

## УЧЕШЋЕ РАДНИКА У РЕАЛИЗАЦИЈИ ПРАВА НА РАД И РАДНЕ ОДНОСЕ

### I

Право на рад спада у категорију основних грађанских права, а прецизније, спада у основна социјална права грађана НРП<sup>1)</sup>. Јер, Устав НРП у Чл. 68 каже да „грађани НРП имају право на рад, то значи право на запосленост уз награду за количину и квалитет рада”. У светлу тог прописа Устава НРП издвајају се два различита грађанска права:

— право на рад

— право на награђивање према количини и квалитету рада<sup>2)</sup>.

Овај поглед није тачан уколико ова диференција треба да се односи на грађанска права базирана на уставној норми. Јер, правилно конститују F. Siemiński да право на награђивање — третирано као право само за себе, независно од права грађана на рад, није само грађанско право, већ и радно право, дакле, право другачије природе и области<sup>3)</sup>. Тако на тлу уставног права о праву на рад може да се говори као о основном социјалном праву грађана на запосленост уз награду према количини и квалитету рада.

Устав НРП у Чл. 19 осим тога констатује да „је рад право, обавеза и част сваког грађанина”. У литератури су неуједначена схватања значаја тог прописа Устава. Некада се схвата да поменути пропис даје основу за увођење обавезе рада у законодавство<sup>4)</sup>. Такво схватање трпи примедбе. Евентуална принуда рада која произилази из обичног законодавства не би ипак могла да се односи на рад извршен у оквиру правног радног односа. Другачије решење било би у супротности са фундаменталним принципом доброволности при закључивању радног односа и са ратификацијом од стране НРП конвенције по питању тзв. слободе рада. Принуда или обавеза рада, може, међутим да се односи на обављање рада изван прав-

1) F. Siemiński: Уставно право, Варшава, 1980., с. 144 и даље.

2) M. Mateu: Основна економска и социјална права грађана НРП (Основна права обавезе грађана НРП у периоду изградње развијеног социјалистичког друштва), под ре. А. Łopatkи и R. Saruśevskog, Варшава, 1976. с. 62.

3) Z. Siemiński: Основна слобода, право и обавезе грађана НРП, Варшава, 1979. с. 139; сличне погледе презентирао је раније Ј. Лишчи, Право на рад, НРП, Скица излагања, део I, Лоб, 1961. стр. 24.

4) F. Siemiński: Уставно право . . . . као горе, с. 145.

ног радног односа у условима када обављање рада има друге (углавном ресоцијалне) циљеве. Из тог разлога треба се сагласити са погледом да „уставна обавеза рада не означава ипак принуду рада, већ принцип државне политике којим се ограничавају други извори издржавања радно способних грађана, а потстиче приход од сопственог рада”<sup>5)</sup>.

Уколико на тлу конституционалног права право на рад спада у круг основних социјалних права грађана, онда у сфери радног законодавства то право спада у основне принципе права на рад. Пропис Чл. 10 § 1 Кодекса Рада каже да се „грађанима НРП гарантује право на рад кроз стални и свестрани развој националне привреде као и кроз политику рационалног запошљавања”. Чл. 10 Кодекса Рада надовезује се јасно на уставну дефиницију права на рад, а осим тога § 3 даје компетентним државним органима обавезу да грађанима помогну при запошљавању према стручним квалификацијама које поседују. Из тог разлога Кодекс Рада врши конкретизацију права на рад у правцу права на рад већ раније захтеваној у науци, јер се скреће пажња да је „право на рад право одговарајуће оспособљене и квалификоване особе која тражи посао односно која је фактички запослена”<sup>6)</sup>.

Како уставна норма (Чл. 68 ст. 2) тако и кодексни принцип права на рад (Чл. 10) предвиђају и одређују садржај основних гаранција права на рад. У уставом одређене гаранције права на рад спадају:

- социјалистички привредни систем,
- плански развој производних снага,
- рационално коришћење свих фактора производње,
- стално увођење научно-техничког прогреса у националну привреду,
- систем образовања и подизања стручних квалификација.

Кодекс рада у састав основних гаранција права на рад убраја: свестрани развој националне привреде као и политику рационалног запошљавања. Гаранције дефинисане у Уставу НРП као и у Кодексу Рада су, дакле, пре свега нужности које теже на органима власти и државне администрације као и на подруштвљена предузећа везана са спровођењем политике потпуног и рационалног запошљавања, јер је неопозиво потребно да политика потпуног запошљавања буде тесно везана са настојањем да се обезбеди рационално запошљавање. Произилази то из потребе да се поједини радници користе према њиховим квалификацијама уз обезбеђивање рационалне организације и услова рада као и уз обезбеђивање оптималног коришћења радног времена и оптималног интензитета рада<sup>6а)</sup>. Реализација тако схваћене обавезе потпуног и рационалног запошљавања означава захтев за стварање услова који омогућавају:

5) W. Piotrowski: Право на рад; Основна права и обавезе грађана НРП, Варшава, 1968. с. 108. слично W. Jaskiewicz: Право на рад, Општа питања, Познањ, 1963. с. 55—56.

