

# ПРИНЦИП ЈЕДИНСТВЕНОСТИ РАДНИЧКИХ ПРАВА И ДУЖНОСТИ У СВЕТЛОСТИ РАЗВОЈА РАДНОГ ПРАВА У 30-ГОДИШЊЕМ ПЕРИОДУ НРП

## I

Законик о радним односима, усвајен 26. јуна 1974. г. (Дз. У. бр. 24, текст 141) представља значајан догађај у животу нашег друштва и државе. Њиме је овећан 30-годишњи развој радног права у НР Пољској, који је ишао у корак са друштвено-економским преображајем земље.

У првом периоду, у коме су извршене основне друштвено-економске реформе и обнова ратом опустошене земље, у области радног права извршени су значајни почетни задаци. Уредбом од 8. 1. 1946. г. (Дз. У. бр. 4, текст 30) протегнута је обавезна снага прописа из области радног права, које је у знатној мери рециповео законодавац НР Пољске, из целу земљу, дакле и на северне и западне области, припојене после II светског рата Пољској. Истовремено су том уредбом укинута остали прописи из периода подељености Пољске, који су још били на снази у периоду од 1918. до 1939. г.

У процесу пречишћавања реципованих прописа о радним односима из тог периода, законима о радном времену, о годишњим одморима радника и др. враћена је њихова садржина из првог периода од успостављања независности Пољске 1918. г. Закони донети у периоду од 1919—1924. г., тј. у периоду револуционарног превирања представљали су значајну тековину радног народа Пољске и спадали су у најнапредније правне норме у буржоаским државама. Потом, са јачањем политичке власти велепоседничко-капиталистичких класа после мајског државног удара 1926. г., приступило се одузимању или ограничавању тековина радног народа, нарочито радника. Томе је допринела и велика економска криза у периоду од 1929—1932. г. Буржоаска држава у жељи да придобије и себи подреди интелигенцију како би је искористила против радничких маса, издиференцирала је правни положај службеника и радника, у корист првих. То је п.о. дошло до изражаја у два наредбама Председника РП од 16. 3. 1928. г., једној о уговору о раду службеника, другој — радника (Дз. У. бр. 35, текст 323 и 324). 1927. г продубљен је јаз између радника и службеника тиме што је Наредбом Председника Републике Пољске од 24. 11. 1927. г. (Дз. У. бр. 106, текст 911) засебно регулисано пензијско, здравствено и инвалидско осигурање а такође за случај незапослености службеника. Такође је разбијено организационо јединство и формирани су посебни заводи за осигурање службеника.

Законодавац НР Пољске није се ограничио на то да из прописа донетих у периоду између два рата уклони наносе из периода ограничавања грађанских слобода и смањивања користи мануелних радника, већ је истовремено започео процес повећавања социјалних права радног народа, на првом месту жена и малолетника. Приступило се остваривању

социјалног програма Комитета народног ослобођења Пољске зацртаног у Манифесту од јула 1944. г.

Већ у првим годинама после ослобођења испољиле су се извесне тенденције које су постојале у целом 30-годишњем периоду: да се уједначи правни положај радника и службеника и да се службеници државног апарата обухвата општим радним правом. При томе је усвојен метод постепеног остваривања широког социјалног програма према привредном расту земље. Није се дакле почело од револуционарног изједначавања положаја службеника и радника на нивоу положаја радника, јер би то значило непопуларно „изједначавање надоле“, већ су се постепено повећавале социјалне користи радника на ниво службеника. У периоду прве деценије НР Пољске, као трајне тековине радног народа, нарочито радника треба навести п.о.: доприносе за социјално осигурање плаћају искључиво послодавци, земљорадници су обухваћени здравственим осигурањем, уведено је породично осигурање, донети су подробни прописи о хигијенско-техничкој заштити радника, о скраћеном радном времену и о одређивању дужег годишњег одмора радницима који врше особито тежак рад или га врше у условима штетним по здравље, продужено је време примања накнаде за време болести дају се потпоре за време болести детета, повећана је општа норма годишњих одмора за раднике, изједначење у правима на давања из области пензијског осигурања физичких и интелектуалних радника и државних службеника. Уредбом од 25. 6. 1954. г. (Дз. У. бр 30, текст 116) право на пензијска примања постало је зависно од врсте рада, од висине зараде и од радног стажа, усвојен је принцип сабирања периода запошљења без обзира на начин раскида радног односа и дужину прекида у запошљењу. Појачана је заштита стабилности радног односа у смислу Уредбе од 18. 1. 1956. г. (Дз. У. бр. 2, текст 11) која је одредила строже услове за раскид уговора о раду без отказа и установила нову првану институцију у виду успостављања радног односа. Уредбом су укинуте одговарајуће одредбе наредаба Председника РП и постављен је принцип уједначења положаја службеника и радника.

