стварно обављају послове радног места за које су се оспособљавали, и оспособили, али формално

остају распоређени на дотадашњим радним местима под изговором да не могу бити распоређени јер нема одговарајућег места за њих и добијају мањи лични доходак него онај који им према раду и утврђеним односима расподеле припада. То, међутим, није у складу са законом с обзиром на обавезе организације удруженог рада које у тим условима, и под датим претпоставкама, по закону имају ⁽¹¹⁾.

Када је у једном сличном случају радна заједница донела одлуку о престанку рада са образложењем да за радника нема одговарајућег радног места, а суд утврдио да радно место стварно постоји иако формално не постоји, из тих разлога је наредио враћање радника у радну организацију. Међутим, суд га је вратио не на одговарајуће радно место, на коме је радник стварно радио, и за које је заинтересован, већ на радно место на које је формално распоређен ⁽¹²⁾. То је било у складу са законским одредбама у погледу враћања радника на рад за случај утврђивања незаконитости одлуке о престанку рада. То, међутим, није одговарало стању ствари нити гарантованим правима радника у погледу рада. Суд је подразумевао враћање радника на рад полазећи од гарантованих права радника и чињеница у погледу обавезе да се радник распореди на одговарајуће радно место. Међутим, када ни после тога радна заједница не распореди радника на одговарајуће радно место, онда раднику не остаје ништа друго него да поново, практично у истој ствари, води радни спор чиме се неефикасно штите права радника и непотребно оптерећују судови.

Пошто је овде реч о раду средствима у друштвеној својини јасно је да радници имају право, то произилази и из одредби прописа о приправницима, да буду распоређени на одговарајуће радно место и није најбитније да ли је радно место предвиђено систематизацијом — важно је да оно стварно постоји. То мора бити основа опредељења и сваког одлучивања, па и доношења појединачних аката. Такав став је био у складу са Основним законом о радним односима а и у складу је са новим прописима у области рада.

Према томе, када постоји слободно радно место, радници који испуњавају услове за рад на том радном месту, имају право да буду распоређени на то радно место. Раднику такође не може престати рад ако постоји слободно радно место за које је радник оспособљен. Није битно да ли је то радно место систематизацијом одређено, битно је да оно стварно постоји.

IV

Познато је да својство радника у удруженом раду престаје раднику по његовој вољи а само изузетно против његове воље под условима и на начин утврђен законом. Принцип објективне условљености и одређености важи, дакле, и код престанка својства радника у удруженом раду. Својство радника у удруженом раду раднику престаје по вољи радника а изу-

(11) В. Основни закон о обавезном примању приправника у радним организацијама Сл. л. СФРЈ бр. 54/1968.

(12) В. нпр. Пресуду Четвртог општинског суда у Београду, П. бр. 3806/72. такође — Решење Врховног суда Југославије Рев., 172/69. — бр. 1407.

зетно против воље радника у случајевима и под условима утврђеним законом. Ти случајеви се могу означити као случајеви *објективне немогућности* да се и даље обавља дати посао.

Према Основном закону о радним односима од 1965, ту су улазили и случајеви укидања радних места услед смањења обима пословања, или модернизације, као и случајеви када радник у току дужег периода не постиже просечне резултате рада. Радник је у том случају имао право да буде распоређен на одговарајуће радно место, па тек ако таквог радног места нема, могао му је престати рад.

Закон о међусобним односима радника у удруженом раду изричито каже да раднику не може престати својство радника у удруженом раду ако је из економских или технолошких разлога потреба за његовим радом престала (члан 74). Такво решење је пре закона задржавао уставни амандман XXI.

Према Основном закону о радним односима објективном немогућношћу да даље ради, услед чега му је престајао рад, сматрали су се и случајеви када радник није био стручно оспособљен да у новим техничким условима ради или када је радно место из економских разлога престајало да постоји. Сада се ови услови не сматрају објективном немогућношћу да радник ради и даље, јер се предвиђа обавеза да се таквим радницима обезбеди радно место. То је несумњиво значајна тековина самоуправног развитка нашег друштва.

