

ЗАКОНСКЕ МЕРЕ ОБЕЗБЕБЕЊА СОЦИЈАЛИСТИЧКЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ У НР ПОЉСКОЈ

Проблематика социјалистичке радне дисциплине, њен појам, домаћа и методи регулсања била је предмет разматрања како у пољској правној литератури (1) тако и у литератури других социјалистичких земаља (2). Опреке у схватању самог појма и домаћаја социјалистичке радне дисциплине које се испољавају у литератури а такође и разлике у постављању те проблематике које се оцртавају код појединих аутора указују на потребу да се прецизира полазна тачка даљег излагања и изнесе у ком ће се смислу тај појам употребљавати у овом елаборату. То је утолико потребније што пољски прописи о раду, иако често истичу улогу и значај придржавања радне дисциплине од стране радника, не садрже законску дефиницију самог појма радне дисциплине. Радна дисциплина је друштвени однос који излази ван оквира правног регулсања, који није везан за постојање правних норми, већ за постојање координираног рада, његову адекватну организацију. Јер, свуда где се процес стварања материјалних добара одвија колективно, уз учешће бар неколико лица, неопходно је потребно да се утврди одређени радни ред, прецизирају обавезе сваког учесника у заједничком радном процесу и да се они потчине том реду. То се огледа у одређеним правним нормама које регулишу понашање људи у координираном радном односу. Ово регулсање обухвата сва правила адекватног понашања радника, изражена у одређеним обавезама, чије је придржавање неопходан услов за обезбеђење одговарајућег тока тог рада. Полазећи од ових поставки, под појмом радне дисциплине подразумевамо све правне обавезе радника, неопходне за обезбеђење правилног тока радног процеса. Обезбеђење испуњавања тих обавеза, изналажење инструмената и облика деловања на став радника један је од битних задатака радног права коме оно посвећује посебну пажњу. У условима нашег друштвеног уређења у коме је ликвидирана незапосленост и средства економске принуде која из ње произлазе, расте улога радног права као инструмента за деловање на формирање ставова радника, који стимулише, адекватно испуњавање обавеза односно придржавање радне дисциплине од стране радника. Све већа улога радног права у том погледу произлази такође из чињенице да, у условима социјалистичке привреде, за адекватно придржавање радне дисциплине од стране свих радника нису заинтересоване само поједине радне организације, већ и друштво као целина. Оно је такође у центру пажње социјалистичке државе која то изражава у законском регулсању тих обавеза и инструмената за обезбеђење њиховог испуњавања. То је одраз како организаторске тако и друштвено-економске функције соција-

(1) Упор. нарочито А. Gubinski — Социјалистичка радна дисциплина у кривичном праву — Варшава, 1954. г.

(2) Упор. Н. Г. Александров — Социјалистическаја дисциплина труда — Москва, 1949. г., Ф. М. Leviant — Социјалистическаја дисциплина труда — Лењинград, 1957. г.; В. Н. Смирнов — Дисциплина труда у СССР — Лењинград, 1972. г., М. Kalenska — Socijalistička pravovni kazenj — Prag, 1965. г., F. Kunz — Sozialistische Arbeitsdisziplin — Berlin, 1966г. г.

листочке државе, један од елемената њене делатности усмерене на обезбеђење сталног привредног раста земље и подизања стандарда становништва. У жељи да формира ставове радника тако да они свесно и добровољно испуњавају обавезе у смислу радне дисциплине, социјалистички законодавац настоји да примењује такве методе и стимулансе који би погодвали остваривању тог циља. Формирање код радника свесног односа према раду, придржавања радне дисциплине из саме потребе за добрим радом није, међутим, лако остварљив процес у кратком периоду. Како показује досадашње искуство то је дуг процес који захтева разноврсно деловање на психу и понашање радника, вешто примењивање како издиференцираних метода материјалног и моралног стимулисања тако и репресивних мера у односу на лица која крше те обавезе. Стога није чудно што социјалистичке земље у својим прописима из области радног права посвећују велику пажњу проблему обезбеђења придржавања радне дисциплине и регулишу широк дијапазон мера које утичу на став радника. А сада да видимо како су регулисане мере и облици утицаја на обезбеђење придржавања радне дисциплине у пољском Законику о радним односима, у прописима за његово спровођење и осталим прописима радног права.