Политичке и друштвено-економске промене у животу целе земље, чији је иницијатор био VIII Пленум ЦК ПУРП у 1956. г., дале су нов подстицај за веће учешће радника у управљању предузећима. Синдикалне организације у предузећима, образоване у периоду од 1945—1947. г. као органи Савеза синдиката који представља све раднике радних организација, појачане су органима радничког самоуправљања (раднички савети), установљени законима од 1956. г. (Дз. У. бр. 53, текст 238) и од 1958. г. (Дз. У. бр. 77, текст 397). То је сходно намери законодавца повећало заинтересованост радника за економски резултат предузећа и позитивно утицало на продуктивност рада. У истом правцу требало је да делује и стварно је деловао Закон о фонду предузећа од 1956. г. (Дз. У. бр. 56, текст 240), чији је један део био намењен за социјалну и стамбену изградњу а други за награде, које су имали карактер удела у добити предузећа према радном учинку у једногодишњем периоду.

Значај корак у правцу приближавања статуса државних службеника општем радном праву био је Закон о службеницима народних одбора од 15. 7. 1968. г. (Дз У. бр. 25, текст 164). Он је укинуо Закон о државној грађанској служби од 27. 2. 1922. г. (Дз. У. бр. 11, текст 72) и тако раскинуо са дуализмом правних облика радних односа у државној служби: односа из постављења и односа из уговора о раду. Тај дуализам који се заснивао на подели права на јавна и приватна постао је анахронизам у систему социјалистичког права. Закон од 1968. г. био је значајан корак у процесу уопштавања облигационог статуса службеника државне управе. Тај процес започела је већ Уредба од 14. 5. 1946. г. о привременом регулисању службеног односа државних службеника (Дз. У. бр. 22, текст 139), којом је уједначен правни положај постављених и уговорних службеника у области доприноса за социјално осигурање, али није измењен јавноправни карактер статуса постављених службеника. У духу кадровске политике Министарског савета, нарочито почев од 1949. г., знатно је ограничен обим постављања, при чему је утврђено да редовни облик запошљавања службеника државне управе треба да буде уговор о раду а да се постављање може вршити само изузетно.

Темељита реформа права на годишњи одмор, према програму V Конгреса ПУРП од 1968. г., извршена је Законом од 29. 4. 1969. г. (Дз. У. бр. 12, текст 85). Наступило је уједначење права на годишњи одмор, укинута је тада још постојећа привилегија службеника, нарочито са кратким радним стажом. Уведене су јединствене норме годишњих одмора, чија је дужина условљена радним стажом, али је у време запошљања урачунато време школовања (изузев основно 7-годишње школовање). Закон је имао општи домаћај, обухватио је дакле и службенике државног апарата са малобројним изузецима (наставници, научни радници).

Друга значајна реформа у периоду о коме је реч односила се на право из пензијског осигурања радника и чланова њихових породица. Донето је неколико закона од 23. 1. 1968. г. (Дз. У. бр. 3, текст 6—11), којима је знатно побољшан положај пензионера тиме што су им повећане пензије.

