

ПРАВНА СРЕДСТВА КОЈИМА СЕ ОБЕЗБЕБУЈЕ РАДНА ДИСЦИПЛИНА

1. Увод

Под „правним средствима која обезбеђују радну дисциплину“ подразумевамо све оне правне институте, средства и мере којима се утврђује радна дисциплина и обезбеђује њен најбољи развој, њено одржавање и остваривање у пракси, подстиче најбољи рад и савесно обављање радних обавеза и дужности у раду, са одређеним правним последицама за оне раднике који радну дисциплину крше и не поштују. Сви ти институти, средства и мере су различити по свом карактеру, садржани, циљу и намени, и сви они сачињавају специфичну јединствену област која се назива „дисциплинско право“, као део радног права, и то као позитивно-правне и научне гране права.

Ои свих ових института и мера, односно средстава, ми ћемо овим рефератом обухватити институт одговорности радника за прекршај радних обавеза, као средства помоћу којег се радна дисциплина одржава, обезбеђује и заштићује.

Јасно, да и друге мере којима се подиже и усавршава радна дисциплина, којима се радници подстичу на што савеснији и преданији рад играју овде важну улогу. Тако се за предан и савестан рад радника прелавијају разна одликовања, почасна звања, награде, повластице и друга права.

Одговорност радника за повреде радне дисциплине установљава се уставом и законом и другим нормативним актима. У нашем уставно-правном и друштвеном систему поред Устава и закона, овде се укључују и самоуправни општи акти организација удруженог рада и других самоуправних организација и заједница, односно органа и организација друштвено-политичких заједница, међу којима на прво место долазе самоуправни споразуми (и друштвени договори).

Конкретно, према данашњем позитивноправном стању ту долазе: Устав СФРЈ, Савезни закон о међусобним односима радника у удруженом раду од 1973. године, закони република и покрајина од којих узимамо Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду Социјалистичке Републике Србије од 1974. и самоуправни споразум о међусобним односима радника у удруженом раду сваке организације удруженог рада и других самоуправних организација и заједница. Сви ови нормативни акти којима се уређује радна дисциплина и дисциплинска одговорност радника, међусобно су повезани и представљају једну позитивноправну целину о материји одговорности коју обухватају са различитим правним дејством и захватом у погледу регулисања одређених питања из области радне дисциплине и дисциплинске одговорности, односно дисциплинског права. На тај начин, овај реферат неће обухватити материјалну и кривичну, односно прекршајну одговорност радника, јер су то посебне одговорности,

мада се и оне везују за рад радника на радном месту или у вези са овим радом и имају одређене односе са повредом радних дужности, те и ове одговорности улазе у систем правних мера и средстава којима се такође обезбеђује и штити радна дисциплина.

Поред тога, реферат неће обухватити ни оне посебне прописе о дисциплинској одговорности одређених категорија радника, било ди они потпуно или делимично, односно допунски уређују ову материју (радна дисциплина и дисциплинска одговорност војних лица, судија, наставника, радника унутрашњих послова и других категорија).

Међутим, оно што је најбитније овде подвући, то је чињеница да савезни Закон о међусобним односима у удруженом раду и републички и покрајински закони о правима и обавезама радника у удруженом раду имају начелан и оквирни карактер, остављајући радницима у основним и другим организацијама удруженог рада и другим самоуправним организацијама и заједницама да они равноправно и самостално, у складу са овим законима, уређују сва питања радне дисциплине и дисциплинске одговорности, ако би се на тај начин омогућило што шири развој самоуправног права у овој области, које би било производ саме радне средине и иницијативе радника.

Наиме, у складу са измењеним карактером и основама радне дисциплине у самоуправном систему (о чему ће бити више говора у даљем тексту овог реферата), интервенција друштвене заједнице (државе) треба да буде усклађена и одмерена са правима радника да они непосредно и самоуправно уређују питања радне дисциплине и дисциплинске одговорности, тако да закони треба да се заснивају само на начелима која представљају догледно спровођење самоуправности организација удруженог рада, уз неопходно обезбеђење положаја радног човека и његових основних права у поступку који се води против њега. Закони овде треба да обухвате и обухватају само основне принципе који представљају гаранцију објективности и законитости у дисциплинском поступку, а све остало остављају радницима у основној и другој организацији удруженог рада да они, у тим оквирима, самоуправно и равноправно вреде својим самоуправним општим актима, односно самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду. На тај начин, савезни Закон о међусобним односима у удруженом раду, са републичким (и покрајинским) законима даје, што ће се у даљем излагању потврдити, врло широке оквире за самоиницијативу и слободу радника у остваривању свог сопственог самоуправног права у овој области, на бази постављених само заједничких начела, начела која су општа и јединствена за положај радних људи, без обзира где раде.

II Радна дисциплина

1. *Појам.* — Са гледишта нашег радног права, општи појам радне дисциплине радника, обухватио би скуп утврђених дужности (обавеза)

о понашању радника за време процеса и трајања рада или у вези са радом (службом), као и дужности о понашању радника ван рада, ван службе. У оквиру овог појма могла би се правити разлика између дисциплине рада и дисциплине понашања. Дисциплина рада обухватала би све радне дужности за време самог рада или у вези са радом, односно вршењем службе, док би дисциплина понашања обухватала дужности радника ван рада, ван службе, тј. дужности које се односе на држање радника ван рада, ван службе, на његово понашање у приватном животу. То би био појам радне дисциплине у објективном смислу, из којег је искључена дисциплинска одговорност, јер она долази као последица радне дисциплине, те не улази у сам појам радне дисциплине, као утврђеног поретка.

