

УТИЦАЈ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА НА КОРИШЋЕЊЕ СТАНА

1. Радни однос је најчешћи основ по којем се стиче станарско право на стану у друштвеној својини. Самоуправним општим актима радних организација утврђени су начин и поступак расподеле станова којима располажу радне организације као даваоци станова на коришћење. Појединачним самоуправним актима утврђује се право радника на одређени стан у друштвеној својини, на основу које радник, даном законитог усељења, стиче станарско право, тј. право да стан трајно користи ради задовољавања личних и породичних стамбених потреба. Међутим, престанак радног односа може у извесним случајевима да утиче на елемент трајности, као конститутивни елемент станарског права, па тиме и на могућност даљег коришћења стана. Наиме, према Закону о стамбеним односима⁽¹⁾ када радни однос престане на основу изјаве радника да прекида радни однос, или због изречене мере престанка радног односа због теже повреде радне обавезе, радна организација, која је давалац стана на коришћење, има могућност да тада ускрати раднику даље коришћење стана. У ова два случаја престанка радног односа, закон је регулисао питање могућности давања отказа, односно, утврдио је какав је утицај престанка радног односа на даље коришћење стана. При томе Закон о стамбеним односима СР Србије, а на сличан начин то питање уређују и одговарајући закони осталих република и покрајина,⁽²⁾ разликује положај радника који су одређено време били у радном односу са даваоцем стана на коришћење од положаја оних радника који тај радни стаж код даваоца немају и за сваки од њих прописује другачије услове за давање отказа уговора о коришћењу стана. Тако, према чл. 51. ст. 4. Закона о стамбеним односима, раднику-носиоцу станарског права не може се отказати уговор о коришћењу стана ако је дуже од десет година или краће време утврђено самоуправним општим актом даваоца стана на коришћење, био у радном односу са даваоцем. Са њиме се из-

⁽¹⁾Закон о стамбеним односима, „Службени гласник СР Србије”, бр. 8/1981. и 18/1981 (испр.)

⁽²⁾Напр. према чл. 54. Закона о стамбеним односима САП Војводине („Службени лист САП Војводине”, бр. 12/1982) отказ се, под одређеним условима, може дати носиоцу станарског права ако му је радни однос престао на основу његовог захтева, или самовољног напуштања посла, или искључења, или због осуде за кривично дело на казну која повлачи престанак својства радника у удруженом раду, под условом да није протекло више од 3 месеца од престанка тога својства.

једначава и радник који има двадесет година укупног радног стажа, а дужи од пет година ради у ооовној организацији или радној заједници у којој је добио стан на коришћење (чл. 51. ст. 5). Мотиви за овакво законско решење су јасни. Радник мора у одређеном тренутку имати стабилност своје стамбене ситуације и ослободити се везаности за одређену радну организацију само због чињенице да је од ње добио стан на коришћење. Извесно одређено време мора провести у тој организацији, јер добија на коришћење стан који је израђен или прибављен средствима која су створили радници те радне организације и основано је због тога да они могу захтевати од њега да својим радом одређено време допринеси стварању њиховог дохотка, а тиме и средства за будућу стамбену изградњу за раднике којима није решено стамбено питање. Међутим, уставно је право сваког радника да свој рад слободно удружује. То право би реално било ограничено ако би радник због добијеног стана неограничено време био обавезан да ради у организацији од које је стан добио, односно да може да је напусти тек онда кад обезбеди други стан од другог даваоца стана на коришћење или када сам стекне стан у својину, што је у реалним условима врло тешко.

Друкчији је положај носиоца станарског права на стану добијеном на основу радног односа, ако он има мање од десет година радног стажа у организацији од које је добио стан, а евентуалним споразумом између њега и радне организације није договорено да му се стан остави на даље коришћење без обзира на то што не испуњава услове из чл. 51, при чему је основно мерило за постизање таквог споразума процена његовог дотадашњег рада и доприноса раду радне организације. Уколико таквог споразума нема, могућности радника да по престанку радног односа на основу изјаве да прекида радни однос или изречене мере престанка радног односа задржи стан, знатно су мањи. Радна организација може тада захтевати да радник врати стан. Тај захтев остварује давањем отказа уговора о коришћењу стана на основу чл. 51. ст. 1. Закона о стамбеним односима. Том одредбом су прекид радног односа на основу изјаве радника да прекида радни однос и прекид радног односа због изречене мере престанка радног односа због теже повреде радне обавезе, утврђени као основ за давање отказа уговора о коришћењу стана. Уколико се радна организација одлучи за давање отказа, обавезна је да то учини у року од три месеца, рачунајући од дана којег је носиоцу станарског права престало својство радника у организацији (чл. 51. ст. 2). За питање које се овде разматра, битно је да се повраћај стана радној организацији остварује отказивањем уговора о коришћењу стана, тј. постојање уговора је претпоставка за реализацију овога права, и то у строго утврђеном року.