6) W. Jaskiewicz: Право на рад... као горе с. 55. J. Кортан каже да политика пуног запошљавања треба да буде тесно везана са настојањем ка обезбеђивању рационалног запошљавања, Економика и организација рада, 1977. бр. 2 с. 1.

- запосленост свим лицима способним за рад и која траже посао;
- обезбеђење најрационалнијег запошљавања при датом нивоу опремљености рада и кроз избор одговарајућих радника,
- слободан избор занимања и места рада што означава могућност да свако стекне стручну квалификацију и да је користи у раду<sup>7)</sup>.

Правилан је ту изгледа поглед Г. Siemieńskiego који скрећу пажњу да потпуно и рационално запошљавање не треба везати искључиво за сферу радних односа. Потпуно и рационално запошљавање детерминисано је такође и обављањем друштвено корисног рада, али изван правних односа рада (рад индивидуалних сељака, занатлија и тд.)<sup>8)</sup>. Осим тога није пожељно једино у обавези потпуног и рационалног запошљавања видети готово искључиву гаранцију права на рад. Произилази то из два разлога:

- а) право на рад не може да се идентификује са правом за успостављање радног односа;
- б) систем законодавства рада предвиђа низ институција, чија је функција у служби реализације права на рад.

Генерално може да се прихвати поставка да у садржај права на рад улазе три елемента:

- то је право на запосленост за награду која одговара количини и квалитету рада при узимању у обзир предиспозиција и стручних квалификација радника,
- основна форма реализације права на рад је радни однос чији садржај детерминишу норме радног законодавства,
- право на рад означава такође право на трајни радни однос.

Такво схватање права на рад означава да конкретизоване гаранције његове реализације треба пре свега тражити у институцијама и правним решењима радног законодавства.

## II

У учењу права на рад доста често се подвлаче и квалификују институционалне гаранције права на рад. Издвајају се такође и анализирају ситуације у којима право на рад има карактер права субјективног, тј. особа која тражи посао може да се појави са захтевом за успостављање радног односа<sup>9)</sup>.

Није покренута, међутим, као дотада проблематика утицаја, или учествовања радника у реализацији широко схваћеног права на рад. Ме-

7) М. Cledzki, Политика запошљавања, Варшава, 1974. с. 10 као и М. Кавај, Елементи потпуног и рационалног запошљавања у социјалистичкој привреди, Варшава, 1972. с. 24.

8) Е. Siedzki, Основне слободне права и обавеза. . . . као горе, с. 140 и 142.

9) W. Isskiewicz, Право на рад. . . . као горе с. 49 и 52, W. Szubsr., Преглед права на рад, Варшава, с. 193 и 196., W. Plotrowski, радни односи. Правна питања склапања радног односа, промена после престанка радног односа и са држаја, Познањ, 1977 с. 21-23,

Ћутим, поред маргиналних гаранција које у тој области нужно почивају на органима власти и администрације, на реално обликовање тог права утичу такође и радни колективи, а нарочито њихови представнички органи. Оправдано је, дакле, разликовање директних и индиректних форми учествовања радника у реализацији права на рад и обликовању правних радних односа. Извесне, мада доста енигматски формулисане нормативне основе за директне форме утицаја колектива на реализацију права на рад могу да се уоче у Чл. 20 правног Кодекса. Ради се нарочито о констатацији садржајног у том пропису да „колектив активно учествује у животу предузећа, дејствује у правцу ослобађања иницијативе радника и преноси руководиоцу као и компетентним организационим јединицама оцене и предлоге који треба да допринесу побољшању услова рада и резултата рада“<sup>10</sup>). Утицај радних колектива на формирање радних односа у облицима предвиђеним у Чл. 20 Кодекса Рада, односи се по природи ствари на општа питања као: кадровска политика у организацији и правци њеног усавршавања, питања рационализације запошљавања у скали целе организације или њених организационих јединица, и тд.

На тлу обавезујућег нормативног стања принципијелни значај ипак имају оне форме учествовања радника у реализацији права на рад које се извршавају преко представничких органа колектива. Улогу и функцију текућих органа имају:

- фабрички савети и делегати синдиката,
- органи радничког самоуправљања.

Правне основе као и форме учествовања колектива у реализацији права на рад и у склапању радних односа посредством фабричких савета и синдикалних делегата дефинишу:

- декрет од 6. II 1945. о формирању фабричких савета,<sup>11)</sup>
- Кодекс Рада и његова извршна акта,
- Статут Савеза Синдиката у Пољској, а изнад тога — директиве Централног Савета Савеза Синдиката.

Органи радничког самоуправљања као радничка представништва учествују у реализацији права на рад и у заснивању радних односа у оним радним организацијама које имају правни статус државних предузећа. Задатке и функције тих органа детерминише закон од 20. децембра 1958. године о радничком самоуправљању<sup>12)</sup> као и његова извршна акта. Битан значај за функционисање тих органа имају осим тога, политичке директиве садржане у одлуци Политичког Бироа ЦК ПУРП из маја 1978. године као и издате за њихово извршавање директиве Централног Савета СС из јула 1978. године по питању правилника радничког самоуправљања<sup>13)</sup>.