Из овог појма произилази да радна дисциплина (у субјективном смислу) налаже радницима да тачно испуњавају своје радне обавезе и дужности, док су овлашћени органи и друга одговорна лица дужни да се старају о одржавању и јачању радне дисциплине, те су лично одговорни, ако она није на висини.

2. *Радне обавезе.* — Закон о међусобним односима у удруженом раду (чл. 45) за разлику од старог закона о радним односима не одређује које су обавезе радника у удруженом раду, већ само истиче да се у основној организацији удруженог рада утврђују обавезе у удруженом раду и одговорности радника за повреде тих обавеза, повреде обавеза које се сматрају лакшим и тежим повредама, поступак за утврђивање повреда утврђених обавеза и органи за покретање и вођење поступка и за изрицање мера, а у складу са законом и мере које се примењују према раднику, рокови застарелости покретања и вођења поступка и рокови застарелости извршења мера. Ово су једине одредбе у овом закону које регулишу питања радних обавеза и одговорности радника за њихову повреду.

Отуда, Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије (и других република и покрајина) доноси нешто ближе одредбе о одговорности радника за повреде радне обавезе, па нормира (чл. 89 — 90.):

— Ступањем на рад у основну организацију радник преузима обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе) утврђене самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду и законом.

— Радник одговара само за повреду обавеза које су у време извршења биле утврђене прописима и самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду.

— Самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду могу се утврдити само оне обавезе чијом би повредом радник онемогућио или отежао остваривање радних и пословних задатака основне организације или права на основу рада или би угрозио друштвену имовину и лична добра других радника за време рада.

Према томе, ближе одредбе о радним обавезама радника морају бити садржане у самоуправном споразуму о међусобним односима радника у удруженом раду и у закону односно пропису. У овим нормативним актима обавезе морају бити јасно и одређено наведене. Повреда тих обавеза односно радне дисциплине повлачи дисциплинску одговорност. Правилно би било кад би иза побројаних обавеза биле предвиђене и дисциплинске мере, које ће се изрицати према конкретном случају, а за поједине повреде предвиђене и мере. На тај начин, радник може одговарати дисциплински само за повреду обавеза које су предвиђене. Но, то не искључује случајеве да они одговарају и за друге повреде дужности ако су оне предвиђене другим прописима и ако се односе на њих.

3. *Основ и карактер радне дисциплине и одговорности у систему самоуправљања.* — Што се тиче основа и карактера дисциплинског права са гледишта нашег друштвеног система потребно је истаћи следеће:

Са друштвено-економског аспекта, дисциплинско право и у њему радна дисциплина носе одређена обележја са основом који је друкчији од основа и обележја дисциплинског права у капиталистичком систему.

Из система самоуправљања не излази да лична одговорност за рад не постоји. Напротив, у социјализму сваки радник лично одговара за сферу своје активности. Нема бежања од одговорности за грешке које учине лично радници. То исто важи и за одговорност радника ван привреде. Принцип личне одговорности дозвољава им да развију иницијативу у раду и да испољавају лична знања и способности. Овај принцип брани уједно радника од апстрактних и безличних одговорности. Значи принцип личне одговорности долази до изражаја у важним питањима материјалне, дисциплинске и кривичне одговорности. У свим овим областима доследно је спроведен принцип личне одговорности за своје понашање. То значи да радник не може да се ослободи личне одговорности и да је пребацује на другог. Устав СФРЈ и постојећи прописи истичу на више места личну одговорност радника, било да су запослени у привреди или ван привреде. Нарочито, овај принцип подвучен је у систему дисциплинске одговорности због повреде радне дисциплине (в. чл. 10. Закона о правима и обавезама радника у удруженом раду СРС).

Радна дисциплина је неопходни елеменат сваке друштвене организације рада, без обзира на друштвено-економски систем дате земље. То значи, она је нужна у сваком друштву, свакој организацији где се колективно ради, али радна дисциплина, како се она спроводи у нас, по свом основу, циљу и карактеру битно се разликује од радне дисциплине у капиталистичким земљама.

У капитализму основ радне дисциплине налази се у власти капитала над најамним радом, заснива се, на односу капиталистичког власништва над средствима за производњу и на експлоатацији најамног радника, а њен је циљ очување и одржавање те експлоатације, притисак на радника

од стране капиталиста ради постизања из најамног рада што већег профита, ради нагомилавања капитала и богаћења капиталиста. Таквој дисциплини радник мора да се потчињава, противно својој вољи, да би могао да живи од најамнине која му искључиво даје услове за живот, јер сем своје радне снаге коју продаје капиталисти, нема никаквих других средстава за живот. Отуда, то је изнуђена дисциплина, дисциплина којој се радници повинују не добровољно и свесно, већ економском принудом. Као и сви други односи који настају у капиталистичком начину привреде, и радна дисциплина овде носи обележје класно-антагонистичких односа између рада и капитала.

