

*Драголјуб Симоновић,  
руководилац Службе за правне послове  
у ЈП “Електропривреда Србије”, Београд*

UDK 349.2(094.5)

## **Закон о раду – раскид са прошлошћу**

- *Sibi quisque peccat*  
(Петрониус, 45,10)
- Свако греши на своју штету

### **Резиме**

*Закон о раду наставаља реформске иушеве у нашој радној легислативи, ие означава раскид са прошлошћу.*

*Рејублички закон добија нови назив. Донеи је независно од савезног Закона о основама радних односа. Тиме је прекриен уставни принции о усаглашености рејубличких проииса са савезним.*

*Закон се позива на хармонизацију са поиврђеним међународним конвенцијама, а осиаје у појединим одредбама нехармонизован унутар правног бића Србије и Југославије.*

*Укинуи је оглас и обавеза послодаваца да пријави Заједници запошљавања поишебу за поуну слободног радног месиа. Укинуи је инстииуи дисциплинске одговорности и двосиености у одлучивању о правима, обавезама и одговорностима радника.*

*Уведени су инстииуи: уговора о раду кућног помоћног особља; забране конкуренције; незаконитог пресипанка радног односа. Многе одредбе закона су преириеле измене и доуне.*

*Закон обилује нејасним и контирадикторним нормама. Изазиваће бројне тешкоће у тумачењу и примени.*

*Утисак је да је на реформском путу, који је неминован, Закон о раду пожурио. Направио је искорак испред времена у ком реално живимо, са још увек присушном доминацијом друштвене и државне својине.*

*Кључне речи: рад, радни однос, (не)хармонизација, уговор о раду, одмори и одсуства, дисциплинска одговорност, законске новине, директор, нејасне и противречне норме.*

## І - Увод

Наша радна легислатива показала је изузетну динамичност у послератном развоју друштва. Законске новеле су биле условљаване променом карактера продукционих и друштвених односа, променом уставног концепта, а понекад и тешко објашњивим разлозима идеолошког карактера.

Протекле су четири и по деценије од доношења Закона о радним односима,<sup>1)</sup> који се сматра кодификаторским првенцем нашег радног законодавства. Он је ујединио радноправне норме које су у периоду од 1946. до 1957. године биле расуте у двадесет подзаконских прописа.

У наведеном периоду, наша радна легислатива се кретала веома кривудавим стазама. Час нормалним, добро утабаним ослањајући се на традиционална и упоредноправна решења у складу са актима Међународне организације рада, час ненормалним, девијантним путевима, градећи неке, тобоже *sui generis* институте, какве нико у свету не познаје.

Одступајући од проверених радноправних решења, наша радна легислатива је западала у странпутице<sup>2)</sup> непримерене организованом правном поретку и принципу правне сигурности.

Наше радно законодавство је делило судбину укупних уставно-идеолошких експеримената из времена “свачије и ничије” друштвене својине, самоуправљања, самоуправних судова, друштвених договора и бројних других института који су се удаљавали од уставноправног и радноправног традиционализма.

Бројни су опити изведени у нашој радној легислативи. Као да су законодавци хтели да покажу да експерименти нису “специјалитет” само природно-техничких, већ и друштвено-правних наука.

Бројни институти радног права су се, попут реке понорнице, губили и враћали у живот. Нестајали су из радне легислативе и, после краћег или дужег периода, доживљавали реафирмацију (новчана казна, пробни рад, уговор о раду, арбитража за радне спорове<sup>3)</sup> и тд.).

1. Објављен у “Службеном листу ФНРЈ”, бр. 53/57.

2. О странпутицама видети шире: Д. Симоновић, *Путице и странпутице нашег радног законодавства*, “Глосаријум”, Београд, 1997.

Преплитале су се појмовне и суштинске заблуде. Чак је и основни појам радне легислативе – радни однос мењао своје руке. Егзистирао је као међусобни однос радника у удруженом раду.

У време појмовне реституције, уставотворац и законодавац су, по схватању аутора, направили нову грешку. Уместо “радника” и “раднице” уведени су појмови “запослени” и “запослена жена”. Осим језичког, грешка има правни и историјски домаћај. Појам “радник” је надживео чак и време највећих радноправних заблуда, а нестао је из устава и закона управо у време појмовне стабилизације у нашем радном праву.

## II - Радни закони из 1996. године

Савезни Закон о основама радних односа<sup>4)</sup> и републички Закон о радним односима<sup>5)</sup> из 1996. године, означени као реформски, унели су радикално нова решења у нашу радну легислативу.

Систем дисциплинских мера је сведен на две најтеже мере: новчану казну и престанак радног односа. Раније је постојао спектар више дисциплинских мера са репресивним и васпитно – моралним дејством.<sup>6)</sup>

Дошло је до раскида са колегијалним одлучивањем у сфери појединачних права, обавеза и одговорности радника. Директору је враћена функција дисциплинског старешине и свеукупног старешине у области радних односа.

Укинута је двостепеност у интерној заштити права радника, осим у случају изрицања дисциплинске мере престанка радног односа.