Према садашњим прописима престанак својства радника, због *објективне немогућности* даљег рада у основној организацији удруженог рада, сведен је на следеће случајеве:

1. одлуку о престанку својства радника у удруженом раду радници могу донети: а) ако је радник испунио услове за пензију; б) ако је приликом стицања својства радника у удруженом раду дао нетачне податке или прећутао неке податке у погледу услова рада на одређеном радном месту, а то је утицало на стицање својства радника у удруженом раду; в) ако раник неиспуњавањем својих обавеза теже повреди интерес радника или организација удруженог рада.

2. Одлука о престанку рада мора се донети у случајевима одређеним законом, по сили закона — како се у теорији ови случајеви означавају, ако је: а) у складу са законом утврђено да је радник неспособан за рад; б) по одредбама закона, по одлуци суда, или другог органа, раднику забрањено вршење послова радног места; и в) радник осуђен на казну зтвора у трајању од шест месеци или меру безбедности у трајању дужем од шест месеци због чега мора бити одсутан са рада.

3. Раднику може престати својство радника у удруженом раду под условима и на начин утврђен друштвеним договором, самоуправним споразумом, и законом када је поведен поступак за престанак рада његове основне организације удруженог рада односно радне организације у чијем се саставу налази.

4. Даном престанка радне организације својство радника у удруженом раду престаје свим радницима у основним организацијама у удруженом раду у њеном саставу.

5. Даном престанка основне организације удруженог рада престаје својство радника у удруженом раду свим радницима ако самоуправним споразумом о удруживању није другачије одређено.

Из свих ових случајева престанка рада види се да својство радника у удруженом раду престаје против воље радника онда када нема *објективних могућности* да радник ради уопште, или нема могућности рада на датом радном месту, односно послу, или у датој основној организацији удруженог рада.

*

* *

Познато је да је уплитање државе у регулисање односа рада и капитала било резултат борбе радничке класе. Заснивање и престанак радног односа, поред уговора, били су регулисани државним прописима. Мање права су радници изборили у вези са заштитом у заснивању радног односа него при престанку радног односа. То је и разумљиво у условима приватне својине на средствима за рад, јер кога ће и када власник средстава, односно послодавац, запослити, не може бити ствар закона. Ту је остала већа слобода уговарања. При раскиду уговора о раду, односно отказивању радног односа, издејствована су већа ограничења. Тако је дошло до одвајања, и различитог третмана, заснивања и престанка рада као да је реч о два различита проблема а не о две стране једног истог проблема. Извесни трагови таквог прилаза осећали су се у нашој теорији и пракси све до најновијег времена.

У нашем самоуправном друштву стицање и престанак својства радника у удруженом раду регулишу се на јединствен начин и нема услова да се стицање и престанак својства радника у удруженом раду третирају одвојено и различито него су део једне целине, односно две стране истог проблема — рада друштвеним средствима. Тако се мора овој проблематици прилазити код државних прописа, самоуправног аутономног регулисања односа и примене прописа односно одлучивања. При томе се мора полазити од тога да одлука о стицању и престанку својства радника у удруженом раду зависи од објективних или објективизираних могућности рада друштвеним средствима на датом степену друштвеног развитка, и у датом конкретном случају, а никако од воље појединаца и колективитета.