Напротив, у социјализму, посебно у нашем самоуправном социјалистичком систему радна дисциплина оснива се на самоуправљању радника у организацијама удруженог рада на бази друштвене својине на средствима за производњу, основне подударности интереса предузећа са интересима радника и сваког појединца у њему и начелу расподеле према уложеном раду; дакле, на бази нових социјалистичких односа производње и расподеле дохотка и искључења експлоатације. У таквим условима, радна дисциплина добија истински карактер самодисциплине, друштвене дисциплине, постаје ствар самих радника који самостално управљају предузећем у коме се заједнички рад оснива на слободној иницијативи сваког радника, на другарској сарадњи лишеној сваког подчињавања и туторству. Отуда, закон истиче основну поставку да радник на свом радном месту има опште и посебне дужности и одговорности према другом раднику, друштвеним средствима рада, као и према радсној и друштвеној заједници. С друге стране, за одржавање и јачање радне дисциплине сами су радници лично заинтересовани, јер од њихове радне дисциплине зависи и успех у раду читавог предузећа и сваког појединог радника, као и остварење личног дохотка. Према томе, обезбеђење и јачање радне дисциплине у новим условима има чврсту материјалну основу. У таквим условима, схватање о потреби добровољне, свесне и чврсте радне дисциплине, добија све дубље и чвршће корене у удруженом раду и међу његовим члановима. Отуда, и мере за одржавање радне дисциплине биће све мање потребне у даљем развоју социјалистичких самоуправних односа удружених радника. Право учешћа у самоуправљању, повезаност колективних и личних интереса и лична материјална заинтересованост за успехе организације удруженог рада — то су основне гаранције за учвршћење и јачање праве социјалистичке самоуправне радне дисциплине.

С друге стране, сагласно самоуправљању, одржавање и јачање радне дисциплине, као и преузимање одговарајућих мера у организацијама удруженог рада јесте ствар и задатак самих радника, односно органа управљања у организацији. Отуда, организација својим самоуправним општим актом регулише самостално радну дисциплину и одговорност радника за њену повреду, сагласно закону.

Према томе, с позитивног гледишта, основ радне дисциплине налази се у праву радника односно органа самоуправљања у организацији да

самостално регулишу радну дисциплину и дисциплинску одговорност, у оквиру закона. Отуда, основ друштвеног овлашћења да регулише своје дисциплинско право налази се у праву самоуправљања из којег произилази и ово право. То потврђују и закони. То није неко пренето, односно делегирано право од стране државе, већ једно оригинално право радника и његових органа управљања. То излази из Устава СФРЈ.

III. — Дисциплинска одговорност

1. *Појам дисциплинске одговорности.* — Радници за свој рад носе пуну личну одговорност, која се конкретизује у дисциплинској, материјалној и кривичној одговорности. За разлику од ситуације у којој они иступају као грађани у свом приватном животу, ван предузећа и установе наше позитивно права предвиђа посебну дисциплинску, материјалну и кривичну одговорност које произилазе по основу рада, из својства радника и њиховог положаја. Дисциплинска одговорност увек је у узрочној вези са радом, односно функцијом од стране радника. За то је правна претпоставка да је учињена од стране радника при вршењу радне обавезе и дужности или у вези с овим вршењем.

У законима из области рада и међусобних односа нема изричите начелне одредбе да радник одговара и кривично за свој рад. Међутим, из основног начела о личној одговорности, да радник за повреду својих радних дужности и за причињену штету одговара лично, излази да ће он одговарати и кривично за свој рад у организацији. Но, овде треба помениути следеће: ова одговорност може да потиче због каквог кривичног дела у вези са радом, службом, које може да учини и сваки други грађанин, али она може да постоји и због кривичног дела које је посебно квалификовано као кривично дело службеног лица које не може да учини грађанин. У првом случају реч је о обичном кривичном делу, а у другом о тзв. кривичним делима у службеној дужности. Кривична дела против службене дужности може да учини и одговорно лице у привредној или друштвеној организацији или органу друштвеног управљања — види чл. 99. и Главу XXIV Кривичног законика („Службени лист СФРЈ”, бр. 30/59).

Према томе, дисциплинска одговорност јесте посебна одговорност радника за учињено дисциплинско дело (повреду радне дисциплине), за које је предвиђена посебна дисциплинска санкција, односно за које се изричу прописане дисциплинске мере од овлашћених органа, а по спроведеном поступку.

2. *Систем дисциплинске одговорности.* — Дисциплинска одговорност као систем односно дисциплинско право у целини, може се поделити, према карактеру и садржини својих норми на два основна дела: 1) на материјалноправне одредбе, које би обухватиле материју дисциплинског дела, услова дисциплинске одговорности, дисциплинске мере, извршење

мера и гашење дисциплинске мере (материјално дисциплинско право); 2) процесноправне одредбе, које би садржавале материју о начелима, о организацији дисциплинског правосуђа, о дисциплинском поступку, о правним лековима и о још неким другим процесним питањима. То би било процесно дисциплинско право.

IV. — Дисциплинска повреда — дело

1. *Појам дисциплинског дела.* — У теорији, а понекад и у законодавству, дисциплинска грешка се дефинише као свака грешка учињена у вршењу службе или приликом овог вршења, било да је она инкриминисана и као кривично дело или не, односно дисциплинска кривица као повреда службене дужности или повреда службе од стране јавног службеника, као повреда радног реда од стране радника.