Враћени су уговор о раду и арбитража за радне спорове.

За разлику од својих претходника ови радни закони су временски најстабилнији у нашој легислативи.<sup>7)</sup>

## III - Закон о раду

Нову прекретницу у нашој радној легислативи означава Закон о раду.<sup>8)</sup> У великој мери он значи раскид са прошлошћу. Донет је и, са различитим мишљењима

3. Арбитража за радне спорове је први пут уведена у нашу радну легислативу Законом о правима и обавезама радника у удруженом раду 1974. године (“Службени гласник РС”, бр. 6/74). Укинута је после три године. Вратили су је радни закони 1996. године. Нажалост, реч је о беживотном институту, годинама присутном само у “голој” правној норми.
4. Објављен у “Сл. листу СРЈ”, бр. 29/96.
5. Објављен у “Сл. гласнику РС”, бр. 55/96.
6. Примера ради, Основни закон о радним односима из 1965. године (“Сл. лист СФРЈ”, бр. 17/65) познавао је само једну меру са репресивним, а три са васпитно-моралним дејством.
7. Нарочито осамдесетих година радни закон у Србији је био подложен честим изменама и допунама, понекад непотребним. Било је случајева да се закон у календарској години мења два, па чак и три пута.
8. Објављен у “Сл. гласнику РС”, бр. 70/2001.

и одјецима, улази у правни живот као реформски закон. Том епитету, по схватању аутора, могу се додати одреднице: нејасан, конфузан и контрадикторан у великом броју одредаба.

Овај закон раскида са многим институтима и радноправним схватањима.

Међутим, он наставља непрекинуту путању странпутица наше радне легислативе, са нормама пред којима ће се дубоко замислити најбољи и најсавеснији тумачи права.

Предмет ове правне опсервације неће бити Закон о раду у целини, већ само неки његови делови који се, принципом *exempli causa*, могу утопити у прилично суморну слику наше радне легислативе и свакодневнице.

### 1) Назив закона

Ово је други наш закон који у корпус назива садржи реч “рад”, уместо “радни однос”. То је пре њега био случај са савезним Законом о удруженом раду.<sup>9)</sup> У свим законима, савезним и републичким, у називе су биле инкорпорисане речи “радни однос” (“однос у удруженом раду”).

Назив Закона о раду је компатибилан са упоредно-правним решењима, а у домаћој легислативи он термилошки означава раскид са прошлошћу. И не само термилошки. Он симболизује суштинске примене и раскид са остацима самоуправних односа и договорне економије, на путу стварања тржишних услова привређивања.

Појам “радни однос”, замењен у називу,<sup>10)</sup> у тексту закона је задржао применено место.

### 2) Хармонизација

Већ у првој одредби Закон о раду упућује на хармонизацију са међународним правним регулама.

Сходно чл. 1, ст. 1. Закона о раду, права, обаавезе и одговорности по основу рада уређују се законом и посебним законом, у складу са потврђеним међународним конвенцијама.

У оквиру нормативне делатности међународне организације рада, Општа конференција рада доноси конвенције и препоруке.

Према Уставу Међународне организације рада, усвојене конвенције и препоруке се достављају свим члановима организације. Конвенције се достављају на ратификацију, а препоруке на разматрање, да би се примениле у форми националног закона или некој другој форми.<sup>11)</sup>

9. Објављен у “Сл. листу СФРЈ”, бр. 53/76.

10. Пре деценију и стамбени однос је у називу закона замењен термином “становање”. Значи, Закон о раду наставља нит брисања ознаке одређеног правног односа из назива закона.

11. Боривоје Шундерић, “Право Међународне организације рада”, Правни факултет, Београд, 2001, стр. 101.

Препоруке не подлежу ратификацији. Међутим, у стручној литератури има размимоилажења о томе да ли се оне усвајају или не. Према мишљењу које је прихваћено од већине домаћих аутора, препоруке се усвајају.<sup>12)</sup>

У литератури се указује да препоруке, иако имају мању правну снагу од конвенција, нису од мањег значаја, или од мање важности од њих. Морална снага и утицај извесних принципа садржаних у препорукама врше већи утицај на владе појединих држава, тако да оне нису више, како се некада говорило, "сиромашни рођак конвенција".<sup>13)</sup>

У чл. 1, ст. 1 Закона о раду помиње само конвенције. Препоруке апстрахује, вероватно због тога што се оне не ратификују, те не постају саставни део националног права државе чланице.

Међутим, с обзиром на снажан морални утицај препорука, њихову бројност<sup>14)</sup> и значај питања које регулишу, Закон о раду је у цитираној одредби требао и њих да нагласи.

Примера ради, Препорука бр. 129 из 1967. године предлаже да сваком раднику треба признати право на жалбу. Да је та препорука поштована, институт заштите права радника, стимулисан радним законом из 1996. године и важећим Законом о раду, вероватно би другачије изгледао.

Тако је чл. 1 ст. 1 Закона о раду, према схватању аутора, непотпуно хармонизован са међународним радним правом. Међутим, он је у знатно већој мери нехармонизован на унутрашњем плану.