Извршене позитивне измене у области радног права, којима је побољшан правни положај радника, нису биле увек, а нарочито крајем шездесетих година, праћене исто тако повољним изменама у социјално-економском положају радних људи, нарочито оних са најнижим примањима и оних који су имали на издржавању већи број деце а такође и пензионера. Главни задатак стављен на чело програма који је израдио VI Конгрес ПУРП било је и јесте убрзање економског развоја земље у циљу подизања материјалног и културног нивоа становништва. У програму социјалне политике уважени су оправдани захтеви становништва који су били постављени п.о. у току све учестанијих колективних саботажа, а који су били усмерени на побољшање животних услова: подизање нивоа плата, помоћи и накнада, пензија, обезбеђење конфорних станова и пратећих социјалних објеката у радним организацијама и насељима, олакшице запосленим женама, нарочито мајкама са малом децом.

У периоду од децембра 1970. г. до данас може се забележити низ иницијатива државних органа који постепено остварују горе наведене захтеве становништва у оквиру програма Партије и Владе за период од 1971—1975. г. и који припремају услове за остварење програма за период од 1976—1980. г., који је усвојио Сејм у јануару 1974. г. Као пример наведећемо овде једну значајну, држећи се главне нити нашег излагања. Законом од 6. 7. 1972. г. подигнута је висина накнаде уместо плате за време боловања на 80% и предвиђено је даље повећање те накнаде на 90 и 100% радничких плата што је наступило 1. 7. 1974. г. Тако је „изравнањем нагоре“ ликвидирана привилегија службеника, из периода између два рата, који су за време боловања задржавали право на плату у пуном износу у трајању од три месеца.

Остале особености у правном положају службеника и радника ликвидирани су Законом о радним односима. Те особености односиле су се на: дужину пробног рада, минималне иступне рокове, дужине одсуства које се одобравало у иступном року ради тражења новог запошљења, право на плату за време краткотрајног оправданог одсуствовања са посла, услове за стицање права на посмртнину и њену висину и дисциплинске казне.

Тако је анахронична подела радника на интелектуалне и физичке коначно ликвидирана, у чему је дошао до изражаја принцип социјалне једнакости и јединствености основних права и дужности радника.

## II

Принцип јединствености изражава се у једнаком регулисању статуса свих група радника, без обзира на врсту, карактер и услове рада.

У хијерархији правних норми које јединствено регулишу положај радника у првом реду се налазе основне одредбе Законика о радним односима, наведене у II поглављу Законика (чл. 10—18).

На првом месту у Законик у наведено је право на рад, формулисано у Уставу НРП у чл. 58 као право на запошљавање уз накнаду према квантитету и квалитету рада. У чл. 10 Законика набрајају се економско-социјалне гаранције права на рад: сталан и свестран развој националне привреде и политика рационалног запошљавања. Државним органима стављено је у дужност да грађанима пружају помоћ у изналажењу запошљења адекватно њиховој стручној спреми. Право на рад заштићено је одредбама Законика о радним односима и посебним прописима. У Законик у срећемо одредбе које раднику гарантују заштиту од неоправданог једностраног раскида радног односа од стране радне организације. То се односи како на раскид уговора о раду путем отказа, тако и без отказа мада су ограничења права радне организације у сваком од тих облика различита. Инститиција раскида уговора о раду без отказа, регулисана Уредбом од 18. 1. 1956. г., унета је скоро без измена у Законик о радним односима. Међутим, институција отказа уговора о раду регу-

лисана је изнова, на начин који више одговара потреби штићења права на рад, него што је то био случај под режимом наредба Председника РП од 1928, г. које је укинуо Законик о радним односима.