Ове и друге сличне дефиниције, с једне стране, сувише су непрецизне, а, с друге стране, имају уже значење и домен, јер се односе само на грешке јавних службеника или само на грешке радника, а поред тога, свака грешка не мора бити и повреда радне дисциплине.

Закони не дају један општи појам дисциплинске кривице, односно дела, већ говоре о повреди радних дужности, односно повреди радне дисциплине, чиме се више истиче последица извршења дисциплинског дела. Због тога је потребно са теоријске и практичне стране одредити један такав појам.

Отуда, мишљења смо да би се дисциплинско дело могло дефинисати: то је такво дело које претпоставља постојање одређене радне дисциплине која се напада од стране лица у својству радника.

Према томе, за постојање општег појма дисциплинског дела потребно је, по нашем мишљењу, да постоје ови основни и битни елементи:

- 1) да постоји одређена радна дисциплина;
- 2) да постоји напад на ову дисциплину; и
- 3) да је тај напад извршен од стране лица које има својство радника.

Прва два елемента су објективна (одређена радна дисциплина и напад на радну дисциплину), док је трећи елемент субјективан у том мислу што дисциплинско дело може да учини само лице које има својство и положај радника.

2. *Подела дисциплинских дела.* — У дисциплинском праву уопште не постоји јединство у погледу поделе дисциплинских дела и одређивања њиховог бића. Тако, закони у области радног права могу дисциплинска дела радника означавати као повреду радне обавезе, док други посебни

закони за одређене категорије радника означавају или могу означавати дисциплинска дела као дисциплинске неуредности и дисциплинске прес-тупе, односно лашке и теже повреде радне дисциплине.

Прописи у области нашег законодавства о раду и међусобних односа радника у удруженом раду полазе од термина и појма „повреде радне обавезе“, које могу бити „лакше“ и „теже“ (види чл. 45. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду и чл. 89. и 90. Закона о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије), што би одговарало деоби повреде радне дисциплине (дисциплинских дела) на лакше и теже повреде.

Међутим, потребно је подвући да није могуће унапред поставити општу границу између ове две врсте дисциплинског дела. То долази због саме природе дисциплинске повреде, односно због врло сложених, различитих и многобројних радних обавеза и дужности које се могу повредити, због чега је врло тешко односно немогуће за сваку од тих појединих повреда дати битна обележја, односно дати законски опис сваког појединачног дисциплинског дела са његовим елементима, што нарочито важи за дисциплинске неуредности.

3. *Одређеност дела.* — Отуда, начело одређености дисциплинских дела у закону није могло бити прихваћено као општи елемент дисциплинског дела. Али, с друге стране, закон није прихватио ни гледиште да се дисциплинске повреде могу произвољно стварати, установљавати *ad hoc*. Напротив, без утврђене радне дисциплине не може постојати дисциплинска одговорност, тј. радна дисциплина мора бити одређена у правном пропису, у самоуправном општем акту организације односно органа, или у опште утврђеним и признатим правилима рада. На овај се начин дисциплинска одговорност поставља објективно и чврсто на принципу законитости. То тражи заштита права грађана у социјалистичкој држави.

У том настојању, на пример, Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије, у чл. 90, утврђује које су то радне обавезе чија повреда повлачи одговорност радника. На тај начин, истина уопштено и оквирно, законодавац тежи да колико је то могуће удовољи начелу предвиђености радних обавеза, а тиме посредно одреди и ближе елементе повреде сваке од ових радних обавеза које се утврђују у самоуправном споразуму о међусобним односима у удруженом раду. У целини, то значи објективизирање и конкретизирање одговорности радника, на принципу законитости.

V. Одговорност

1. *Услови.* — Постојање дисциплинске повреде јесте само нужна претпоставка за примену дисциплинске мере. Али, да би радник могао да буде дисциплински кажњен једном од предвиђених мера, он мора да буде дисциплински одговоран, тј. мора да се испуне извесни услови који

су потребни да би дошло до кажњавања. Скуп ових општих услова представља дисциплинску одговорност у материјалном смислу. Ти услови су субјективне природе, јер се односе на личност извршиоца дисциплинског дела и на његов однос према учињеном делу. Отуда, услови одговорности увек су везани за одређено дисциплинско дело, али нису нераздвајни од дисциплинског дела, јер дисциплинско дело може постојати, па да ипак не постоји дисциплинска одговорност ако ти услови нису испуњени.

Од услова дисциплинске одговорности радно законодавство садржи само виност, не предвиђајући ближе одредбе о овом услову, док о урачуњливости уопште не говори. Отуда, слажемо се са мишљењем да ове празнине треба попуњити аналогјом према одредбама Кривичног законика о виности односно урачуњливости. Што се тиче узраста као услова дисциплинске одговорности, он се у дисциплинском праву не поставља посебно, односно њега није ни потребно одређивати с обзиром да су извршиоци дисциплинског дела лица у својству радника, која у удруженом рад или у радни однос ступају са одређеним узрастом, односно питање узраста је решено самим својством радника као услов дисциплинске одговорности.