Наиме, у њему се уопште не помиње Савезни Закон о основама рдних односа. Као да он не постоји.

Према Уставу СР Југославије, федерација уређује основе радних односа. Та уставна норма оживотворена је 1996. године, доношењем Закона о основама радних односа.

Према изричитој одредби чл. 115, ст. 2 Устава СРЈ, закони републике чланице морају бити сагласни са савезним законом. Доношењем Закона о раду, независно од доношења новог или измена и допуна постојећег савезног закона, републички законодавац је повредио један од најважнијих уставних принципа.

Непоштовање поменутог уставног постулата и апстраховање савезног закона говоре да је наша позитивна радна легислатива нехармонизована у односу на Устав као највиши правни акт, као и у оквиру сопственог бића.

12. Ратко Пешић, "Међународна организација рада", Нови Сад, 1969, стр. 125. Никола Тинтић, "Радно и социјално право", књига прва, Загреб, 1971, стр. 190. Цит. према: Б. Шундерић, оп. цит., стр. 103.

13. Б. Шундерић, оп. цит., стр. 140.

14. У оквиру Међународне организације рада закључно са 1999. годином, усвојено је 182 конвенције и 189 препорука.

### 3) Начин заснивања радног односа

Под једнаким условима, свакоме је досступно радно место. То јамчи Устав Републике Србије (у чл. 35.).

Ранији савезни Закон о основама радних односа није преузео институт конкурса из ранијих радних закона, већ је начин заснивања радног односа свео на институт огласа. Ранији републички закон је ближе нормирао начин заснивања радног односа (оглашавање, пријава, избор).

Како данас обезбедити остварење уставног принципа доступности радног места?

Закон о раду није преузео одредбе о огласу за пријем у радни однос од свог претходника. Такође, он не садржи одредбе о обавези послодавца да организацији за послове запошљавања пријави потребу за попуну слободног радног места, са одговарајућим условима.

Дакле, институт огласа и пријава потребе за попуњавањем слободног радног места не постоје у важећем Закону о раду. С друге стране, они егзистирају у Савезном Закону о основама радних односа, Закону о запошљавању и остваривању права незапослених лица<sup>15)</sup> и Закону о евиденцијама у области рада.<sup>16)</sup> У одредбама наведених закона прописане су и санкције за послодавца који не пријави организацији за запошљавање слободно радно место.

У питању је очигледан пример унутрашње нехармонизације прописа. У колизији одредаба Закона о раду са одредбама других наведених закона, намеће се питање: да ли је послодавац дужан да пријави потребу за оглашавање слободних радних места и да ли му прете санкције за непоступање?

Ево још једне прилике, уз обиље других, да се мишљењем огласи министарство надлежно за послове рада и запошљавање. Иначе, у дугогодишњој нејасној, недореченој и контрадикторној радној легислативи то министарство се показује као једна од “најпродуктивнијих фабрика” у Србији, честим давањем мишљења у циљу превазилажења нејасноћа и попуњавања правних празнина.

Начин заснивања радног односа треба да обезбеди једнаку доступност свих радних места под једнаким условима (право на рад). То се најбоље постиже оглашавањем слободних радних места, али у упоредном праву (нпр. француском и америчком) допушта се да послодавац запошљава раднике и без јавног оглашавања. Но, да би се обезбедила једнакост шанси у запошљавању, радно законодавство предвиђа обавезу послодавца да обавести службу за запошљавање о потреби за новим радницима.<sup>17)</sup>

Лице које тражи запослење, као и запослени, **не могу** се стављати у неповољнији положај у односу на друге, **без обзира** на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко или

15. Објављен у “Сл. гласнику РС”, бр. 22/92... 29/2001.

16. Објављен у “Сл. гласнику РС”, бр. 46/96.

17. Бранко Лубарда, *Основни циљеви радног законодавства*, “Правни живот” бр. 10/2001, стр. 573.

друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.<sup>18)</sup>

Цитирана одредба значи забрану дискриминације у запошљавању и у раду и она представља новину у Закону о раду. Такође, новину представља и одредба чл. 14, ст. 2. Закона о раду, по којој послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

Критични осврт на одређена законска решења подразумева и похвале и покуде. У бројним одредбама Закон о раду заслужује покуде. Међутим, две горе означене новине треба похвалити, нарочито другу. Познато је да су у пракси гравидне жене често биле дискриминисане у запошљавању и то у времену у ком се Србија суочава са веома израженим проблемом “беле куге”.

#### 4) Уговор о раду

Уговор о раду је најстарији правни институт о успостављању и регулисању радних односа, познат још у римском праву.

Он је основни акт заснивања и регулације радних односа у капиталистичким земљама и смештен је у грађанско (облигационо) или радно право. У социјалистичким земљама је био укидан и враћан у корпус радног права.