Укинута прописи гарантовали су послодавцу у ствари неограничено право да откаже уговор о раду и само је забрана злоупотребе оних права ограничавала самовољу послодавца. Законик о радним односима уводи обавезу за послодавца да синдикалној организацији саопшти своју намеру да откаже уговор о раду, а синдикална организација може да стави свој приговор. Тај приговор додуше не веже послодавца, али у случају отказа уговора о раду радник има право да поднесе жалбу комисији за радне односе а против решења те комисије може да поднесе тужбу суду за радне односе и социјално осигурање. Ако комисија или суд утврди да је отказ био неоправдан, поништиће одлуку о отказу а ако је радни однос већ раскинут одлучиће да се радник врати на рад под ранијим условима. Осим забрана отказивања које су унете у Законик о радним односима потребно је указати на нову одредбу која забрањује отказ уговора о раду раднику коме недостају највише две године до достигнућа година старости за стицање права на пензију, уколико му радни стаж омогућује то право са тим навршеним годинама старости. Даљу корист коју гарантује Законик о радним односима представља продужење иступног рока код раскида уговора о раду за дужину времена боловања, ако је радник био запослен у радној организацији најмање 6 месеци. Међутим, заштита права на рад не може ићи сувише далеко и крњити оправдан интерес радне организације. То п.о. долази до изражаја у новој институцији Законика о радним односима, тј. престанку радног односа због самовољног напуштања или избегавања посла од стране радника. Законик о радним односима посебно штити право на рад радника који је постао неспособан да врши дотадашњи посао услед несреће на раду или професионалног обољења а није уврштен ни у једну групу инвалида. Послодавац је дужан да радника распореди на одговарајући радно место, а ако то није могуће, дужан је да се споразуме са органом за запошљавање у циљу обезбеђења раднику одговарајућег посла у другој радној организацији. Поред тога Законик гарантује привилегисано право на рад радницима који врше одређене друштвене функције у радној организацији а такође и трудницама.

Други по реду основни принцип радног права садржан је у чл. 11 Законика о радним односима. Тај члан прописује да је за заснивање радног односа потребна сагласна изјава воље послодавца и радника и то без обзира на то да ли је законски основ заснивања тог односа уговор о раду, постављање, избор, именовање или задружни уговор о раду (чл. 2 Законика). У томе се огледа: 1<sup>о</sup> добровољност рада, тј. искључење принуде, 2<sup>о</sup> неопходност и једнакост удела воље оба субјекта код заснивања радног односа, 3<sup>о</sup> сагласност изјава воље у погледу садржине радног односа. Ту садржину одређује чл. 22 Законика: заснивањем радног односа радник се обавезује да обавља посао одређене врсте за радну организацију, а организација да запошљава радника уз накнаду. Не могу се,

међутим, сви основи, тј. правне радње наведене у чл. 2 Законика свести на „заједнички именитељ“ двостраног акта, тј. уговора о раду, кад је Законик стао на становиште плурализма правних основа заснивања радног односа. Треба наиме разликовати материјални аспект правне радње од њеног формалног аспекта. Друго, свака од радњи наведених у чл. 2 Законика повлачи делимичну примену другог комплекса правних норми на креирани радни однос (у томе се п.о. изражава принцип диференцијације права — дакле супротност принципа јединствености).