Придржавања социјалистичке радне дисциплине од стране радника, Кодекс о радним односима ⁽¹⁾ проглашава за један од основних принципа радног права (чл. 12) а обезбеђење његовог придржавања за једну од основних дужности радне организације (чл. 94 т. 3). Остваривању тог принципа службе одредбе I, II, IV, V и VI одељка IV дела Законика о радним односима којима се одређују дужности радних организација и радника, награде и похвале за добар рад а такође и санкције за нарушење радног реда и радне дисциплине, као и друге одредбе Законика о одредбе садржане у правним актима изван Законика. Оне утврђују систем међусобно повезаних организационих, васпитних и репресивних мера усмерених, у разним облицима утицаја, на обезбеђење става радника неопходног у радном процесу.

Први и основни елемент формирања радничких ставова представља јасна дефиниција радног реда у радној организацији и дужности руководства радних организација и радника, које су везане за радни процес. Адекватна организација рада, свест о задацима и обавезама које леже на сваком учеснику у колективном раду најјаче утичу на формирање радничких ставова, погодују стварању код радника навика да савесно и брижљиво испуњавају своје обавезе. Из истих разлога одредбе пољског Законика и других прописа из области радног права посвећују тим питањима велику пажњу. У Законику о радним односима, посебним правним актима (службеним прагматикама) а посебно у правилницима о раду формулишу се како дужности радних организација у погледу обезбеђења адекватног радног реда тако и обавезе радника. Тако дакле

(1) Закон одн. Законик о радним односима од 26. јуна 1974. г. — Дз. У. бр. 24, текст 141.

одредбе Законика о радним односима одређујући дужности радних организација обавезују радне организације п. о. да раднике упознају са обимом њихових обавеза, начином обављања посла на одређеним радним местима и њиховим основним правима. У дужности радне организације спадају дакле следеће: да по могућству што конкретније прецизира обавезе које ће, у вези са датим радним местом, функцијом или обављањем делатношћу, лежати на раднику, да га упозна са методима рада, са опасностима везаним за одређени посао, са обавезом придржавања прописа о хигијенско-техничкој заштити радника. Радна организација дужна је такође да организује рад на начин којим се обезбеђује пуно коришћење радног времена, којим се омогућује радницима да коришћењем својих способности и своје стручне спреме остварују високу продуктивност и постижу одговарајући квалитет рада, да створи услове за хигијенско-техничку заштиту итд. (чл. 94). Према томе наведене обавезе стварају услове за адекватно обављање посла и битно утичу на став радника. Адекватно придржавање радне дисциплине не зависи дакле само од воље радника, већ и у знатној мери од правилног организовања целог тока рада, одређења места и улоге радника у радном процесу, јасног прецизирања његових задатака. Правилна организација и обезбеђење радног процеса дакле позитивно утиче на став радника стимулишући га на савесно испуњавање обавеза која на њему леже. Законик о радним односима набраја и обавезе које леже на радницима (чл. 100). Он указује на такве обавезе радника као што су: обавеза придржавања утврђеног радног времена, обавеза савесног и брижљивог обављања посла, обавеза извршавања наређења претпостављених, обавеза придржавања радног реда, обавеза вођења рачуна о интересима радне организације, обавеза придржавања прописа о хигијенско-техничкој заштити радника и обавеза придржавања норми друштвеног живота. Наведене обавезе формулисане су у Законнику о радним односима на општи начин и односе се на све радне организације и све раднике. Међутим, њихова разрада и конкретизација врши се децентрализовано у правилницима о раду, које утврђује директор радне организације у споразуму са синдикалном организацијом у тој организацији или Конференција Радничке самоуправе (у предузећима у којима постоји радничко самоуправљање). Правилници о раду нормирају кућни ред у радној организацији и утврђују конкретне обавезе радне организације и радника везане за радни процес. Такве конкретне обавезе, прилагођене потребама дате радне организације, истовремено омогућују радницима да се лако упознају са постојећим радним редом у радној организацији. По постојећим прописима, правилник о раду, без обзира што је истакнут на видним местима, мора бити предочен сваком раднику приликом заснивања радног односа.