10) Шире по том питању, Ј. „опезук, Проблеми радничког управљања, Радничко управљање, Вроцлав.1980. с. 12-13.

11) Сл. лист из 1945. бр 8 поз. 36.

12) Сл. лист из 1958. бр. 77 поз. 397,

13) Радничко самоуправљање, Актуелна питања, Познањ 1979. , с. 12-13,

Органи и инстанце синдикалног покрета, а нарочито фабрички савети и синдикални делегати исто као и органи радничког самоуправљања, саучествују у управљању подруштвљеним радним организацијама. Ипак, на тлу обавезујућих нормативних решења, може да се уочи доста изразито закртана подела компетенција тих представништава колектива. Обзиром на доминирајућу у делатности синдикалних органа функцију заштите и одбране права и интереса радника, управо ти органи у знатном степену концентришу компетенције везане са учествовањем у реализацији права на рад и заснивању радних односа. Органи радничког самоуправљања, међутим, располажу углавном компетенцијама везаним са реализацијом привредно организаторских задатака. Све се изразитије акцентирају и друштвено васпитни задаци самоуправних органа, чврсто везани са формирањем социјалистичких односа у радној средини. Горње разликовање задатака и функција синдикалних и самоуправних органа није ствар праволинијске поделе. Указује ипак на главне правце интересовања и активности тих органа у процесу учествовања у управљању подруштвљеним радним организацијама.

Доношења одлука о радничким питањима спада у надлежност руководиоца организације. У складу са садржајем Чл. 4 Кодекса Рада, руководиоца организације репрезентује организацију и колектив и ради у њено име у складу са принципом инокосног руковођења. Исто и пропис Чл. 23 § 1 Кодекса Рада предвиђа да правне послове у области радних односа обавља у име организације руководиоца или други овлашћени за то радник<sup>14</sup>). Кодекс Рада није очигледно могао прећутно да заобиђе релацију између принципа инокосног руковођења и укључивања радног колектива и његових представника у руковођење радном организацијом. Односи се то како на учествовање у реализацији права на рад, тако и у заснивању радних односа, јер, скреће пажњу Zb. Salwa „дефинисање тих релација спада у централне проблеме права на рад”. Кодексна решења уносе у тај систем односа *movi mode*, сарадњи представничких органа колектива дају „карактер консултативни, остављајући дефинитивно доношење одлуке у надлежност руководиоца организације”<sup>15</sup>). Формирао се, дакле, различит него до сада међусобни однос између овлашћења руководиоца организације и овлашћења савеза, синхронизован са принципом инокосног руковођења. Слична оцена међусобног односа компетенција руководиоца и савета изразито доминира у пољској науци о праву на рад, јер је опште прихваћено да сарадња руководиоца са органима синдиката има у принципу консултативни карактер и не утиче на ефикасност одлуке руководиоца<sup>16</sup>). У науци о праву на рад дато је неколико предлога класификације форми сарадње руководиоца организације са саветом по радничким

14) Шире по питању руководиоца организације: Z. Niddala., с. 5 и даље и исто: Руководилац организације у светлу Кодекса о раду, Економика и Организације рада, 1977 бр.

15) Zb. Salwa, Инокосна руковођења и сарађивање са саветом организације, Држава и право, 1975. бр. 8/9 с. 18 и даље,

16) J. R. Strugala, Руководна овлашћења субјекта који запошљава, Студија Кодекса о раду Познај, 1975.с. 190 као М. Metey, Контрола синдиката при раскиду уговора о раду у Кодексу о раду, Држава и Право, 1974. бр. 12,

питањима. Полазећи од претпоставке да се та сарадња испољава у различитим формама, да се одвија на различите начине и прихвата различит правни карактер, а осим тога има разне правне последице, Zb. Salwa предлаже разликовање сарадње у виду:

- обавештавања о намери извршења правне радње,
- тражење оцене,
- договарање,
- споразумног деловања,
- заједничког прихватања одређене правне радње<sup>17)</sup>.

Покушало се такође да се класификују руководиоци овлашћења за посленог (савета) у њиховој реализацији. Тако на пр. Ј. Стругала разликује: овлашћења у области примања и отпуштања радника, нормативна овлашћења (утврђивање правилника рада, утврђивање распореда радног времена као и планирање годишњих одмора), дисциплинска овлашћења, друга руководиоца овлашћења у која спада: овлашћење за једнострано утврђивање садржаја радног односа, право издавања налога као и право утврђивања неких помоћи радницима и висину помоћи<sup>18)</sup>. Т. Zielinski предлаже, међутим, поделу форми сарадње савета (синдикалних делегата) са руководством организације на две основне групе:

- сарадња са равноправним (пуноважним) гласом за руководиоца организације,
- сарадња са саветодавним гласом који не обавезује руководиоца организације.