Др Влајко Брајић

РЕЗЮМЕ

*Заключение и расторжение соглашения о труде в качестве
рабочего в объединенном труде*

Заключение и расторжение соглашения о труде в качестве рабочего до сих пор на практике и в теории были известны как возникновение и прекращение трудовых правоотношений. Новая терминология в нашем законодательстве и в теории отражает перемены, происшедшие в области труда в югославском самоуправляющемся обществе. Но автор

приводит и некоторые примеры медленного применения теории и судебной практики к этим новым правоотношениям. Автор говорит об обязательствах низовых организаций объединенного труда, других организаций и содружеств в отношении свободных рабочих мест. В статье делается обзор положений закона, по разному понимающих вопросы: когда рабочее место считается свободным, когда можно отменить решение о свободном рабочем месте, когда рабочее место должно быть пополнено, когда рабочий (напр. стажер по окончании срока стажировки) должен быть устроен на работу и, наконец, когда расторгается соглашение о труде в качестве рабочего противно желанию рабочего. Автор занимает точку зрения, что рабочее место всегда считается свободным, когда это вытекает из положений Конституции и закона и из фактического положения. Решения о свободных рабочих местах и об устройстве на них выносят члены низовой организации объединенного труда, остальных организаций и содружеств в соответствии с объективными возможностями производства общественными средствами и они не могут быть делом свободной воли и оценки. Положения Конституции и закона нельзя толковать с точки зрения концепций, свойственных трудовому договору.

SUMMARY

The acquisition and termination of the position of worker in the associated labour

The acquisition and termination of the position of worker in the associated labour has been known in the theory and practice up to now as the establishment and termination of the labour relation (employment). The new terminology in our legislation and theory reflects the changes which occurred in the field of labour in the Yugoslav self-managing society. The author also points out to certain examples of slow accommodation of theory and judicial practice to these new relations. He treats the obligations of basic organizations of associated labour, and other organizations and communities in regard of free working posts. The review of various interpretations of the legal regulations on the following questions is given in the text: when is a working post free; when can a decision on a certain free working post be withdrawn; when has a working post to be filled; when has a worker (for example a beginning employee after the termination of the training period) to be assigned to certain post; and, finally, when is the position of worker in the associated labour terminated against his will. It is the author's opinion that a post is always free when that results from the constitutional, legal and factual situation. The workers in basic organizations of associated labour make the decisions on free posts and engagement of new personnel in accordance with the real possibilities for the use of the social means of production but such decisions are not subject to free will and assessment. The constitutional and legal provisions cannot be interpreted from the aspect characterizing the labour contact.

RÉSUMÉ

L'acquisition et la cessation de la qualité de travailleur dans le travail associé

L'acquisition et la cessation de la qualité de travailleur dans le travail associé est un problème qui a été connu dans la théorie et dans la pratique jusqu'à présent en tant qu'établissement et cessation du rapport de travail. La nouvelle terminologie dans notre législation et dans la théorie reflète les changements qui avaient eu lieu dans le domaine du travail et

dans société autogestionnaire yougoslave. Or, l'auteur attire l'attention aussi sur certains exemples de la lente adaptation de la théorie et de la jurisprudence à ces nouveaux rapports. L'auteur a exposé la question des obligations des organisations fondamentales de travail associé et des autres organisations et communautés, au sujet des postes de travail vacants. Dans le texte est présenté un compte rendu des prescriptions législatives et des différentes conceptions concernant la question: à quelle époque le poste de travail est vacant, ensuite quand on peut retirer la décision relative au poste de travail vacant, quand on doit pourvoir à un poste de travail vacant, quand le travailleur (par exemple le stagiaire après avoir terminé son stage) doit être placé au poste de travail, et, enfin, à quel moment prend fin au travailleur la qualité de travailleur dans le travail associé contre son gré. La position prise par l'auteur est que le poste de travail est toujours libre quand cela résulte des prescriptions de loi et constitutionnelles et de la situation de fait. Les décisions relatives aux postes de travail et au placement à ces postes sont adoptées par les travailleurs dans les organisations fondamentales des travail associé, les autres organisations et communautés, conformément aux possibilités objectives du travail avec les moyens sociaux, et elles ne sont pas l'objet du libre arbitre et des estimations. Les dispositions, de loi et constitutionnelles ne peuvent pas être interprétées du point de vue des conceptions propres au contrat de travail.