По чл. 45. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду, радник одговара за повреду радних дужности коју учини својом кривицом, тј. умишљајно или из нехата. Отуда, радник ће увек одговарати и за нехат, као ближи облик виности, тј., довољно је само нехат за постојање дисциплинске одговорности, уколико законом или другим општим актом не би било предвиђено да ће радник одговарати само за умишљај.

Најзад, за случајну повреду радне дисциплине радник неће дисциплински одговарати, па ни онда ако је реч о тежим повредама, јер случај не „представља виност, нити заснива кривичну одговорност, већ само означаје објективну везу (узрочну везу) између радње и наступеле последице“, па аналогно томе не може да заснива, по нашем мишљењу, ни дисциплинску одговорност.

2. *Искључење од одговорности.* — Постоје извесни случајеви када је искључена дисциплинска одговорност учиниоца дисциплинског дела. Ти случајеви су повреда радне дисциплине извршењем незаконите наредбе и стварне заблуде.

1) *Незаконита наредба.* Што се тиче овог случаја, мишљења смо, да се може поставити у погледу дисциплинских дела која су извршена по наређењу претпостављеног старешине односно руководиоца, да ће противправност дела бити искључена, па тиме и дисциплинска одговорност радника, само у случају ако је он био дужан да наређење или радни налог изврши, мада је наређење (налог) неоправдано, незаконито односно

недозвољено са гледишта постојећих прописа, тј. тим наређењем се врши повреда конкретне радне дужности. Једино ако је радник нешто учинио по наређењу руководиоца које није смео да изврши (ако се тиме чини кривично дело), а није ставио примедбу на незаконито наређење, нити је тражио поновљено писмено наређење, онда противправност дела постоји, па тиме и дисциплинска одговорност радника, поред одговорности руководиоца који је издао поново наређење.

2) *Стварна заблуда*. У кривичном праву она представља основу искључења кривичне одговорности. „Није кривично одговорно лице које у време извршења кривичног дела није било свесно неког његовог законом одређеног обележја, или које је погрешно узело да постоје околности према којима би оне да су стварно постојале, то дело било дозвољено”. Радно законодавство односно његови прописи не садрже такву одредбу. Постоји мишљење да нема дисциплинске одговорности када је дисциплинско дело учињено у стварној заблуди, тј. када је у време извршења дисциплинског дела погрешно узето да постоје околности према којима би, ако би оне заиста постојале, то дело било допуштено. Сложили бисмо се са овим мишљењем.

VI. Дисциплинска мера

1. *Карактеристике дисциплинске мере*. — Дисциплинска санкција долази као мера против одређеног учиниоца због извршеног дисциплинског дела односно због повреде конкретне радне дисциплине, под условом да је његова дисциплинска одговорност утврђена и да постоје сви услови за примену мере.

Дисциплинска санкција у дисциплинском праву, за разлику од других санкција, према нашем радном законодавству, јесте дисциплинска мера.

Сагласно нашем законодавству могу се поставити ова обележја односно карактеристике:

1) Пре свега дисциплинску меру треба диференцирати од мере које имају организационо-правни, функционални или други карактер и значај, и које се предузимају у организацији у циљу што правилнијег, бољег, економичнијег и ефикаснијег рада и пословања организације.

2) Дисциплинску меру не треба такође мешати са грађанском санкцијом. Прва мера је репресивне природе, док грађанска санкција има репарациони карактер — накнада штете због неизвршења обавеза, и она се изражава у материјалној одговорности радника, односно састоји се у износу (у новцу).

3) Дисциплинска мера састоји се у одређеном моралном дејству (опомена), или у ограничавању, односно одузимању одређених права и положаја или својства радника у одређеној организацији, односно органу.

4) Дисциплинска мера по свом правном дејству ограничава се на организацију или орган у којој радник ради, уколико правним прописима за поједине мере не би било одређено другачије дејство.

5) Врло важно обележје дисциплинске санкције је правило: да се може изрећи према учиниоцу дисциплинског дела само она врста мере која је унапред предвиђена законом односно самоуправним општим актом организације и органа. Тиме је усвојен и принцип легалитета дисциплинских мера, односно одређености дисциплинских мера у закону -- *nula poena sine lege*.

6) Најзад, дисциплинску меру не може изрећи сваки орган, односно старешина. Закон и општи акти радних и других организација, односно органа одређују огране који су овлашћени да изричу дисциплинске мере после спроведеног дисциплинског поступка.

2. *Појам*. — На основу ових обележја, односно карактеристика, мишљења смо да би се дисциплинска мера могла описно дефинисати: као одређена санкција против одређеног учиниоца дисциплинских дела, која се састоји у одређеном моралном дејству или у ограничавању или губитку права и положаја или својства радника, за чије је изрицање надлежан одређени дисциплински орган.

3. *Врсте дисциплинских мера*. — Закон о међусобним односима радника у удруженом раду не предвиђа врсте мера због повреде радних обавеза, већ само одређује да се у основној организацији удруженог рада, поред осталог, у вези са повредама радних обавеза, утврђују у складу са законом и мере које се примењују према раднику због ових повреда (чл. 45 став 2.). У складу са овом основном одредбом законни република (и покрајина) одређују врсте мера које се изричу због повреда обавеза. Тако, Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије у чл. 92. предвиђа:

Због повреде радне обавезе раднику се могу изрећи следеће мере:

1. опомена;
2. јавна опомена;
3. премештај на радно место за које се захтева иста или непосредно нижа стручна спрема, у трајању од 1 до 6 месеци;
4. смењивање са руководећег или руководног радног места;
5. условно искључење из основне организације у трајању од једне до две године;
6. искључење из основне организације.