Поред горњих форми сарадње, органа синдикалног покрета учествују у склапању радних односа преко разних, са правног аспекта, споразума са руководиоцем организације. Исправна је овде примедба да већина предвиђених у Кодексу о раду споразума нема обавезујући карактер, дакле, не обавезује апсолутно руководиоца организације.<sup>19)</sup>

Обзиром на тему реферата неопходно је експонирање оних појава утицаја органа колектива на садржај оних одлука радника које су најјаче везане са реализацијом права на рад и заснивањем радног односа. Отуда у првом реду треба представити учествовање савета у процесу примања и отпуштања радника.

Прописи Кодекса о раду не предвиђају и не дефинишу начине нити форме сарадње руководиоца и савета у области примања радника. У литератури, права на рад презентирана су по том питању два различита става. Један од њих указује да се, како кодексне норме које се односе на задатке савеза синдиката (Чл. 19 § 2) тако и норме које регулишу обавезу сарађивања руководиоца са саветом, не односе на пријем радника. Осим тога, подвлачи се да, обзиром на исцрпно регулисање у Кодексу о раду проблема сарађивања руководиоца са саветом (Чл. III акта којим се уводи

17) Zb. Salwa, Инокосно руковођење. . . као горем с. 22,

18) J. Strugala, Руководна овлашћења. . . с. 184 и даље,

19) T. Zielinski, Скица предавања о раду на рад, Део I, општи Катовице, с. 129 и даље.

Кодекс о Раду) престаје да важи пропис чл. 3 декрета од 6. II 1945., а посебно тач. 5 тог прописа која предвиђа сарадњу савета при регулисању запошљавања радника, њиховог пријема и отпуштања.<sup>20)</sup> Другачији поглед презентира W. Pietrowski доказујући да и даље обавеза руководиоца организације да сарађује са саветом приликом пријема радника произилази управо из чл. 3 тач. 5 декрета од 6. II 1945. године. Аутор успешно објашњава да сарадња у поменутој области је нужност инструменталног карактера због јасно дефинисане у Кодексу о раду обавезе формирања у радној средини социјалистичких међуљудских односа<sup>21)</sup>. Ова обавеза како за руководиоца тако и за савет јасно произилази из садржаја Чл. 1 Кодекса, а посебној јој јачину даје Чл. 95 Кодекса који између осталог каже да „у питањима која се односе . . . на формирање у радној средини друштвеног живота руководиоца сарађује са саветом”. Пошто нити декрет од 6. II 1945 нити прописи кодекса не прецизирају форме и начин сарађивања при пријему радника, одлучујући значај у тој области има пракса организације. Регулисање таквог сарађивања треба да се нађе у садржају организованих пословника или других интерних аката које доноси руководиоца организације.

Учествовања радника у реализацији права на рад на етапи пријема у радни однос остварује се кроз формирање у организацијама комисија за пријем на рад. Састав као и принципе рада тих комисија дефинишу прописи одлуке бр. 185 Министарског Савета од 20 августа 1976., по питању начина пријема радника у радни однос у подруштвљеној организацији рада<sup>22)</sup>. Ове комисије не могу да се третирају као представнички органи колектива из разлога што иш формира руководиоца организације. Ипак, њихов састав чини да оне презентирају радни колектив. Прописи одлуке бр. 185/76 Министарског Савета захтевају да у комисији учествују:

- представници политичких организација, синдиката и омладине,
- дугогодишњи радници који се истичу у стручном раду и имају искуства у друштвено-политичком раду подизању младих радника,
- представници стручних служби.

Осим тога приликом разматрања предлога за пријем радника на рад на састанку учествује шеф организационе јединице (мајстор) са којом радник треба да заснује радни однос.<sup>23)</sup> Обзиром да је комисија ипак саветодавни орган руководиоцу, њено мишљење нема за руководиоца обавезујући карактер. Такво стање ствари у знатној мери образлаже оцену да „у вези са принципом инокосног руковођења, одлука о закључивању уговора о раду спада искључиво у надлежност руководиоца организације”<sup>24)</sup>. Пропис § 4 одлуке бр. 185/76 Министарског Савета предвиђа да ру-

20) J. Strugala, Руководна овлашћења. . . као горе с. 185,

21) W. Piotrowski, Радни однос. Правна питања склапања, промене раскида и садржаја, Познањ, 1977. с. 32,

22) Пољски Минитор, 1976. бр. 36, зоп. 160,

23) § 2 ст. 3 и § 3 ст. 2 одлуке бр. 185 Министарског Савета од 20. VIII 1976. ,

24) Кодекс о раду, Коментар, под. ред. J. Janczyka, Варшава, 1977 с. 81,

ководилац организације доноси одлуке о пријему на рад на основу мишљења комисије. У вези с тим може да се схвати да омаловажавање мишљења или попуно одбацивање мишљења треба третирати као прекршај који је у одлучивању учинио руководилац. Такав прекршај може да представља основу да компетентна јединица примени „службену” санкцију над руководиоцем организације.<sup>25)</sup>