За разлику од других правних форми, уговор о раду, осим функције заснивања радног односа, представља и стваралачки акт којим се на одређени начин уређују услови рада, права и обавезе из радног односа.<sup>19)</sup>

У ншој послератној радноправној регулативи уговор о раду је установљен подзаконским актом из 1948. године, а касније са још три прописа (1949. и 1950. године). Укинуо га је Закон о радним односима из 1957. године.

У нашу радну легислативу уговор о раду је враћен Законом о изменама и допунама Закона о радним односима 1995. године.<sup>20)</sup>

Код уговора о раду не остварује се у пуном обиму принцип аутономије воље. Радник је слабија уговорна страна. Неједнакост уговорних страна је до те мере изражена да је основан закључак да уговор о раду у значајној мери има адхезиони карактер. С друге стране, садржина овог уговора је често детерминисана законским ограничењима.

Права, обавезе и одговорности утврђене уговором о раду су изведени из закона и колективног уговора, чиме је ограничено право слободног уговарања лица које заснива радни однос и послодавца, са претњом ништавости његових одредби којима се запосленом дају мања права од оних утврђених законом, односно колективним уговором.

18. Цитирана одредба чл. 12. Закона о раду, према схватању аутора, није добро језички формулисана. Речима “не могу” нису компаатибилне речи “без обзира”. Негацiji би уместо речи “без обзира” одговарале речи “с обзиром”.

19. Предраг Јовановић, *Лишњање уговора о раду и радног односа поводом предлога Закона о основама радног односа*, “Право и привреда”, бр. 3-6/95, стр. 622.

20. Објављен у “Сл. гласнику РС”, бр. 49/95.

Самим тим, уговор о раду се јавља као изведени уговор из закона о колективним уговором утврђених права, обавеза и одговорности, у оквирима и границама општих интереса друштва предвиђених уставом и законом. Због тога се не може говорити о уговору о раду као правом уговору.<sup>21)</sup>

Закон о раду у чл. 16-19. регулише уговор о раду као акт заснивања радног односа, уговорне стране, облике, форму и садржину.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писменом облику (чл. 18, ст. 1.). Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. члана 18, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

С обзиром да закон прописује писмену форму уговора о раду, језичким тумачењем права и применом принципа *argumentum a contrario*, основан је закључак да код нас није дозвољен усмени уговор о раду.<sup>22)</sup> У правној доктрини мишљења су подељена, од става да је само писмени уговор о раду правно ваљан, до опречног схватања, по коме писмена форма уговора о раду није битни услов за његово постојање, те и усмени уговор може произвести правно дејство. Јер, уколико је уговор о раду строго формални уговор, законодавац би морао да предвиди ништавост уговора о раду уколико није закључен у писменој форми.

Одредба чл. 18, ст. 2. Закона о раду, чини се, иде на руку присталицама другог става. Ако послодавац и запослени не закључе писмени уговор о раду, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

По схватању аутора, одредбом чл. 18, ст. 2. Закона о раду, законодавац је предвидео својеврсну конвалитацију “непостојећег” уговора о раду и поменута законска норма заслужује оштру правну критику. Чему прописивање форме уговора, ако законодавац потоњом одредбом анулира њен значај?!

Ова странпутица изазива још једну дилему. Како престаје радни однос раднику који га заснује према одредби чл. 18, ст. 2. Закона о раду, уколико се стекну разлози за отказ уговора о раду?

Шта се отказује у том случају: уговор о раду, који не постоји, или радни однос који постоји? Апсурдно је да послодавац отказује уговор о раду који не постоји. О томе законодавац није водио рачуна приликом доношења Закона о раду.<sup>23)</sup>

Законодавац је требао да предвиди отказ радног односа који постоји. Тако се има поступити и у случају давања отказа запосленом који се налазио у радном односу на дан ступања Закона о раду, а који није закључио уговор о раду по Закону о радним односима из 1996. године. И њему се не даје отказ уговора о раду, већ от-

21. Остоја Милисављевић, Жељко Албанезе, "Коментар Закона о раду", Пословни биро, Београд, 2001, стр. 27.

22. У упоредном и нашем ранијем праву заступљене су различите форме уговора о раду. Примера ради, Правилник о садржини и начину закључивања уговора о раду (“Сл. лист ФНРЈ”, бр. 29/49) прописивао је три могуће форме уговора: писмени (са строгом формом), усмени и прећутни.

23. О. Милисављевић, Ж. Албанезе, оп. цит., стр. 29.

каз радног односа, што је правно логично, без обзира на чињеницу што то није предвиђено Законом о раду.<sup>24)</sup>

Према чл. 29, ст. 3. Закона о раду, на права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.<sup>25)</sup>

Из наведене формулације произлази да се даје приоритет у примени закона и општег акта уговора о раду, а самим тим и јача правна снага уговора од правне снаге закона и општег акта. Ту одредбу није требало уносити у Закон о раду. Јасно је из самог Закона и општег акта да се права и обавезе у уговору у раду уређују у складу са прописима (законом, општим актом, колективним уговором) и да се такве одредбе уговора о раду примењују у складу са законом и општим актом.<sup>26)</sup>

Запослени који су до дана ступања на снагу Закона о раду засновали радни однос уговором о раду у складу са прописима који су били на снази до дана његовог ступања на снагу, нису у обавези да поново заснују радни однос закључивањем новог уговора о раду (чл. 167. Закона о раду).