Правилници о раду одређују п. о. распоред радног времена у радној организацији а посебно почетак и крај радног времена, редослед смена, паузе у раду, утврђују начин на који радници потврђују свој долазак на посао, начин обезбеђења просторија по завршетку радног времена, услове за бављење радника у кругу радне организације ван радног времена и поступак око одржавања реда и чистоће на радном

месту. Они такође одређују начин правдања одсуствовања са посла и закашњавања на посао, лица која су овлашћена да радницима одобравају одсуства и поступак у том погледу, начин вођења евиденције одсутних радника у радном времену, одређују оквире за замењивање одсутних радника.

Конкретизујући дужности радне организације правилници о раду одређују распоређивање радника на радна места, начин испоручивања потребних алата и материјала, издавања радне и заштитне одеће и остала средства за личну заштиту. Прецизирајући у Законику садржане дужности радника правилници о раду обавезују раднике да свој посао обављају поштено и ефикасно, да се придржавају утврђеног радног времена и његовог распореда, да тачно и савесно извршавају наређења својих претпостављених, да се придржавају прописа о хигијенско-техничкој заштити радника и противпожарних прописа, да се савесно односе према имовини радне организације и да имају друтарски однос према својим колегама, претпостављеним и потчињеним.

Правилници о раду су дакле, као што се види из њихове садржине, онај извор радног права кроз који се најнепосредније одређују организационе претпоставке за правилан ток радног процеса.

За обезбеђење утврђеног радног реда у радним организацијама од битног су значаја прописи за спровођење Законика о радним односима ⁽⁴⁾ којима се подробно и јединствено утврђују околности и начин правдања изостанка са посла и закашњавања на посао. Усвојен је принцип да се радно време мора максимално користити за посао на радном месту а да се друштвени, лични и други послови који нису везани за радно место могу обављати само у слободном времену. Обављање таквих послова допуштено је само у случају неопходне потребе и то у оквирима тачно одређеним законским прописима. То нарочито важи за организовање састанака и конференција друштвеног карактера у радном времену, који дезорганизују сам ток радног процеса и изазивају код радника осећање да се његов рад не поштује.

Подробно правно регулисање дужности радних организација и дужности радника усмерених на обезбеђење правилног тока радног процеса не погодује само обезбеђењу радне дисциплине већ и заштити радника тиме што им се јасно одређује правни положај ⁽⁵⁾.

Ступајући у радни однос радник преузима обавезу да брижљиво и савесно обавља свој посао, да се придржава радне дисциплине. Стављајући акценат на добровољно, свесно преузимање тих обавеза Законик о радним односима прописује да текст уговора о раду мора да садржи изричиту обавезу радника да ће се придржавати радног реда и радне дисциплине (чл. 29 ст. 2 ЗРО). Постављајући тај захтев законодавац је

(4) Упор. Z. Salwa — Социјалистичка радна дисциплина — Варшава, 1961. г. стр. 39.

(5) Наредба Министарског савета од 20. 12. 1974. г. о правилницима о раду и правдању изостанака са посла и одобравању одсуства — Дз. У. бр. 45, текст 299.

пре свега имао у виду његов васпитни значај: његов је циљ да радник буде свестан да те обавезе узима на себе добровољно и да су то његове сопствене а не њему споља наметнуте обавезе. Та тенденција деловања на свест и став радника изражена је и у другим одредбама Законака а такође у прописима изван Законика који уводе материјалне и моралне стимулансе који раднике подстичу на уредно испуњавање преузетих обавеза. Формирање правилног става према раду применом различитих облика материјалног и моралног стимуланса основни је дакле метод деловања на став радника у пољским прописима о радним односима. Он долази до изражаја како у самим платним системима, премијама и наградама, тако и у систему различитих видова признања моралног карактера.

У складу са основним принципом радног права (чл. 13 ЗРО) плата радника мора се утврђивати према врсти рада, његовом квантитету и квалитету а такође, у смислу чл. 78 ЗРО, и тако да она погодује рационализацији рада, побољшању његовог квалитета и повећању његове продуктивности. Поштен и савестан рад мора дакле увек да се одрази на плату коју радник прима. Међутим, у смислу других одредаба ЗРО плата следује само за квалитетно обављен посао (чл. 80 ЗРО), док за неквалитетан производ или неквалитетну услугу накнада за рад се не плаћа или се сразмерно смањује (чл. 82 ст. 1 ЗРО). Од квантитетних и квалитетних резултата рада зависи и додељивање премије и новчаних награда, предвиђених за постигнуте добре производне резултате. Широка примена тих премија и награда представља стимуланс који раднике подстиче на дисциплиновано обављање посла.