Као што је већ речено право на рад је право на запошљавање према квалификацијама и способностима особе која тражи посао. Отуда је сврсисходно указати на извесне форме утицаја радничког представништва на правилно рангирање радника или на признавање раднику категорије у складу са квалификационим шифарником занимања. У складу са прописима одлуке бр. 68 Министарског Савета од 4. априла 1975. године у предузећима и удружењима<sup>26)</sup>, одлука о рангирању спада у надлежност руководиоца организације. Ипак, оцена стручних квалификација које радник поседује и утврђивање у вези са тим категорије при рангирању спада у надлежност квалификационих комисија. Прописи наредбе бр. 11 Министра за Рад, Плате и Социјална питања од 26. јуна 1975. године по питању принципа и начина рада квалификационих комисија у радним организацијама<sup>27)</sup> предвиђају да у састав такве комисије као стални члан треба да уђе представник савета организације. Учествовање представника савета у квалификационој комисији не може да се разуме као форма сарађивања са руководиоцем организације. Учешће представника савета у раду комисије омогућава презентирање ставова савета на политику рангирања и авансовања радника у организацији.

У светлу горњег може да се разуме да учествовање представничких органа колектива у реализацији права на рад у фази пријема на рад карактерише:

- а) искључиво саветодавни карактер представничког органа,
- б) недостатак прецизираног карактера и форме сарађивања,
- ц) изразита доминација компетенција руководиоца организације обрложена потребом респектовања принципа инокосног руковођења, нарочито значајна на етапи избора радника.

Учешће представничких органа колектива у склапању радног односа испољава се у њиховој сарадњи при решавању разноврсних радничких питања. Ово како у сарађивању при реализацији руководних овлашћења обухваћених принципом инокосног руковођења као и овлашћења другог карактера. Остајући при претходно предложеном редоследу разматрања оправдано је презентирати учествовање органа колектива у склапању радних односа. Односи се ово како на сарађивање по радничким питањима у одлучујућој, неопозивој форми, обавезујућој за руководиоца организације тако и у саветодавним формама. У такве форме сарађивања спада

25) на том питању: Z. Niedbala, Инокосна руковођења и службена и санкциона одговорност директора предузећа. Проблеми организације, 1973. бр. 1, с. 95 и даље,

26) Пољски Монитор, 1975. бр. 12, с. 68,

27) Сл. Лист Министарства Рада, Плата и Социјалних питања из 1978. бр. 7, поз. 16,



овлашћење савета предвиђено у Чл. 28 § 3 Кодекса рада да тражи од руководиоца организације да скрати приправнички стаж уколико је то оброзложиво добрим резултатима рада радника. То је несумњиво форма сарађивања која не обавезује руководиоца организације. Такво суделовање савета ипак на битан начин служи друштвено-професионалној адаптацији радника на приправничком стажу<sup>28)</sup>. Сличан карактер имају форме сарађивања савета са руководиоцем::

- а) у Чл. 113 Кодекса о раду § 2 који овлашћује савет да захтева од руководиоца организације да скине дисциплинску казну уколико је радник после кажњавања почео да постиже боље резултате и да се понаша беспрекорно. Треба осим тога напоменути, да, руководећи се сличним поставкама, непосредни старешина укорених радника има право да иступи са истим захтевом за укидање казни.<sup>29)</sup>
- б) у Чл. 119 § 2 К. о раду у светлу којег савет може да захтева од руководиоца да се од радника не тражи надокнада штете уколико висина не прелази 500 зл, или ако је степен кривице радника био незнатан.

Нешто је другачија по карактеру, али такође саветодавна сарадња руководиоца са саветом при разматрању предлога радника за кориговање оцене о раду. Пропис Чл. 98 § 5 К. о раду не предвиђа никакву у тој области форму сарадње, али та обавеза произилази из садржаја § 7 наредбе Министарског Савета од 20. новембра 1974. године по питању потврда и мишљења.<sup>30)</sup> У складу са тим прописом руководиоца организације обавезан је да испита предлог радника о кориговању оцене уз учешће савета. Може ту да се каже да се у овом случају ради о таквој конструкцији сарађивања која би могла да се дефинише као „саслушање” представничког органа колектива.<sup>31)</sup>

У светлу прописа Кодекса о раду низ форми сарађивања руководиоца са саветом одвија се у виду споразумевања или по споразуму. Типичан пример за то је предвиђен у Чл. 112 Кодекса о раду начин разматрања протеста радника због одмерене му дисциплинске казне, јер о прихватању или одбијању протеста одлучује руководиоца у споразуму са саветом. У учењу о праву на рад ова врста суделовања сврстава се или у групу правних радњи које немају обавезујући карактер за руководиоца радне организације<sup>32)</sup>, или им се такође приписује обавезујући карактер<sup>33)</sup>. Проблематика деловања „у споразуму”, „и по споразуму” или других типова деловања добила је детаљну анализу у учењу административ-

28) Кодекс о раду, Коментар, под ред. Ј. Јонczyка. . . . као горе. с. 68,

29) директива бр. 36 Министра за рад, плате и социјална питања од 31. X 1972. године по питању олашћења и обавеза мајстора у предузећима подрштивене привреде (Сл. Лист МРПСИ из 1972. , бр. 3, поз 3),

30) Сл. Лист из 1974. бр. 45, поз. 269,

31) Т. Zielinski, „Скица предавања о праву на рад. . . . као горе. с. 132-133,

32) Т. Zielinski, Скица предавања о праву за рад. . . . као горе. с. 133,

33) Zb. Salwa, Инокосно руковођење. . . . као горе. с. 24-25,

ног права. Ипак, и на том нормативном тлу погледи су веома различити. И у радном законодавству доста су ретки случајеви примењивања помених обрта за дефинисање форми суделовања руководиоца и савета. Али, на основу разлика у материјама регулисаним кроз административно право и кроз право на рад може да се прихвати један од најновијих погледа учења административног права, да сарађивање у формама споразумевања „означава сваки пут захтев јединства и истоветности погледа и ставова заинтересованих субјеката”<sup>34</sup>).