Још једна збуњујућа норма и отворена дилема: шта са радницима који су били у радном односу пре ступања на снагу Закона о радним односима из 1996. године? Они, према изричитој одредби тог закона, нису били у обавези да закључе уговор о раду. Они су, по оцени аутора, *ex lege* изједначени са радницима који ће према закону из 1996. године закључивати уговор о раду. Реч је о својеврсној правној фикцији. Ти радници имају исти положај као радници који су закључили уговор о раду.

Како поступити са тим радницима данас? Јесу ли они у обавези да закључе уговор о раду? Министарство рада (по сазнању аутора) одговара потврдно, а аутор одречно.

## 5) Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор Закона о раду регулише саобразно конвенцијама и препорукама Међународне организације рада.

Одмор у току дневног рада је ранијим законима одређиван у трајању од 30 минута, независно од радног времена.

Новина је у Закону о раду што овај одмор утврђује у трајању од најмање 30 минута за раднике који раде пуно радно време. Они који раде дуже од четири, а краће од шест часова дневно, имају право на сразмерни одмор у току дневног рада у трајању од најмање 15 минута.

Овакво прописивање даје могућност послодавцу да утврди одмор у току дневног рада у трајању дужем од 30 минута, у зависности од тежине посла и услова рада.

24. Ibidem.

25. Према чл. 358. швајцарског Закона о облигацијама, императивно право има предност над уговором о раду, а одступања у корист радника су пуноважна само уколико им се императивно право не противи изричито.

26. О. Милисављевић, Ж. Албанезе, *op. cit.*, стр. 29 и 30.

Закон о раду је задржао традиционално ограничење по коме се овај одмор не може користити на почетку и на крају радног времена. Овакво ограничење је правно логично, јер би у супротном радни дан био противзаконито скраћен.

Одмор између два узастопна радна дана (дневни одмор) има за циљ да се раднику обезбеди довољно време за обнављање психофизичке снаге за наредни дан (спавање, рекреација, доколица). То је у интересу и радника и послодавца.<sup>27)</sup>

Према конвенцији Међународне организације рада, годишњи одмор представља гарантовано и неотуђиво право радника, којег се он не може одрећи. Таква природа одмора, као и немогућност ускраћивања и одрицања традиционално су присутни у нашој радној легислативи.

Наши ранији радни закони су прописивали минимум и максимум годишњег одмора, а конкретна висина је утврђивана према аутономној регулативи.

Годишњем одмору Закон о раду придаје велики значај. Посвећује му чак девет чланова.<sup>28)</sup>

Према чл. 52, ст. 1. Закона о раду, право на годишњи одмор се стиче после шест месеци непрекидног рада. Овим је враћено решење из наше старе радне легислативе, али је задржан и институт сразмерног годишњег одмора.

Закон о раду прописује само минимум годишњег одмора (18 радних дана), за разлику од својих претходника који су утврђивали и горњу границу, Конвенција Међународне организације рада гарантује минимум од три недеље годишњег одмора. Дужину одмора, утврђивање критеријума и максимума, законодавац препушта општем акту или уговору о раду.

Закон о раду у значајној мери редуцира трајање плаћеног одсуства.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године највише до пет радних дана у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести или смрти члана уже породице, добровољног давања крви и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду.

У дугогодишњој радној легислативи радник је имао право на плаћено одсуство до седам радних дана у календарској години по свим основама, с тим што су изван тог оквира била конституисана права на одсуство у случају смрти члана уже породице и добровољног давања крви.

## **б) Породиљско одсуство**

Закон о раду прописује (чл. 69) право на породилско одсуство и одсуство за рада ради неге детета, кумулативно у трајању од 365 дана. Само породилско одсуство траје до навршења три месеца од дана порођаја, а остатак до годину дана се односи на негу детета.

27. У дужем периоду у Србији бројни радници скраћују дневни одмор, како би у економској кризи допуњавали кућни буџет.

28. Годишњи одмор је значајно право радника, али га је Закон о раду са девет чланова нормирао. Примера ради, уговор о раду закон посвећује четири члана.

Ова материнска права Закон о раду у великој мери сужава у односу на раније законе.<sup>29)</sup>

С обзиром да важећи савезни Закон о основама радних односа прописује да породилско одсуство траје најмање до године дана живота детета, решење Закона о раду (три месеца) се може означити нехармонизованим и штетним по веома угроженом наталитетом у Србији.

У члану 69. Закона о раду не стоји формулација да радница има право на породилско одсуство **за време трудноће и порођаја**. На неправилност те формулације, присутне у нашем радном законодавству преко три деценије, аутор је указивао у неколико радова<sup>30)</sup> и предлагао је замену речи “за време порођаја” језички исправним формулацијама “после порођаја”, “поводом порођаја”, или “за случај порођаја”.