Значајан фактор материјалне заинтересованости која раднике подстиче на ефикасан рад представљају и награде из фонда радне организације⁽⁶⁾ које се додељују за беспрекоран рад у датој години. Ове награде се додељују радницима на основу оцене резултата њиховог рада, при чему се води рачуна о квалитетној производњи и броју неквалитетних производа израђених кривицом радника. Слабији или лош производ израђен кривицом радника повлачи сразмерно смањење награде све до њеног губитка. Међутим, ако је та оцена нарочито повољна радник поред награде додељене по општим критеријумима може добити још и додатну награду. Награда из фонда радне организације такође се смањује због повреде дужности које произлазе из правилника о раду, ако је раднику због повреде тих дужности изречена дисциплинска казна.⁽⁷⁾ У случају већих повреда тих дужности радник може бити потпуно лишен права на награду.

Од беспрекорног рада у одређеном периоду (тримесечју, полутођу или години) зависи и примање додатка на плату по основу тежине посла у неким професијама (рудари, топионичари, обалски радници, желез-

(6) Закон од 23. 6. 1973. г. о стварању и расподели наградног фонда и социјалних и стамбених фондова — Дз. У. бр. 27, текст 150.

(7) Упор. Grażyna Szymanska — Право радника на награду из наградног фонда радне организације — Państwo i prawo бр. 11 од 1974. г. стр. 122—123.

ничари) а повреда радне дисциплине у том периоду повлачи смањење или губитак тог додатка.

Широко су разрађени и морални облици деловања на став радника. ЗРО утврђује ове облике генерално и предвиђа да се радницима који примерним испуњавањем својих обавеза, испољавањем иницијативе на послу и повећањем продуктивности и квалитета рада посебно доприносе остваривању задатака радне организације, могу додељивати следеће награде и признања: 1) новчана награда, 2) писмена похвала, 3) јавна похвала, 4) диплома и друга признања предвиђена у појединим струкама или радним организацијама (чл. 105 и 106 ЗРО). Законик уопштава и препоручује до тада изграђене и у радним организацијама примењиване интерне облике моралног деловања, даје им институционални трајни карактер и одређује начин додељивања награда и признања. Он наиме утврђује да награде и признања додељује руководилац радне организације после прибављеног мишљења синдикалне организације а препис саопштења о додељеној награди или признању ставља се у досије радника (чл. 107 ЗРО). Награде и признања узимају се у обзир приликом унапређивања радника и уносе се у радну карактеристику која се раднику издаје приликом промене радног места.

Поред интерних облика утврђени су и многобројни облици општедржавног признања у виду почасних титула, плакета и диплома које се додељују за значајна достигнућа у стручном раду. Треба п. о. навести плакете и дипломе као што су „Ударник социјалистичког рада“ и „Заслужни ударник социјалистичког рада“, „Рационализатор производње“ и „Заслужни рационализатор производње“, „Заслужни рудар НРП“, плакете „Авангардни железничар“ и „Заслужни железничар НРП“, „За примеран рад у здравственој служби“, „Заслужни поморски радник“, „Заслужни топионичар НРП“, „Заслужни учитељ НРП“ и низ других. Ова признања моралног карактера истовремено служе одликованим лицима као основ за разне олакшице и привилегије социјалног карактера. Радници који су стекли велике заслуге за народну привреду нарочито трајним учешћем у радном такмичењу, повећањем продуктивности рада, проналазаштвом, рационализацијом, увођењем техничког напретка а такође за дугогодишњи беспрекоран рад одликовани су државним орденима „Немар Народне Пољске“, „Застава рада“, „Препород Пољске“ и крстовима за заслуге.