2. Међутим, у пракси се доста често поставља питање каква је правна ситуација радника који има, на основу самоуправних општих аката организације, правоснажан акт о давању стана на коришћење, али још нема закључен уговор о коришћењу стана. Наиме, какве су могућности радника да задржи стан, а какве радне организације да га поврати, ако после правоснажности акта о давању стана на коришћење, али пре уселења и закључења уговора о коришћењу стана, раднику престане радни однос на основу његове изјаве да прекида радни однос или

због изречене мере престанка радног односа због теже повреде радне обавезе. Закон говори само о отказивању уговора о коришћењу стана, а њега у оваквим случајевима још нема.

Могуће су две ситуације. Прва, да постоји споразум између радне организације и радника о односима у вези са станом по прекиду радног односа. Тим споразумом се може предвидети, узимајући у обзир све околности случаја, да ће радник задржати право да стан користи и да на основу решења закључи уговор о коришћењу стана, чиме се његова ситуација изједначава са положајем радника који је у стан уселин. Тим споразумом се, такође, може предвидети да се радник одриче права на стан утврђеног правоснажним решењем, чиме се стан враћа у фонд нерасподељених станова организације и покреће поступак за његову доделу другом раднику, на основу норми утврђених општим актом о расподели станова. Друга ситуација постоји, ако радник и радна организација нису постигли споразум у погледу стана, или нису ни покушали да то питање споразумно реше, а радни однос радника је престао из наведених разлога. Према томе, радни однос је престао, радник се није уселио у стан, нема споразума, нема уговора о коришћењу стана, а акт о давању стана на коришћење је правоснажан.

3. Закон, као што је речено, говори само о отказивању уговора о коришћењу стана. У случајевима које разматрамо уговора нема, нити га може бити, јер се он закључује по завршетку изградње зграде, пријему и добијању дозволе за њену употребу, тј. онда када се стан може и населити и када настају међусобна права и обавезе између носиоца стана и самостанарског права и самоуправне интересне заједнице становања у коју је тај стан у друштвеној својини удружен. Закон овакве случајеве није регулисао, мада се они појављују у пракси. Такви случајеви настају, углавном, због тога што, онда када се додељују станови у новоградњама, постоји често доста дуг период од доношења акта о давању стана на коришћење до завршетка зграде у којој се стан налази, а тиме и могућности уселења у стан и закључења уговора о коришћењу стана. Спором стамбена изградња и отежани услови грађана чине овај период све дужим, па тиме и вероватноћу да наступи прекид радног односа пре уселења све већом.

Ову законску празнину требало би попунити аналогијом, полазећи од принципа да треба заштити интересе обе стране, као што је то закон и чинио дајући решења за случајеве у којима постоји уговор о коришћењу стана. Закон је регулисао најчешћу ситуацију, а пропустио је да регулише ситуацију која је ипак изузетак, али који тражи своје решење. Смисао закона у том погледу је да се раднику који има више од десет година радног стажа у организацији не може одузети признато право на стан, као и да се то право може одузети раднику са мање од десет година, али да се то мора учинити у одређеном року ради благовременог и потпуног рашчишћавања међусобних односа. А право на стан се утврђује у радној организацији радника у сагласности са њеним нормативним самоуправним општим актима и то актом о давању стана на коришћење. У правоснажном акту о давању стана на коришћење садржана је реализација односа између радне организације и радника поводом стана. У њему је не само признато право раднику на одребе-

ни стан, већ је и утврђено право на закључивање уговора о коришћењу стана. Акт о давању стана на коришћење је предуслов за закључење уговора о коришћењу стана у којем су, што треба нагласити, уговорне стране радник и надлежна самоуправна интересна заједница становања, а не радна организација. Реализација акта утврђеног радничког права на стан не треба да зависи од околности за које не одговарају ни радник ни радна организација, а које онемогућавају уселење и закључење уговора непосредно по правоснажности акта, што је данас врло често случај, нарочито због прекомерног продужавања уговорених рокова за стамбену изградњу.