Ако радници одлуче да самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду уведу новчану меру, ова мера се не може одредити у износу већем од 10% једномесечног личног дохотка за теже, односно већем од 30% једномесечног личног дохотка за лакше повреде радне обавезе.

Мере из тач. 3 до 6 могу се изрећи само за тежу повреду радне обавезе.“

Треба напоменути да за разлику од ранијег радног законодавства (Основне закон о радним односима), овим законом се уводе нове дисциплинске мере: оне које су означене под бројем 3, 4. и 5. док новчану меру могу уводити само радници ако се за то одлуче.

Исто тако, треба констатовати да према новом законодавству сада постоји принципијелна могућност да свака република уводи свој систем мера, што значи да више не постоји један основни јединствени систем мера за повреде радних обавеза, који је важио пре доношења новог законодавства о раду. С друге стране, треба истаћи да није искључена ни могућност да се посебним законом могу уводити и другчије мере за повреде радне дужности (нпр., за раднике у савезној управи).

За мере због повреде радних обавеза (радне дисциплине) које предвиђа Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду, могло би се укратко рећи следеће: прве две мере (опомена и јавна опомена) имају чисто друштвено-морални карактер и значај, док све остале мере јесу, у ствари, праве дисциплинске мере и оне се изричу само за тежу повреду радне обавезе.

Но, оно што је овде интересантно и што треба подвући то је могућност увођења и нове дисциплинске мере: новчане мере. По Закону о радним односима и Закона о јавним службеницима од 1957. године била је предвиђена новчана казна као дисциплинска мера. Међутим, Основни закон о радним односима од 1965. године није предвиђао ову меру, јер се сматрало да она више не одговара новој улози и положају радног човека у социјалистичком самоуправном друштву у коме радници успостављају равноправне и непосредне међусобне радне односе у удруженом раду, што је истицано и приликом дискусије о нацртима нових закона о међусобним односима радника у удруженом раду. Међутим, ови разлози нису били делимично прихваћени, јер новчана мера постоји и у другим областима санкција када је реч о повреди радних обавеза радника (нпр., кривична или прекршајна санкција против радника), па зашто она не би постојала и као дисциплинска мера за повреду радне обавезе.

Имајући у виду ове разлоге, законодавац је заузео став када је увођење новчане мере оставио самим радницима да они о томе одлуче, па ако нађу да је она нужна и потребна, онда се она може предвидети у самоуправном споразуму о међусобним односима у удруженом раду, и то само у овом самоуправном општем акту.

Међутим, дужни смо истаћи да се и данас у нашој пракси и праву покреће питање уставности законских одредаба оних република и покрајина (Србија, Црна Гора и Косово) којима се предвиђају новчане мере за повреде радних обавеза. Да ли је таква мера у складу са самоуправним положајем и правима радника у удруженом раду према одредбама Устава ових друштвено-политичких заједница? Овај спор је, принципи-

јелно, врло значајан, јер су мишљења подељена, и има ставова против, али и за увођење новчане мере с обзиром да је знатан број организација удруженог рада у своје самоуправне споразуме предвидео ову меру.

У Закону о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије предвиђене су мере које се могу изрећи због повреде радне обавезе, што значи да се у организацији удруженог рада не смеју изрицати друге мере које нису предвиђене у овом закону а утврђене у самоуправном споразуму о међусобним односима у удруженом раду, јер на то нису овлашћене, осим увођења новчане мере која законом није утврђена, али су радници по закону овлашћени да је могу увести.

6. *Гашење дисциплинске мере.* — Као основи гашења дисциплинских мера могу доћи: застарелост, помиловање (ослобођење од дисциплинских мера) и брисање мере.

Раније радно законодавство (Закон о радним односима и Закон о јавним службеницима од 1957. године предвиђало је све ове основе и детаљно их регулисало.

Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије, у вези са чл. 45 Закона о међусобним односима у удруженом раду, од основа гашења дисциплинских мера, предвиђа само застарелост. Наиме, у чл. 95. је предвиђено да се самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду утврђују и рокови застарелости покретања и вођења поступка и извршења мера, с тим да рок за покретање и вођење (дисциплинског) поступка застарева по истеку једне године од дана учињене повреде, а рок за извршење мера по истеку од 60 дана од дана правоснажности одлуке о изрицању мера.

Ако радња којом је учињена повреда радне дужности повлачи и кривичну одговорност, покретање и вођење поступка застарева за годину дана од дана сазнања за ту повреду и учиниоца.

VII. Дисциплински поступак

1. *Увод.* — Начела дисциплинског процесног права, односно дисциплинског поступка произилазе из дисциплинско-правних прописа и уставног и социјалистичког друштвеног система, из општеусвојених принципа у области процесног права.

Закон о међусобним односима радника у удруженом раду (чл. 45) не доноси начела о поступку за утврђивање повреда радних дужности и за изрицање мера против радника који је повредио ове дужности, остављајући самоуправном општем акту организације, у складу са законом, да ближе одреди начела, поступак, мере које се примењују према раднику, органа за покретање и вођење поступка и изрицање мера.