Неправилна формулација “за време порођаја” више не постоји у одредбама члана 69. Закона о раду који регулише породилско одсуство. Али, нажалост, она није потпуно нестала из наше радне легислативе. У основним одредбама Закона о раду (чл. 9) прописано је да запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

## 7) Посебни уговори радног права

Закон о раду посебно нормира закључење уговора о раду за обављање послова са повећаним ризиком. У питању су послови за чије су обављање прописани посебни услови рада. Ранији Закон о радним односима није посебно регулисао овај уговор.

Послодавац може да закључи овакав уговор само са лицем које испуњава услове за рад на тим пословима. Те послове запослени може да обавља само на основу претходно утврђене здравствене способности од стране надлежне здравствене установе.

Посебни услови рада су предмет регулативе неколико конвенција и препорука Међународне организације рада, а у домаћем праву њих третирају Закон о заштити на раду<sup>31)</sup> и бројни подзаконски акти, као и специјални закони и њихови пратећи прописи за поједине области рада.

Посебна права запослених на овим пословима утврдиће се Законом о пензијском и инвалидском осигурању.

Три члана Закон о раду посвећује уговору о раду за обављање послова ван просторија послодавца (рад на сиц). Закон прописује садржину овог уговора и пре-

29. Закон о радним односима из 1996. године прописивао је породилско одсуство у трајању до навршене године дана живота детета (за прво, друго, четврто и свако друго дете), а двогодишње породилско одсуство за треће дете.

30. Видети, на пример: Д. Симоновић, "Путеви и странпутице нашег радног законодавства", *op. cit.*, стр. 183, 184.

31. Објављен у "Сл. гласнику РС", бр. 42/91. 92/98.

цизира чланове уже породице који могу обављати рад на сиц у име и за рачун послодавца.

Закон о радним односима из 1996. године предвиђао је, *exempli causa*, послове који могу бити предмет овог уговора (израда предмета домаће радиности, скупљање секундарних сировина, продаја књига, брошура, новина, пружање услуга на рачуну).

Закон о раду, одредбама које представљају новину, наглашава да овим уговором могу да се уговоре само они послови који нису опасни или штетни по здравље и не угрожавају животну средину.

Рад на сиц је предмет регулативе Конвенције бр. 177. и Препоруке бр. 184, које су усвојене у јуну 1996. Конвенција је ступила на снагу у априлу 2000. године. Она захтева од националних законодавстава да промовише једнакост поступања радника на сиц са осталим радницима и прописивање минималног узраста за запошљавање.

Као новину, Закон о раду уводи могућност закључивања уговора о раду за обављање послова кућног помоћног особља.

Тај уговор је традиционално познат у упоредном праву. Новом регулативом Закон о раду озакоњује праксу дуго присутну код нас. У дневним и специјалним листовима свакодневно се исказује потреба за чувањем деце и за разне друге кућне послове.

Уговором о раду кућног помоћног особља може да се уговори исплата дела зараде у натури (обезбеђивање становања, исхране). Вредност дела давања у натури мора се изразити у новцу.

Према чл. 125. Закона о раду, послодавац може за обављање привремених и повремених послова, који не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

Ове одредбе су у извесној колизији са специјалним прописима о задругарству. Према чл. 6. Закона о задругама,<sup>32)</sup> задруга у правном промету, или у име и за рачун задругара. Према ст. 1, чл. 40. Општих правила омладинског и студентског задругарства<sup>33)</sup> задруга у име и за рачун задругара закључује уговор са послодавцем и утврђује садржину уговора. Такође, прописано је да основни уговор, подаци о врсти и извршиоцу послова, могу бити утврђени упутом на рад који има карактер уговора.

Ова колизија води закључку да у готово сваком поглављу Закона о раду има нејасних и контрадикторних одредаба, које стварају недоумице у примени закона.

Закон о раду не преузима од свог претходника одредбе уговора о волонтерском раду.

32. Објављен у “Сл. листу СРЈ”, бр. 41/96.

33. Објављен у “Сл. листу СРЈ”, бр. 20/98.

## 8) Забрана конкуренције

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу.

Овом одредбом (чл. 93, ст. 1. Закона о раду) у нашу радну легислативу уводи се институт забране конкуренције. У питању је институт факултативне природе. Дакле, уговором о раду или општим актима може, али не мора, да се уведе забрана конкуренције.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни (чл. 93, ст. 2. Закона о раду).

Општим актом или уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи. Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право од запосленог да захтева накнаду штете (чл. 93, ст. 3. и 4. Закона о раду).

Забрану конкуренције прописује Закон о предузећима<sup>34)</sup> за: 1) члана ортачког друштва, комплементара командитног друштва, члана друштва са ограниченом одговорношћу, 2) члана управе, надзорног одбора и извршног одбора директора друштва са ограниченом одговорношћу, акционарског друштва, друштвеног и јавног предузећа (чл. 92, ст. 1).

Прекршај клаузуле конкуренције повлачи четири санкције, међу којима изрицање престанка радног или другог уговорног односа и накнаду штете.