Чл. 12 Законика о радним односима јаче конкретизује обавезу радника да обавља посао одређене врсте за радну организацију указујући на начин вршења те обавезе трајног карактера. У чл. 12 Законика наведена обавеза придржавања радне дисциплине има „инструментални“ карактер, она је инструмент за уредно обављање посла. Чл. 100, у коме се набрајају (не све) дужности радника, даље разрађује принцип потчињености радника у радном процесу: радник је дужан да се повинује наређењима претпостављеног које се односе на рад и да се придржава: у радној организацији утврђеног радног времена и да га што ефикасније користи; правилника о раду и у радној организацији утврђеног реда; прописа о хигијенско-техничкој заштити радника; противпожарних прописа и норми друштвеног живота. Друга група одредаба садржаних у чл. 12 и 100 Законика односи се на квалитет рада. Радник је обавезан да свој посао обавља савесно и брижљиво. Ту се дакле узима у обзир како субјективни критеријум (савесност), тако и објективни (брижљивост). Горе наведене директиве у ствари не представљају никакву новину у поређењу са укинутим прописима од 1928. г. Међутим, новаторски карактер има препорука да радник настоји да на раду постигне што боље резултате и да у том циљу испољава одговарајућу иницијативу. У ту групу директива треба још уврстити обавезу радника да води рачуна о интересима радне организације, да штити њену имовину, да чува државну и пословну тајну. У сфери диференцијације налазе се ситуације у којима радник обавља посао самостално, не по наређењу (нпр. судија, када доноси одлуку, научни радник, када је у питању стваралачки, истраживачки рад итд.). У сфери посебних прописа налази се такође тзв. расположивост радника. Зборник о радним односима само у малом обиму регулише тај елеменат правног положаја радника. Обавеза вођења рачуна о интересима радне организације има своје импликације у обавези радника да по наређењу послодавца ради и прековремено или да обавља други посао а не онај који је одређен у уговору о раду. Законик садржи ограничења која се односе на квантитативни аспект те обавезе а такође резерве у погледу висине накнаде и стручне спреме радника (чл. 133 и 42 § 4).

Дужност вођења рачуна о интересима радне организације не може да доведе до тога да се ризик пословања радне организације пребаци на радника. Гаранције за то пружају како одредбе Законика о накнади за рад (чл. 81), тако и одредбе о материјалној одговорности радника (чл. 117), чији обим Законик о радним односима ограничава у принципу на три месеца просечне зараде радника.

С друге стране институција одговорности радника за нарушавање реда и радне дисциплине служи обезбеђењу интереса радне организације, она је дакле један од инструмената који обезбеђује вршење дужности од стране радника (чл. 108 и нар.). Сличну функцију врше и стимуланси у виду награда и похвала (чл. 105). При томе треба обратити пажњу на облитаторан карактер одредаба Законика о одговорности за нарушавање реда и радне дисциплине, док су оне у укинутим наредбама Председника РП од 1928. г. имале факултативан карактер.

Следећи основни принцип радног права, изражен у чл. 13, делимично је копија системског принципа израженог у чл. 58 Устава, а наиме да раднику припада накнада за рад према његовој врсти, квантитету и квалитету. Чл. 78 Законика о радним односима садржи директиву упућену органима који доносе прописе о накнади за рад да она треба да се утврђује тако да одговара врсти рада и стручној спреми која се тражи за његово вршење, а такође да погодује унапређењу рада, побољшању његовог квалитета и повећању продуктивности. То је пример прописа инструкционог карактера који се не односи непосредно на правни положај радника. Међутим, на тај положај непосредно се односи одредаба чл. 80 која прописује да накнада припада за ефективан рад. За време прекида рада раднику припада накнада само када је то предвиђено у Законику или посебном пропису. О једном таквом случају већ је раније било говора (накнада за време застоја без кривице радника). Овде није место за навођење подробних прописа који раднику гарантују право на накнаду за време за које је ослобођен од дужности вршења рада. Ови прописи, који имају ранг наредби Министарског савета, већином потичу из периода пре ступања на снагу Законика о радним односима. Треба, међутим, обратити пажњу на новину садржану у чл. 92 Законика који поставља правило да за време одсуствовања са посла због неспособности за рад услед болести или изолације у вези са заразном болешћу раднику припада накнада по посебним прописима. Подсећамо на то да су пре ступања на снагу Законика о радним односима службеници у таквим случајевима добивали накнаду од радне организације пуна три месеца а по посебним прописима чак и дуже (годину па чак и две године). У важећим посебним прописима ове особености још постоје.