Међутим, стимулаци и признања иако врше знатну улогу у формирању радничких ставова, нису у садашњој етапи развоја социјалистичког друштва и не могу бити ефикасан инструмент за обезбеђење придржавања радне дисциплине. Јер, док постоје радници који крше те обавезе постоји и потреба да се утврди и одговорност за њихово кршење. Таква одговорност је наиме допунско делотворно средство које врши и репресивну и превентивну функцију. Она може да представља и значајан инструмент за васпитно деловање на став радника. Ако радник прекрши своје обавезе, то може да представља основ — зависно од карактера правног односа и радног места радника — да му се одмери једна од

казни предвиђених у Законнику о радним односима, или да му се изрекне једна од тежих дисциплинских казни. У нашим прописима о радним односима предвиђена су наиме два вида одговорности за повреду дужности радника — одговорност предвиђена у Законнику о радним односима којој подлежу сви радници друштвених радних организација (изузев радника који подлежу дисциплинској одговорности) и дисциплинска одговорност, нормирана у посебним правним актима који регулишу правни положај одређених група радника. Поред тога, без обзира на радно место и карактер радног односа, за повреду дужности радници могу да снесу материјалну одговорност.

Законик о радним односима регулише две врсте одговорности за повреду дужности радника, а наиме, дисциплинску одговорност и, у случајевима када је неизвршењем или неадекватним извршењем дужности проузроковала штету на имовини радне организације, материјалну одговорност. Радници могу да одговарају дисциплински због повреде радног реда и радне дисциплине а нарочито због повреде дужности одређених у Законнику о радним односима и правилницима о раду. Зависно од степена кривице радника и врсте прекршених обавеза раднику се може одмерити једна од три у Законнику предвиђене дисциплинске казне — опомена, укор или новчана казна. Прве две казне могу се применити на сваки случај повреде радног реда и радне дисциплине, док се новчана казна може одмерити само за неке повреде дужности а наиме за непридржавање прописа о хигијенско-техничкој заштити радника или противпожарних прописа, напуштање посла без оправдања, долазак на посао у припитом стању или уживање алкохола у радном времену (чл. 108 ст. 2 ЗРО). Новчана казна за једну неуредност као и за сваки дан неоправданог изостанка, не може бити већа од једнодневне плате радника а укупна висина одмерених новчаних казни не може прећи једну десетину плате која раднику следује у обрачунском периоду. Приходи од тих казни намењени су за социјалне циљеве радне организације. Раднику изречена казна укора може истом још теже да пада ако се та чињеница мора дати на знање колективу. Руководилац радне организације може то да учини када то нађе за сходно из васпитних разлога или ради јачања радног реда и радне дисциплине. Он то дакле може да учини када је радник више пута прекршио дату обавезу, као и у случају када кршење дате обавезе има у колективу општи карактер. Ефикасност деловања дисциплинских казни у знатној мери зависи од брзог реаговања руководиоца радне организације на кршење обавеза, устаљеног начина одмеравања казни, као и од поступка у тим стварима. Сва та питања јасно регулише Законик о радним односима, при чему он узима у обзир како циљеве којима треба да служи ова врста одговорности тако и оправдане интересе радника. Пре свега Законик утврђује да се дисциплинска казна не може изрећи по истеку две недеље од сазнања о повреди дужности радника и по истеку три месеца од извршене повреде. Тако јасно одређене временске границе у којима се може изрећи дисциплинска казна имају значај за руководство радне организације, јер га оне подстичу на брзо реаговање, а и за саме раднике, јер им стварају јасан правни

положај по истеку тог периода. По принципима инокосног руководства, казну одмерава руководиоца радне организације или од њега овлашћени руководиоци ниже организационе јединице, по претходном саслушању радника. Приликом утврђивања врсте и тежине казне он мора да узима у обзир све околности које оправдавају кажњавање а нарочито врсту повреде дужности радника, степен кривице радника и његов ранији однос према раду. Исто тако он може да одустане од изрицања казне ако нађе да је довољно да се према раднику примене друге мере које делују васпитно. О одмереној казни извештава се радник писмено а препис акта ставља се у досије радника. Против изречене казне радник може поднети жалбу руководиоцу радне организације у року од 3 дана од дана пријема акта. Одлуку о усвајању или одбијању жалбе доноси руководиоца радне организације у споразуму са синдикалном организацијом. Жалба се може усвојити изричито или прећутно. По Законнику о радним односима, ако жалба не буде одбијена у року од 14 дана од дана њеног подношења сматраће се да је усвојена. Одлука руководиоца радне организације, донета у споразуму са синдикалном организацијом, је коначна. Међутим, ако је радна организација услед изречене дисциплинске казне лишила радника одређених примања (нпр. награде из фонда радне организације), радник може пред органима који решавају спорове из радног односа остваривати своја права којих га је радна организација лишила услед незаконитог кажњавања⁽⁸⁾.