Проширење обавезе лојалног понашања, стипулисане за лица (чланове) из чл. 92, ст. 1. Закона о предузећима, на све или на поједине запослене у предузећу материја је посебних радноправних прописа и на њиховој основи колективних уговора.<sup>35)</sup>

Такво проширење управо чини Закон о раду. Иначе, институт забране конкуренције је дуго присутан у упоредном праву.

Законска забрана конкуренције онемогућава рад радника за конкурентског послодавца у току трајања радног односа, а уговорна забрана иде корак даље, јер ограничава слободу рада за извесно време и после престанка радног односа.<sup>36)</sup>

Закон о предузећима у чл. 396, ст. 6. прописује разлоге због којих се може разрешити директор друштвеног предузећа. Између осталог, он може бити разрешен ако прекрши правила клаузуле конкуренције.

34. Објављен у "Сл. листу СРЈ", бр. 29/96., 27/97.

35. Мирко Васиљевић, "Коментар Закона о предузећима", Удружење правника у привреди СР Југославије, Београд, 1996, стр. 110.

36. Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 573.

## 9) Дисциплинска одговорност

Дисциплинска одговорност радника представља значајан сегмент радног права.

Савезни Закон о основама радних односа унео је 1996. године радикалне новине у институт дисциплинске одговорности. Систем дисциплинских мера је сведен на две: на новчану казну и престанак радног односа. У питању су најтеже репресивне мере. Истовремено, укинута је јавна опомена, последња дисциплинска мера са васпитно-моралним дејством. Директору је враћена улога дисциплинског старешине. Он покреће, води дисциплински поступак и изриче дисциплинске мере. Укинута је право приговора на новчану казну. Норме о дисциплинској одговорности разрадио је републички Закон о радним односима.

Закон о раду не садржи ни једну једину одредбу о институту дисциплинске одговорности. Практично он је дерогирао тај традиционални и веома значајни институт радног права.

Шта је Закон о раду постигао оваквим потезом? Раскид са прошлошћу и нову радноправну странпутицу, по схватању аутора.

Извршење кривичног дела и злоупотребу боловања, повреде радних обавеза из свог претходника, Закон о раду је “конвертовао” у разлоге за отказ уговора о раду од стране послодавца.

Осим та два разлога, Закон о раду у чл. 101. набраја још шест разлога за отказ уговора о раду, међу којима: ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду (чл. 101, ст. 1, тач. 3) и ако не поштује радну дисциплину (чл. 101, ст. 1, тач. 4).

Дисциплинска одговорност се данас нашла у веома неодговорном “врзином колу”. Утврђена је у савезном радном закону; укинута у републичком (који у чл. 101, ст. 1, тач. 3, утврђује да се уговором о раду утврђује повреда радне обавезе); разрађена у општем, посебним и појединачним колективним уговорима.

Институт дисциплинске одговорности постоји у упоредном праву. Тамо је поступак једноставан и рационалан.

У нашој радној легислативи решења иду из крајности у крајност. Према Закону о удруженом раду из 1976. године, дисциплински поступак је био доведен до ритуала, чији је врх персонификовао члан дисциплинске комисије изван радног колектива, биран са листе Већа удруженог рада Скупштине општине. Данас, Закон о раду брише и последње слово института дисциплинске одговорности.

Осим што постоји у савезном Закону о основама радних односа, институт дисциплинске одговорности постоји у законима који регулишу радне односе у државној управи, полицији и војсци. Нестао је само из бучно најављиваног, амандманима “бомбардованог” и компромисима “крпљеног” Закона о раду.

## 10) Заштита права радника

Интерна заштита права радника се обезбеђује код послодавца, а екстерна се остварује пред судом и органом инспекције рада.

Интерна заштита подразумева двостепеност у одлучивању код послодавца о појединачним правима, обавезама и одговорностима радника.

Готово пола века у нашој радноправној регулативи раднику је обезбеђивана двостепеност у одлучивању. По његовим приговорима (жалбама, захтевима за заштиту права) одлучивали су различити органи, по правилу орган управљања или посебна другостепена комисија.

Радни закони из 1996. године праве радикалан заокрет у овој области. Они укидају двостепеност у одлучивању, осим у случају изрицања дисциплинске мере престанка радног односа. Првостепена одлука донета код послодавца је коначна и радник је може оспоравати само у судском поступку.

Укидање двостепености у одлучивању о правима, обавезама и одговорностима радника је, заиста, радикалан потез који се, по оцени аутора, коси са уставом прописаним гаранцијама.

Устав СР Југославије прописује да се сваком јемчи право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се решава о његовом праву. Дакле, та уставна одредба гарантује двостепеност у одлучивању. На исти начин право на жалбу јемчи Устав Републике Србије.

Право на жалбу је садржано и у актима Међународне организације рада. То право регулише Препорука бр. 129 од 1967. године. У параграфу 3. препорука предлаже да сваком раднику треба признати право на жалбу у предузећу.