Оваквим решењем, иако оно законом није директно предвиђено, обезбеђује се равноправност свих радника једне радне организације. Битно је, иако законски текст говори само о уговору о коришћењу стана, да је правоснажним актом радник стекао право на закључење уговора о коришћењу стана.⁽³⁾ Када ће радник закључити уговор зависи од конкретног случаја. Проблем се, као што је речено, не поставља ако се добије решење за готов стан у који постоји могућност уселења. Ако то није случај, тада закључење уговора зависи од околности које су ван моћи радника и његове организације. Тада би лако два радника могла бити у неравноправном положају, тј. могао би у тежем положају бити радник који има бољи положај на ранг-листи али коме је додељен стан у објекту чија изградња дуже траје. Тада би онај први уживао пуну заштиту закона у случају престанка радног односа из наведених основа, док би други, ако би се стриктно применио закон, остао без икакве заштите.

4. Из наведених резлога требало би и у овим случајевима примењивати одредбе чл. 51. Закона о стамбеним односима, с тим што би требало, такође, правити разлику између радника који имају више од десет година радног стажа у организацији (двадесет година укупног радног стажа и пет у организацији) и оних који толики стаж немају.

Ако радник има више од десет година радног стажа, радна организација не треба да има никакве могућности да правоснажним решењем створену ситуацију мења и онемогући раднику уселење у стан и закључење уговора о његовом коришћењу. Сви они разлози због којих се овој категорији радника не може дати отказ уговора о коришћењу стана када је радник уселин и када има закључен уговор о коришћењу стана, стоје и у случају да овај има правоснажан акт о давању стана на коришћење, али се у стан још није уселио и нема уговор о коришћењу стана. Уосталом, и сам закон не тражи да је радник провео у стану десет година да му се не би могао отказати уговор, већ да има у организацији десет година радног стажа. Према томе, без значаја је да ли је у томе року и колико био у стану. Битно је, за случај који се разматра, да је утврђено његово право на конкретан стан и да је акт којим је то право утврђено правоснажан.

Ако радник нема десет година радног стажа у организацији, а има правоснажан акт о давању стана на коришћење, али се у стан још није уселио јер за то није било могућности, његова ситуација треба да се уподоби

⁽³⁾ Види одлуку Суда удруженог рада Војводине. Посл. бр. Гж. 1975/31 од 28. јуна 1982.

оној коју има радник исте дужине стажа, али који се у стан уселио и који има закључен уговор о коришћењу стана. Другим речима, и на ту ситуацију би требало применити одредбу чл. 55, ст. 2. Закона о стамбеним односима. Наиме, тада треба оставити могућност радној организацији, полазећи од процене њеног целокупног односа са радником, да стан или остави раднику или да га не остави, све под претпоставком да о томе нема изричног споразума приликом прекида радног односа. У првоме случају нема потребе да се предузима ништа формалноправно. На основу решења радник има право да се усели у стан, закључи уговор о коришћењу стана са самоуправном интересном заједницом становања и законито заснује станарско право. Ако, пак, организација то не жели, онда би требало аналогно применити чл. 51, ст. 1. и 2. Закона о стамбеним односима, јер и у случају који је регулисан законом и у случају који се овде разматра постоји исти законски разлог (*ratio legis*) који треба заштитити. Само, пошто у овом случају још нема уговора о коришћењу стана, а закон за њега везује могућност раскида односа, треба акцију радне организације концентрисати на онај акт којим је утврђено право радника на одређени стан. У ствари, и отказом уговора производи се престанак важења решења о додели стана на коришћење, јер се њиме не утврђује неко апстрактно право на стан радника, већ право на конкретни стан чије му се коришћење отказује. Према томе, пут за реализацију могућности коју има радна организација да задржи стан додељен раднику на коришћење је да се стави ван снаге акт којим му је стан дат на коришћење. Стављањем ван снаге акта постиже се исти ефект који се постиже и отказом уговора о коришћењу стана. Разуме се, сво се мора учинити у истом року у којем би се морао отказати и уговор о коришћењу стана да је закључен. Према закону, то је рок од три месеца. И тај рок треба строго поштовати, јер би у супротном у истој ситуацији радници могли бити у овом погледу неравноправни. Наиме, значило би да би се, ако постоји закључен уговор о коришћењу стана, он могао отказати само у року од три месеца, а ако не постоји уговор, већ само правоснажан акт о давању стана на коришћење, он могао ставити ван снаге и касније. Заштиту радника представља чињеница да се могућност отказа уговора, односно стављање ван снаге акта, везује за рок у којем се мора реализовати. После тога рока је право које се има на основу уговора одн. решења чврсто и неповредиво, као и раднику који има десет година стажа. Због тога, не могу се сматрати исправним гледишта по којима на основу саме чињенице што је радник прекинуо радни однос, а нема десет година радног стажа у организацији, радник губи право на стан за који је добио правоснажно решење. Све докле док се тај акт по одређеном поступку и у складу са законом не стави ван снаге, у случајевима у којима је то дозвољено и у којима није прекорачен рок, он производи правно дејство.