Но, ни Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду, сем једне одредбе, нема других одредаба о поступку утврђивања одго-

ворности радника због повреде радних обавеза. Наиме, овај закон у чл. 91. предвиђа само одредбе да се раднику не може изрећи мера због повреде радне обавезе пре него што буде саслушан, осим ако се без оправданих разлога не одазове на уредно достављен позив, с тим да радника може заступати синдикална организација или лице које сам избере.

2. *Дисциплински органи.* — Закони из области удруженог рада не одређују непосредно који су то органи који би били овлашћени да покрећу и воде поступак за утврђивање повреде радних дужности радника и за изрицање мера према раднику, већ то све остављају самоуправном споразуму о међусобним односима да он то уради и пропише. По старом Закону о радним односима од 1957. године, међутим, дисциплински органи су били одређени у самом закону (директор, односно друго овлашћено лице, радни колектив односно дисциплинска комисија и дисциплински суд при општини). Нови закон је заузео правилнији став када је право регулисања препустио радницима да они регулишу сва питања покретања, вођења поступка и изрицања мера против радника који повреде радне дужности.

3. *Дисциплински поступак.* — Одредбе о самом поступку тј. о покретању и вођењу поступка против радника који је повредио дужност, односно радну дисциплину о расправљању о одговорности радника и о изрицању одговарајуће мере (на састанку, односно на расправи пред одређеним органом), о праву на жалбу и о другим питањима из области уређења дисциплинског поступка, скоро да и не постоје у закону. Све је готово остављено самоуправном споразуму о међусобним односима радника у удруженом раду.

Једино што је предвиђено, то је одредба чл. 90. Закона о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије, која нормира да је опозивање услова код мере условног искључења из основне организације удруженог рада, допуштено само ако радник у року одређеном у одлуци о изрицању ове мере изврши тежу повреду радне обавезе. Према томе, ако радник у одређеном року (који се утврђује у одлуци о условном искључивању из организације, али најдуже до две године) није учинио нову тежу повреду радне обавезе, има се сматрати да није ни била према њему изречена мера искључења из организације, без икаквих правних последица. То истина, није изричито предвиђено законом, али овде треба узети принцип кривичног права о условној осуди. Напротив, ако радник у одређеном року учини нову тежу повреду радне обавезе, онда се одлука о условном искључењу из организације опозива, те се радник искључује из основне организације удруженог рада, на основу одлуке о опозивању условног искључења из организације.

VIII. Удаљење од дужности

Законом о међусобним односима радника у удруженом раду уводи се удаљење са рада (посла, дужности), као што је то чинио и раније

Основни закон о радним односима од 1965. године, предвиђајући ове следеће одредбе:

Радник се може удаљити са радног места или из основне организације удруженог рада (суспензија) само у случајевима и под условима утврђеним у основној организацији удруженог рада, у складу са законом (чл. 46. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду).

Сагласно овој одредби савезног закона, републички закони доносе ближа правила о удаљењу са рада. Тако, Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије садржи ове норме о удаљењу са рада (чл. 96—99);

Радник може бити привремено удаљен са радног места и упућен на рад на друго радно место које одговара или приближно одговара његовој стручној спреми у случају:

1. ако је затечен у вршењу теже повреде радне обавезе;
2. ако је покренут поступак против радника који је неиспуњавањем својих обавеза из удруженог рада теже повредио заједничке интересе других радника или основне организације;
3. ако је против радника покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом.

Ако је радник стављен у притвор, орган одређен самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду доноси решење о удаљењу радника из основне организације. За време трајања притвора радник има право на накнаду личног дохотка у висини трећине просечне аконтације личног дохотка за последња три месеца односно једне половине ако издржава породицу.

Накнаду радник прима на терет органа који је наредио притвор.

Радник може бити привремено удаљен из основне организације у наведеним случајевима ако би његов рад у основној организацији изазвао узнемирење осталих радника или на други начин онемогућавао или отежавао нормалан рад и пословање основне организације.

За време удаљења из основне организације раднику припада накнада личног дохотка у висини утврђеној самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду који не може бити мањи од једне половине просечне аконтације личног дохотка за последња три месеца пре удаљења.

Самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду ближе се одређују случајеви, услови и начин удаљења радника са радног места.

IX. Закључак

На крају, дали бисмо један краћи закључак о правном режиму обезбеђења радне дисциплине и одговорности радника за њену повреду у југословенском праву.

1. Прво, као што је већ напред речено, одговорност радника за повреду радне дисциплине може да буде (најчешће) дисциплинска, кривична и материјална, поред других одговорности (за прекршај и за привредни преступ). У овом реферату приказан је само систем радне дисциплине и дисциплинске одговорности у нашем праву. Међутим, треба овде истаћи да је у пракси организација удруженог рада и других самоуправних организација и заједница обухваћена и материјална одговорност радника за штету проузроковану на раду и у вези са својим радом, при чему није искључена истовремено ни дисциплинска ни која друга одговорност радника.