Учествовање радника, прецизније њихових представничких органа у реализацији права на рад најизразитије је ипак у сфери заштите трајности радних односа. О овом говоре прецизно дефинисане форме и начин сарађивања савета са руководиоцем организације при отпуштању радника. Односи се то тако на оне одлуке руководиоца које имају за циљ отказивање раднику тако и на оне одлуке којима се раскида радни однос без отказа. Истина и у тој области прописи Кодекса о раду консеквентно стоје на стражи решпектовања принципа инокосног руковођења, али истовремено обавезују руководиоца да поштује овлашћења савета.

Принципи и начин сарађивања руководиоца са саветом при раскидању уговора о делу на неодређено време регулисани су у Чл. 38 Кодекса о раду. У учењу о праву на рад предвиђена форма сарађивања дефинисана је као развијена, консултативна контрола отпуштања радника<sup>35</sup>). Посебно важан значај за функционисање те форме сарадње имају директне ве окружних судова рада и друштвених осигурања садржане у одлуци Коморе за Рад и Друштвена Осигурања Врховног Суда од 19. маја 1978. године.<sup>36</sup>) Према Чл. 38 § 1 Кодекса о раду, руководиоца који има намеру да откаже раднику уговор о раду дужан је да о том обавести савет дајући писмено образложење за раскид уговора. Ово сарађивање карактеришу три основне одлике:

- а) оно је облигационо, што значи да необавештавање савета или чак и обавештавање без образложења чини отказ неваљаним. У том случају радник може да тражи да се отказ прогласи неизвршним или да тражи повратак на посао. Израз облигационог карактера приступа руководиоца тој форми сарађивања је недопустивост одустајања савета од његове консултативно-контролне компетенције,
- б) Сарађивање из Чл. 38 Кодекса о раду треба да има карактер упозорења, дакле, обавештавање савета о намери отказивања не може да уследи по уручивању раднику решења о раскиду посла, па чак ни истовремено са уручењем отказа,
- в) наведена форма сарађивања има такође општи карактер, односи се значи на сваки случај доношења одлуке о раскиду уговора о

34) S. Piernat, Сарадња у удруженој администрацији, Варшава, 1979. с. 84-85,

35) М. Metey, Контрола синдиката при раскидању уговора о раду у кодексу о раду НРП, П и П 1974. , бр 12, с. 33.

36) Прилог уз објави Првог Председника СН од 7. VII 1978. о директивама за окружне судове рада и друштвеног осигурања (Пољски Монитор из 1978. бр. 26, поз. 98),

раду на неодређено време изузев када је у питању: ликвидација радне организације, остваривање права радника на инвалидску пензију услед сврставања у I или II групу инвалидности и у случају прекида рада по основу пензионисања<sup>37)</sup>.

У случају да руководилац обавести савет о намери раскидања уговора о раду, савет може у току 5 дана да стави мотивисане примедбе. Из тумачења Чл. 38 § 2 Кодекса о раду у литератури, може да се закључи да стављање примедби и чак разматрање обавештења спара уз искључиву надлежност савета. Овај став презентира је некада такође и у учењу о праву на рад. Између осталих T. Zielinski презентира поглед да „компетентна инстанца синдиката можда и не мора да се изјасни по питању раскида уговора о раду који намерава организација да уручи раднику<sup>38)</sup>. Овај поглед не би се рекло да је тачан, јер дужности и обавезе органа и инстанци синдиката које се односе на њихове активности у сфери заштите права и интереса радника не произилазе једино из законских прописа. Правилно је скренута пажња да „иако Кодекс о раду не обавезује савет да заузима став о достављеној му одлуци о отказивању, то могућност да заузме став није његово овлашћење, већ и обавеза у односу на раднике чије интересе презентира<sup>39)</sup>. Овакав поглед потврђују такође и директиве Централног Савета Савеза Синдиката од 19. јуна 1975. године по питању задатака инстанци синдиката при примени неких прописа Кодекса о раду<sup>40)</sup>. У светлу тач. 2 и 4 тих директива савети су обавезни да свестрано разматрају свако питање, дакле, свако појединачно обавештење о намери отказивања раднику уговора о раду. Истовремено се констатује да је савет ослобођен једино од обавезе да обавести руководиоца о непостојању с његове стране примедби по питању отказивања уговора о раду.