Чл. 14 Законика, који утврђује право радника на одмор, садржи принцип изражен у чл. 59 Устава и упућује на прописе о радном времену, слободним данима и о годишњим одморима. Знатан део прописа из те области унет је у Законик о радним односима. Новину представљају одредбе о увођењу још неких слободних дана, као што су одредбе чл. 146 и нар. Законика. Распоред радног времена па према томе и прекиди у раду треба по чл. 131 да буду регулисани правилницима о раду. Повољну за раднике нову првану норму садржи чл. 156 § 2 Законика, који утврђује да се у радни стаж од кога зависи дужина годишњег одмора, урачунава раније време запошљавања, као и време школовања, без обзира на прекиде у запошљавању. Законик је дакле усвојио принцип који је одавно усвојен у области пензијског осигурања.

У основне принципе радног права спада и одредба чл. 15 Законика о радним односима да се радницима морају гарантовати безбедни и хигијенски услови рада. Овај принцип који се понекад назива принцип заштите здравља и живота радника, шире је изражен у десетом одељку Законика о радним односима п.н. Хигијенско-техничка заштита радника. Тај одељак садржи малтене у целости одредбе које су биле делимично кодификоване у укинutom закону од 1965. г. Те одредбе Законика одређују не само обавезе радне организације као послодавца, обавезе виших организационих јединица, већ и обавезе лица на руководећим местима, обавезе осталих радника, као и обавезе пројектаната, конструктора и произвођача уређаја, машина и средстава за личну заштиту. Одређено је и учешће радника у стварању услова безбедности и хигијене рада.

Веома широк обим има основни принцип радног права, изражен у чл. 16 Законика, који налаже радној организацији да води бригу о задовољавању животних, социјалних и културних потреба радника, а чл. 17 налаже радној организацији да раднику олакша стручно усавршавање. То је корелат обавезе радника да води рачуна о интересима радне организације. Међутим, то су добра која се не могу свести на заједнички именитељ, јер како економска тако и правна конфигурација субјеката радног односа не показује симетрију и поред формалне једнакости уговорних страна код уговора о раду. А у посебним радним односима не постоји чак ни формална једнакост. Правно-организациона и економска надмоћност радне организације у односу на радника уравнотежена је принципом повлашћености радника. Тај принцип долази до изражаја п.о. у чл. 17 и 239 Законика.

Чл. 17 Законика о радним односима прописује да одредбе уговора о раду и других аката, на чијој основи настаје радни однос, морају бити у складу са прописима радног права и да су односне одредбе, за радника неповољније од прописа радног права, ништаве; уместо њих примењују се одговарајући прописи радног права. Чл. 239 прописује да одредбе колективног уговора не могу бити за раднике неповољније од одредаба Законика о радним односима или других закона односно прописа Министарског савета. Закључак а *contrario* изведен из чл. 17 и 239 Законика допуштао би повољније одредбе како појединачног тако колективног уговора о раду. То, међутим, неће увек бити могуће с обзиром на спутаност уговорних страна код уговора о раду у случају када је једна од њих привредна организација и као таква подлеже финансијској дисциплини. Међутим, учесници у колективном уговору могу се споразумевати само у оквирима утврђеним од Министарског савета (чл. 240 Законика).

Принцип повлашћености радника изражава се и у другим правним институцијама. Било је речи о заштити стабилности радног односа у интересу радника. Посебну заштиту уживају запослене жене због особености њиховог организма и с обзиром на материнство а такође и малолетници због потребе правилног развоја њиховог организма и обавезе стручног усавршавања.

## III

Принцип јединствености радничких права и дужности не означава дакле схематичну једнакост свих радника у свим ситуацијама и условима.

Потребна је диференцијација правног положаја радника, али заснована на разумним критеријумима. У те критеријуме, поред горе наведених, а наиме, пол, година старости и материнство, убрајамо врсту посла и радног места, струку, радне услове, особито тежак рад или штетност радне средине по здравље радника, безбедност рада, значај дате струке, занимања или специјалности за привредни и културни развој земље, посебну одговорност радника итд.

Ради изравнања стварних неједнакости у животној ситуацији радника, Законик о радним односима и поједини закони одржавају наведене привилегије запослених жена, нарочито у вези са материнством, породица са више деце, малолетних радника. Као накнаду за посебне радне услове, особито тежак рад и штетност радне средине по здравље, имају своје карте — привилегије — рудари, обалски радници, топионичари и наставници.