У вези с тим, наше радно законодавство регулише и материјалну одговорност радника за проузроковану штету. За правне норме које утврђују ову одговорност радника могло би се рећи да оне доста шире уређују материјалну одговорност радника него што то чине кад регулишу дисциплинску одговорност, остављајући радницима у организацијама удруженог рада мало простора за самостално нормирање у овој области одговорности (в. чл. 47—52. савезног Закона о међусобним односима радника у удруженом раду). То су специфичне норме за област материјалне одговорности радника за штету које у одређеној мери и дејству одступају од општих правних правила о одговорности за штету из грађанског права, с обзиром да се питање ове одговорности у радном праву поставља са више аспеката, да није само у питању имовинскоправни и репарациони карактер захтева за накнаду штете, већ у истој мери и друштвено-морални и социјални значај. Те правне норме треба да утичу на савесно и предано вршење посла и рада, да штите не само друштвену имовину, имовину грађана и правних лица већ да обезбеђују и добро и правилно функционисање организација удруженог рада и других организација и заједница и служби, па тиме и обезбеђење радне дисциплине и њено одржавање и јачање међу радницима, у радној средини у којој радник ради и живи.

2. Друго, што би се могло констатовати у области радне дисциплине и дисциплинске одговорности јесте чињеница да у нашем позитивном праву удруженог рада, правне норме које обухватају уређивање радне дисциплине и одговорности радника за њену повреду — све више показују развојну тенденцију изградње социјалистичког самоуправног и сопственог права самих радника, о чему је већ било говора напред. Довољно ће бити да се овде подвуче да наши закони (савезни и републички), по правилу, само истичу основна начела и норме личне одговорности радника за повреду радне обавезе, док су сва остала питања предмет уређивања самоуправног споразума о међусобним односима радника у удруженом раду, односно посебног самоуправног споразума

о одговорности радника у удруженом раду или другим самоуправним општим актом (чл. 4. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду). У складу са овим, долази и начело да дисциплинске мере ва повреду радне дисциплине могу изрицати само колегијална тела или органи, а никако поједини радник (руководилац, директор, старешина, итд.), уколико посебним законом за поједине категорије радника није друкчије уређено. Појединац би могао само да покрене поступак (и води), али је за то потребно овлашћење у самоуправном споразуму или закону.

3. Треће, што нам се чини да је финално најважније у области обезбеђења радне дисциплине и средстава којима се то постиже, чини нам се да друштвено-економски и правни основ лежи у самом систему расподеле личних доходака радника, како је утврђено Уставом и законима у области удруженог рада.

Довољно ће бити да се овде наведу следеће одредбе из новог Устава СФРЈ од 1974. године:

1) Остварени доходак у основној организацији удруженог рада представља материјалну основу права радника да одлучује о условима свог рада и расподеле дохотка и да стиче лични доходак.

2) Радници у основној организацији удруженог рада распоређују доходак за своју личну и заједничку потрошњу, за проширење материјалне основе удруженог рада и за резерве.

Радници за укупну личну и заједничку потрошњу распоређују део дохотка сразмерно њиховом доприносу остваривања дохотка који су дали својим радом и улагањем друштвених средстава као минулог рада радника.

3) Сваком раднику, у складу са начелом расподеле према раду и порастом продуктивности његовог и укупног друштвеног рада и са начелом солидарности радника у удруженом раду, припада из дохотка основне организације удруженог рада лични доходак за задовољење његових личних, заједничких и општих друштвених потреба, према резултатима његовог рада и његовом личном доприносу који је својим текућим и минулим радом дао повећању дохотка основне организације.

4) Радници у основној организацији удруженог рада утврђују основу и мерила расподеле средстава за своје личне дохотке.

5) Зајемчује се сваком раднику у удруженом раду друштвеним средствима лични доходак и друга права по основу рада најмање у висини, односно обиму, који обезбеђују његову материјалну и социјалну сигурност.

Висина зајемченог личног дохотка и обим других зајемчених права, као и начин њиховог остваривања, утврђују се самоуправним споразумом, друштвеним договором и законом, зависно од општег степена продуктивности укупног друштвеног рада и општих услова средине у којој радник ради и живи.

Сагласно овим начелним уставним поставкама излази да у новим условима друштвено-економских и самоуправних односа наше социјалистичке друштвене заједнице, — положај и улога радног човека у удруженом раду намећу и опредељују и одређен став удруженог радника према радној дисциплини и одговорности у удруженом раду, тако да и сам систем личног дохотка првенствено и битно утиче и на обезбеђење и јачање радне дисциплине. Према томе, и сам овај друштвено-правни систем расподеле дохотка представља, свакако, један од моћних фактора економских и материјалних односа и положаја удружених радника.

Тиме бисмо и завршили овај реферат, уз напомену да смо свесни да није све обухваћено у њему у вези са темом обезбеђења радне дисциплине путем одређених институција, средстава и мера које се крећу од економских, друштвених и социјалних до правних. Но, то може и треба да буде предмет даље разраде, дискусије, разговора, ставова и мишљења по врло сложеним питањима у овој области.

Управо, нама је циљ био да прикажемо у основним цртама, наше позитивно право у области уређивања радне дисциплине и одговорности радника у удруженом раду (првенствено), у коме централно место заузима и даље се изграђује као самоуправно право самих удружених радника у овој области.

др Александар Балтић

др Милан Деспотовић