Руководилац радне организације по пријему у предвиђеном термину мотивисаних примедби савета може или да одустане од одлуке отказивања или да остане при одлуци преносећи предмет председнику синдикалне инстанце којој подлеже савет. Без озбира ипак на евентуалне примедбе савета и став заузет на надлежној инстанци синдиката, дефинитивну одлуку о предмету отказивања уговора о раду доноси руководилац организације. Не значи то ипак да примедбе савета или одбацивање одлуке руководиоца на надлежној инстанци синдиката нису од битног значаја, јер се правилно подвлачи да „имају одређене фактичке валоре и могу да доведу организацију у неповољан положај у евентуалном спору, дајући образложења у корист неоправданости отказивања<sup>41)</sup>.

Изразом воље руководиоца радне организације не мора да буде само раскидање уговора о раду, већ и измене услова рада и плате који произилазе из тог уговора. Сходно с Чл. 42 § 1 Кодекса о раду на тзв. пре-

37) Чл. 40 § 1 и § 2 Кодекса о раду,

38) T. Zielinski, Скиус предавања о праву на рад, II део, Катовице, 1978. с. 79,

39) W. Piotrowski, Радни однос . . . као горе, с. 65, слично M. Metey, Контроли синдиката при раскидању уговора о раду, Ossolineum, 1975. с. 53,

40) Siite CSSS из 1975. бр. 11, поз. 65,

41) W. Szubert, Скица право на рад, Варшава, 1980. с. 132,

мештај примењују се одговарајући прописи уговора о раду. У вези с тим руководиоца организације дужан је да обавести савет како о разлозима премештаја тако и о предложеним новим условима рада и плати понуђеном раднику, јер, као што је констатовано у одлуци Коморе за рад и друштвено осигурање СН од 19. V 1978. године „само онда ће савет моћи да оцени оправданост такве намере руководиоца у светлу образложивих разлога отказивања, и адекватност предлога нових услова квалификацијама и могућностима радника као и потребама организације“<sup>42)</sup>.

Начин консултативног сарађивања руководиоца са саветом предвиђен је такође и у случају раскидања уговора о раду без отказа. Пропис Чл. 52 § 3 Кодекса о раду предвиђа да руководиоца организације доноси одлуку по питању раскидања уговора о раду по претходном добијању мишљења савета који обавештава о разлозима раскидања уговора. Захтев да се савет обавести и да му се дају разлози хитног раскидања уговора о раду треба да се поштује како у случају када је кривица на страни радника тако и када су у питању тзв. објективни разлози, или разлози за које радник није скривио. Принципијелно се подвлачи да „одговара то принципу уопштености при отпуштању радника“<sup>43)</sup>. Поред тога што је општа, информативна, консултативна, контрола синдиката предвиђена у Чл. 52 § 3 Кодекса о раду има за руководиоца организације облигациони карактер. Значи то да неприхватање оцене, доношење одлуке без претходног разматрања или 3 дана од момента обавештавања савета изазива правне последице предвиђене у Чл. 56 Кодекса о раду. На основу предлога радника комисије за питања из радног односа може у горњим случајевима да одобри повратак на посао под претходним условима или да одобри надокнаду. Облигациони карактер сарађивања руководиоца са саветом о случају хитног раскида уговора о раду не значи ипак да мишљење обавезује руководиоца. Дефинитивна одлука након исцрпљивања начина сарађивања лежи на руководиоцу у складу са законским принципом инокосног руковођења. Треба ипак забележити предвиђене у закону о раду случајеве који чине форме сарађивања органа синдиката са руководиоцем при хитном раскидању уговора о раду. Оне су образложене или детаљном ситуацијом личном или друштвеним функцијама које испуњавају неке категорије радника. У складу са Чл. 177 § 1 раскид уговора о раду са радником у другом стању или на породилском отсуству може да наступи само услед постојања кривице и то по претходном добијању сагласности савета. У случају одбијања сагласности, руководиоца организације може или да одустане од намере раскидања уговора или да се обрати надлежној јединици, која може да да сагласност по постизању споразума са компетентном инстанцом синдиката. Сагласност савета је такође потребна у случају када руководиоца има намеру да раскине уговор о раду услед прекршаја откривених од стране друштвеног инспектора рада.<sup>44)</sup> пропис Чл. 52 § 4 Кодекса о раду захтева претходну сагласност

42) тач. XI директива Коморе за Рад и Друштвена Осигурања СН од 10. VI 1978. .