Извесне привилегије неких група радника и службеника државног апарата имају свој извор у већим обавезама, дисциплини, расположљивости, која ограничава слободу вршења активности, нарочито хонорарног рада ван службе а такође у професионалном ризику и условима рада.

Чл. 5 Законика о радним односима постваља принцип да ако посебни прописи регулишу радни однос неких група радника, онда се одредбе Законика примењују у случајевима који нису регулисани тим прописима. Законик о радним односима је дакле *lex generalis* а посебни прописи — *lex specialis*.

Посебним прописима законског ранга регулисан је статус: судија, јавних бележника, јавних тужилаца, наставника и професора, научноистраживачких радника Пољске академије наука, научно-истраживачких института, ватрогасаца, морнара, а само у неким елементима: здравствених радника, рудара и радника Индустријске страже.

Путем наредаба Министарског савета донетих на основу чл. 298 Законика о радним односима регулисани су особености статуса: радника државних органа, који се називају државни службеници, дипломатско-конзуларних службеника, железничара, поштар, шумара, радника упућених на рад у иностранство у циљу остваривања извозне изградње и услуга везаних за извоз.

Међутим, ни Законик о радним односима ни прописи који га уводе у живот не изјашњавају се о свом односу према прописима који регулишу статус радника милиције, затворске службе и војних лица. Из тога би се могло закључити да службени односи наведене три групе рад-

ника нису радни односи у смислу Законика о радним односима и да прописи који регулишу те односе нису посебни прописи радног већ управног права, иако су предмет регулисања друштвени односи који имају обележја потчињеног рада.

Из упоређења одредаба Законика о радним односима и посебних прописа произлази да се особености статуса горе наведених група радника и службеника односе на следеће елементе: услове за пријем у службу, односно селекцију, начин заснивања, мењања и раскидања радног односа, обим обавеза расположљивост, службену одговорност, посебна радничка права, пут и начин остваривања радничких захтева и решавања спорова.

Ако поједине одредбе Законика о радним односима не прописују дружичије, одредбе које се односе на радну организацију сходно се примењују на физичка лица која запошљавају раднике. Министарски савет је овлашћен да искључи примену неких одредаба Законика о радним односима у којима је послодавац физичко лице (чл. 299). Министарски савет је користио то законско овлашћење и донео Наредбу од 20. 11. 1974. г. (Дз. У. бр. 45, текст 272), која искључује примену низа одредаба, п.о. оних које предвиђају активности синдикалне организације (у приватним радњама не постоје синдикалне организације), неких одредаба које се односе на накнаду за рад и друга давања радницима, одредаба о одговорности за нарушавање радне дисциплине и неких одредаба о материјалној одговорности. Поред тога, у домаћинствима и индивидуалним пољопривредним газдинствима, ако радник живи у кућној заједници искључује се примена одредаба Законика о радним односима п.о. о враћању на рад, правилницима о раду, плаћеним годишњим одморима.

Све у свему, може се рећи да се принцип јединствености права и дужности радника у потпуности примењује на радне односе у већини радних организација, као што су државна и задружна предузећа и предузећа друштвених организација. Неке групе радника радних организација, пре свега организационих јединица државног апарата имају регулисан радни однос делимично на особен начин, али који не нарушава основне принципе радног права. Особености радних односа у којима је послодавац физичко лице имају своје оправдање било у приватној својини средстава за производњу, или у посебном карактеру међусобних односа у домаћинству.

Pro futuro, могло би се очекивати даље приближавање правног положаја неких група радника државног апарата и посебних предузећа (железнице, ПТТ, државне шуме) положају радника на које се у потпуности односи Законик о радним односима. То би значило смањење броја посебних прописа а самим тим и данас још постојећих многобројних изузетака од принципа јединствености права и дужности радника.