Законик такође предвиђа могућност брисања изречене казне, које се састоји у њеном брисању из списка радне организације и повлачењу преписа одлуке о кажњавању из досијеа радника. Такво брисање се врши по истеку једне године беспрекорног рада радника. Међутим, на иницијативу руководиоца радне организације или на предлог синдикалне организације брисање може уследити по истеку пола године, ако је радник у том временском размаку постигао добре резултате на послу и ако му је владање било беспрекорно. То и такво решење је у духу васпитних циљева, јер радници после избрисане казне постају орни за рад.

Друкчије стоји ствар када је у питању одговорност за повреду радне дисциплине постављених радника или неких радника чији је радни однос, заснован на уговору о раду, регулисан посебним прописима (нпр. морнара). Ови радници за повреду радне дисциплине одговарају по прописима који регулишу њихов радни однос.

Обезбеђењу придржавања радне дисциплине а нарочито вођења бриге о имовини радне организације служи и материјална одговорност радника. У пољском правном систему та одговорност је установљена као посебна институција радног права, нормирана у делу V Законика о радним односима. Њена конструкција је усклађена са принципима на којима се заснива социјалистички радни однос и прилагођена платежним могућностима радника, при чему постоје разлике у нормирању

⁽⁸⁾ Одлука 7 студија Врховног суда од 28. 11. 1975. г., В.П.З.П. 9/1975 — Prawo i Zycie бр. 3/1976. г.

одговорности радника за имовину која им је поверена на руковање (чл. 124 — 127 ЗРО) и одговорности за штету проузроковану неизвршењем или неуредним извршењем одређених обавеза (чл. 114 — 123 ЗРО) ⁽⁹⁾. Будући да за обезбеђење придржавања радне дисциплине принципијелни значај има ово друго регулисање, то ћемо на њега усредсредити нашу пажњу. Повреда радничких дужности повлачи, зависно од врсте кривице радника, ограничену или пуну материјалну одговорност. Ограничену одговорност сноси радник за штету проузроковану из нехата а пуну одговорност за штету проузроковану са умишљајем или услед присвајања друштвене имовине. Код нехата, који је најчешће узрок повреде дужности, радник одговара за штету у границама стварне штете и само за редовне последице чињења или нечињења из кога је произашла штета. Радник дакле одговара само за стварну штету (*damnum emergens*) а не за измаклу добит, коју је радна организација могла остварити да јој није била причињена штета (*lucrum cessans*). Радник одговара за штету само у оним границама у којима је он исту проузроковао а не одговара у границама у којима је радна организација или друго лице допринело њеном настанку или повећању. Ако је штету проузроковало више радника, сваки од њих одговара за део штете према свом доприносу и степену своје кривице. Ако се не може утврдити степен кривице и доприноса појединих радника настанку штете, они одговарају у једнаким деловима. Накнада штете утврђује се у висини штете коју је радник проузроковао, с тим да она не може прећи износ тромесечне плате радника. Ограничење накнаде штете на висину тромесечне плате радника наступа по сили закона у свим случајевима у којима би вредност причињене штете прешла ту границу. Институција ограничења висине накнаде штете врши пре свега васпитну (дисциплинску) функцију а затим — код мањих штета — компензациону функцију ⁽¹⁰⁾. Тако утврђену накнаду штете, радна организација може још више снизити или одустати од њеног остваривања. Висина накнаде штете може се смањити поравнањем између радне организације и радника, судским поравнањем или пресудом, ако за такво смањење говоре све околности случаја а нарочито степен кривице радника и његов однос према раду. Поравнањем између радне организације и радника висина накнаде штете може се смањити највише за једну трећину а судским поравнањем или пресудом највише за једну петину. Радна организација може одустати од остваривања накнаде штете ако висина штете не прелази 500 зл., или ако је степен кривице радника незнатан. Одлуку о томе доноси руководилац радне организације по својој сопственој иницијативи или на предлог синдикалне организације. Ако радна организација одустане од остваривања накнаде штете њен руководилац може, без обзира на то, применити

⁽⁹⁾ Ову одговорност шире излажу: М. Piękarski — Одговорност радника за штету — *Nowe Prawo* бр. 10 од 1974. г., М. Rafacz-Krzyżanowska — Материјална одговорност радника по ЗРО — *Palestra* бр. 1 од 1975. г. и L. Florek.