43) М. Natey, Контрола синдиката... као горе, с. 115,

44) Т. Zieliński, Скице предавања... II део с. 131-132,

надлежне инстанце синдиката за раскидање уговора о раду без изјашњавања члана савета или делегата синдиката. У овом последњем случају у науци и законодавству подцртана су неслагања по питању области у којој је обавезна сагласност. С једне стране, руководиоци се разлозима друштвене сврсисходности образлаже се поглед да је сагласност потребна у случају раскида уговора о раду услед кривице као и услед постојања објективних разлога на страни члана савета или делегата синдиката.<sup>45)</sup> Већ поменуће директиве Коморе за Рад и Друштвена Осигурања СН из 1978. године прихватиле су интерпретацију која сужава захтев добијања сагласности компетентне инстанце синдиката само на случајеве раскида уговора о раду услед кривице члана савета или делегата. Међутим, као довољан за раскидање уговора о раду из објективних разлога узет је у директивама захтев консултативног сарађивања предвиђен у Чл. 52 § 3 Кодекса о раду. Некада одустајање од утврђеног начина сарађивања у том последњем случају покушава да се тумачи „неконфликтним карактером тих питања“<sup>46)</sup>. Такав став и покушај његовог образложења нису уверљиви. Вршење функције члана савета или делегата синдиката не ставља једном радника у конфликтну ситуацију са руководиоцем. Са тог аспекта образложено је прихватање у Чл. 28 декрета од 6. II 1945. године, захтева за добијање сагласности надлежне инстанце синдиката у сваком случају хитног раскида радног односа са чланом савета организације, или делегатом синдиката. Интерпретација која сужава област за коју је потребна сагласност за случајеве прекршаја базираних на аргуменуу стављања ван снаге Чл. 28 декрета од 6. II 1945. године као и на уверењу неконфликтном карактеру питања везаних за раскидање из објективних разлога, буди сумњу формалне и друштвене природе.<sup>47)</sup>

### III

Поред савета организације (делегата синдиката) улогу представничких органа колектива у склапању радних односа имају такође и органи радничког самоуправљања. Као што је већ речено, тежина задатка и компетенција тих органа концентришу се углавном на организаторским и привредним питањима и све чешће на друштвено васпитним. Тим пре на тлу обавезујућег правног стања органи самоуправљања имају истовремено таква овлашћења која (обично) посредно регулишу радне односе у државним предузећима.

Ту врсту задатака и компетенција самоуправних органа акцентирају изразито политичке директиве одлуке Политичког Бироа ЦК ПУРП из маја 1978. године, јер је у том документу речено да „посредством радничког самоуправљања синдикати... треба да теже ка сталном побољшању

45) М. Matey, Контрола синдиката... као горе, пип 74/12 с. 52, слично: W. Piotrowski, Односи у раду... као горе, с. 86-87,

46) Кодекс о раду, Коментар и објашњења, под ред. Ј. Pacho, Варшава, 1979. с. 311, пропис бр. 77,

47) Ово питање захтева ширу анализу која прелази оквире овог излагања,

услова рада и животних и социјалних услова рада колектива, да формирају социјалистичке друштвене односе и јачају принципе јединства и обавеза". Такође директива ЦССС из јула 1978. године у основне задатке радничког самоуправљања убраја „формирање социјалистичких принципа и норми заједничког живота у радним колективима”.

Нарочито важан значај у сфери регулисања радних односа припада конференцији радничког самоуправљања при доношењу правилника рада организације. Извор те компетенције је Чл. 8 тач. 1 закона од 20. XII 1958. године који је остао на снази и по ступњу у живот Кодекса о раду. Значај правилника рада донетог на највишем представничком органу колектива је у томе што у „његов садржај улазе правила понашања која обавезују све раднике колектива и руководство.<sup>48)</sup> Такође је у надлежности конференције радничког самоуправљања утврђивање принципа исплаћивања индивидуалних награда из фонда за награде у предузећу. Посебна овлашћења органа самоуправљања у тој области утврђује наредба Министарског Савета од 1. X 1973. године о фонду награда предузећа.<sup>49)</sup> Учешће у регулисању питања из радног односа конференције радничког самоуправљања извршено је и у доношењу директива по питању примене заједничких споразума о раду као и других прописа који се односе на плате. и давања која проистичу из тих прописа. Сличан карактер имају нека овлашћења извршног одбора радничког самоуправљања, а посебно она која се односе на:

- вршење контроле фонда плата, платних спискова као и плаћених предузећу награда и премија,
- анализу дисциплине и искоришћења радног времена.<sup>50)</sup>

Конференција радничког самоуправљања, будући да раде на највишем нивоу предузећа, овлашћене су да дају закључке и оцене по питању рационализације запошљавања, а посебно оптималног коришћења квалификација радника.

Презентирање у горњем тексту области и форми утицаја органа самоуправљања на сферу радних односа у предузећу сведочи да је то значајна област деловања тих представничких органа. То је утолико битније, јер ови органи имају у свом саставу директне производне раднике као и политичко-друштвени актив организације. Анализа нормативних решења од 1956. године указује да су питања широко схваћених радних односа у све већој мери обухваћена сфером задатака и компетенција самоуправних органа у државним предузећима, јер се правилно подвлачи да „развој самоуправних форми регулисања процеса рада у социјалистичким предузећима представља неопходну компоненту демократизације система управљања националном привредом”<sup>51)</sup>.

*dr Zdzislaw Niedbala*

48) W. Szubert, Скице права на рад... као горе, с. 76,

49) Сл Лист из 1973. бр. 41, поз. 249,

50) тач. IV директива ЦССС из јула 1978. по питању правилника радничког самоуправљања,

51) T. Zicelinski, Скице предавања права на рад, I део, ... као горе, с. 136.