5. На крају, треба истаћи да стављање ван снаге правоснажног акта о давању стана на коришћење мора бити у складу са прописима Закона о удруженом раду који се односе на поступак доношења и извршења појединачних самоуправних аката у организацијама удруженог рада у остваривању права, обавеза и одговорности радника. Наиме, чл. 610, ст. 3. Закона о удруженом раду прописује да се се статутом, односно другим самоуправним општим актом у складу са статутом, уређује по-

ступак доношења појединачних самоуправних аката из наведене материје, а чл. 612, ст. 3. каже да сви појединачни акти које доносе органи и овлашћени радници у организацији удруженог рада морају бити у складу са одговарајућим самоуправним општим актима. Према томе, стављање ван снаге правоснажног акта о давању стана на коришћење мора да има свога правног основа у статуту или у самоуправном општем акту којим се уређује давање станова на коришћење.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF THE TERMINATION OF EMPLOYMENT ON THE RIGHT OF OCCUPATION OF (SOCIALLY OWNED) APARTMENTS

This essay deals with situations which may occur in regard to socially owned apartments given to the worker to occupy (use), when employment has ceased by the worker's own notice of termination, or when employment has been terminated on the basis of disciplinary measures taken against him due to severe violation of his working duties. Attention has more notably been devoted to the situation of the worker, on the basis of the act by which he has been given the apartment to occupy (use) in accordance with the general self-management acts of the working organisation, entering into a contract of occupation of the apartment and acquiring occupation rights, or only being in the possession of an effective act giving him an apartment to occupy (use) without entering into a contract of occupation of the apartment up to the moment of termination of his employment, for there was no actual possibility of moving in. Only the first situation has been regulated by law, while the second has been left out. The author is of the opinion that by the rules of analogy the legal provisions regulating the first situation should also be applied to the second, for both situations have the same ratio legis at their root which should be protected, with the understanding that he act by which the apartment has been given to the worker for occupation has also determined the right of the worker to the occupation of that apartment.

RÉSUMÉ

L'INFLUENCE DE LA CESSATION DU RAPPORT DE TRAVAIL SUR L'UTILISATION DU LOGEMENT

Dans cet article sont examinées les situations qui peuvent avoir lieu au sujet du logement dans la propriété sociale, qui a été attribué à la jouissance du travailleur, et dans le cas de la cessation du rapport de travail en vertu de la déclaration du travailleur qu'il a rompu le rapport de travail ou à cause de la cessation du rapport de travail en vertu de la décision disciplinaire à cause de l'atteinte lourde de conséquence portée aux obligations de travail. En particulier est examiné le cas lorsque le travailleur en vertu de l'acte relatif à l'attribution du logement à la jouissance, en conformité avec les actes généraux autogestionnaires de l'organisation de travail a conclu le contrat relatif à la jouissance du logement et obtenu le droit de logement, en particulier quand il a seulement l'acte juridiquement valable relatif à l'attribution du logement à la jouissance, mais jusqu'au

moment de la cessation du rapport de travail il n'a pas encore conclu le contrat relatif à la jouissance du logement car la possibilité de l'installation dans de logement n'existait pas. La loi a réglementé seulement la première situation et pour la deuxième les solutions ne sont pas données. L'auteur considère qu'il faut appliquer par analogie les mêmes prescriptions légales aussi dans l'autre cas, car dans les deux cas existe la même raison légale (ratio legis) qu'il faut protéger, en particulier du fait que dans l'acte relatif à l'attribution du logement à la jouissance est spécifié le droit du travailleur à l'utilisation du logement déterminé.