— Ограничена материјална одговорност за штету причињену радној орг. — Преглед привредног законодавства бр. 3 од 1975. г.

⁽¹⁰⁾ Упор. Ludwik Florek — Ограничена материјална одговорност радника за штету причињену радној организацији — Преглед привредног законодавства бр. 3/1975. стр. 71.

према раднику једну од дисциплинских казни предвиђених у ЗРО. Међутим, друкчије се формира материјална одговорност радника кад он радној организацији причињава штету са умишљајем или кад присваја њену имовину. У овим случајевима радник сноси пуну одговорност за проузроковану штету, која обухвата како стварну штету тако и измаклу добит радне организације и ту се не примењују прописи о смањењу висине накнаде штете или одустајању од њеног остваривања. Изложена конструкција материјалне одговорности радника омогућује не само позивање на одговорност за проузроковану штету, већ и њено коришћење као инструмента за васпитно деловање на став радника.

Кад говоримо о инструментима за придржавање радне дисциплине не можемо миомићи улогу коју у том погледу врше прописи о раскидању радног односа са отказом и без отказа. Јер, перспектива губитака радног места због непридржавања радне дисциплине такође је један од инструмената који утичу на дисциплинску радника, који их уздржавају од повреда дужности. У смислу одредаба ЗРО неиспуњавање радних обавеза, зависно од обима и степена повреде, представља основ за отказ уговора о раду, па чак и за раскид тог уговора без отказа, кривицом радника. То је, међутим, крајња мера која се примењује када друге мере не дају резултате (отказ) или у случају тешке повреде основних дужности радника (раскид без отказа).

Остварујући принцип права на рад ЗРО посебно штити стабилност радног односа радника и у томе духу поставља захтев да отказ уговора о раду закљученог на неодређено време буде образложен. Истина, Законик не набраја узроке који оправдавају отказ уговора, али је опште усвојено да су такви узроци п.о. повреда дужности радника а посебно непридржавање радног реда и радне дисциплине. Међутим, до раскида уговора о раду без отказа може доћи због узрока који су тачно утврђени у ЗОР. Један од таквих узрока који оправдавају раскид уговора о раду кривицом радника представља тешка повреда основних дужности радника а посебно поремећај реда и мира на радном месту, напуштање посла без оправдања, долазак на посао у припитом стању или уживање алкохола у радном времену (чл. 52 ст. 1 ЗРО).

О узроцима и начину раскида радног односа саставља се белешка која се уноси у уверење о раду и у радну карактеристику. Узроци раскида радног односа и начин тог раскида од битног су значаја за радника, не само због губитка радног места. Наиме, раскид радног односа због повреде дужности радника одражава негативну оцену става радника, која умањује његов углед и репутацију у његовој средини а такође повлачи, у случају раскида уговора о раду без отказа кривицом радника, и друге негативне последице у области његових права како у ранијој тако и у новој радној организацији. У ранијој радној организацији радник наиме губи право на награду из фонда радне организације, као и право на годишњи одмор за годину у којој је наступио раскид уговора на тај начин а на новом радном месту добија тај одмор тек после пуне године дана и то скраћен за један степен у односу на дужину његовог

ранијег годишњег одмора (али само у првој години на новом радном месту).

Усвојена правна решења довела су до тога да и отказ уговора о раду и његов раскид без отказа представља једну од мера које утичу на радну дисциплину и на формирање пожељних ставова радника.

Како се из изложеног материјала види прописи пољског радног права утврдили су широк и еластичан систем мера деловања на став радника које их подстичу на савесно испуњавање преузетих обавеза. Оне стварају руководиствима радних организација довољну основу за обезбеђење одговарајућег тока радног процеса, развијање и јачање код радника социјалистичког односа према раду. Међутим, њихова стварна ефикасност зависи од њиховог рационалног коришћења и правилног примењивања, а такође у знатној мери од свих друштвених и организационих односа који владају у датој радној организацији.

*Превео са пољског
др Фрања Кних*

dr Zbigniew Salwa