Препорука, даље, предлаже да заинтересованом раднику треба обезбедити да непосредно учествује у поступку по његовој жалби. Такође, треба му обезбедити право да му одређено лице помаже у жалбеном поступку, или да га заступа за све време решавања жалбе. Свако лице запослено у истом предузећу које помаже раднику, или га заступа за време решавања његове жалбе, ужива исту заштиту као и радник који поднесе жалбу (параграф 2а препоруке).

Закон о раду је брисао и последњи случај у коме је обезбеђивана двостепеност у одлучивању (приговор против одлуке о изрицању мере престанка радног односа). С обзиром да право на двостепено одлучивање у том случају постоји у Закону о основама радних односа, на терену смо још једне инкомпатибилности Закона о раду и савезног закона.

Закон о раду је задржао институт арбитраже за радне спорове. Пред њу запослени и послодавац могу да изнесу спорна питања.

Арбитража има непаран број чланова. У њен састав улази подједнак број представника страна у спору и један арбитар споразумно одређен из реда стручњака за област која је предмет спора. Састав арбитраже и поступак пред њом уређује се општим актом. Арбитражна одлука је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Арбитражу за радне спорове у нашу радну легислативу вратио је Закон о основама радних односа 1996. године. Арбитража није орган мериторног одлучивања. Она само посредује и помаже у решавању спорног питања, са циљем да се спор између послодавца и радника оконча мирним путем (споразумно), те умного-

ме подсећа на мировно веће. Она превентивно делује у односу на судску заштиту, јер ако се постигне споразум пред арбитражом отпада потреба заснивања радног судског спора. Док траје поступак пред арбитражом, не теку рокови за покретање судског спора. Ова одредба има значајно процесно-правно дејство, јер спречава преклузију. Одлука о постигнутом споразуму пред арбитражом за радне спорове има снагу судског поравнања.

Како се види, у знатној мери се разликују одредбе савезног Закона о основама радних односа и Закона о раду у погледу арбитраже за радне спорове. Највећа колизија се односи на процесноправно дејство арбитражне одлуке.

Према Закону о раду, одлука арбитраже је коначна и обавезујућа за послодавца и запосленог. Шта ако се стране у спору предомисле? Не постоји процесна сметња да се коначна одлука напада у судском спору.

Јаче је процесноправно дејство арбитражне одлуке по Закону о основама радних односа, с обзиром да она има снагу судског поравнања.

Судско поравнање је вид правоснажног окончања парнице. Ако би страна у спору по закљученом судском поравнању поднела тужбу, суд би исту одбацио као недозвољену, с обзиром да је спорни однос правоснажно решен.

Потребно је хармонизовати одредбе о арбитражи за радне спорове. У овом моменту нема разлога за журбу, јер арбитраже за радне спорове у Србији још увек су “мртво слово на папиру”. Можда ће Закон о раду подстаћи њихово оживотворење, пошто је двостепеност у одлучивању код послодавца у целини укинута.

Што се тиче екстерне (судске) заштите радника, Закон о раду прописује да спор пред надлежним судом против одлуке о повреди права може да покрене запослени или синдикат, ако га он овласти.

Као новину, Закон о раду у чл. 122, ст. 3. прописује да се радни спор правоснажно окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од његовог покретања.

Цитирана норма у судској реалности звучи сасвим утопистички. У дугом временском периоду радни спорови у Србији трају по неколико година. Најављене реформе у правосуђу су у самом зачетку. Без радикалних реформи, одредба о правоснажном окончању радног спора за шест месеци представља само пусту жељу законодавца.

У погледу домашаја спора, суд одлучује да ли је одлука послодавца у складу са законом, колективним уговором или општим актом (спор о законитости). Та врста спора је у дугом временском периоду доминирала. У спору о законитости суд се упушта само у законитост одлуке, а не и у њену целисходност. Ако је одлука незаконита, суд је поништава са дејством *ex tunc*.

У знатно мањем обиму, суд је решавао у спору пуне јурисдикције (право на исплату зараде и других новчаних потраживања радника, право на накнаду штете, враћање радника на рад). У таквом спору суд одлучује о самом праву радника. Пресуда у спору пуне јурисдикције има конститутиван карактер. Она обавезује на чинидбу и подобна је за принудно извршење.

Према чл. 21, ст. 3. Закона о уређењу судова,<sup>37)</sup> општински суд у првом степењу суди у споровима поводом заснивања, постојања и престанка радног односа; о правима, обавезама и одговорностима из радног односа и о накнади штете коју радник претрпи на раду или у вези са радом.

Правоснажне судске одлуке се морају извршавати. То је један од врховних принципа правног поретка. Обавеза извршења правоснажне пресуде је инкорпорисана у саме појмове права, правног поретка и судске власти. Нажалост, у нашој пракси неретко су се директори оглушавали о обавезу извршења правоснажне судске одлуке, без сношења негативних последица.

Савезни Закон о основним правима из радног односа из 1989. године<sup>38)</sup> прописивао је личну одговорност пословодног органа за неизвршење правоснажне судске одлуке. Запретио је директору когентном нормом, по којој због таквог неизвршења он чини тежу повреду радне обавезе за коју му се изриче дисциплинска мера престанка радног односа.<sup>39)</sup>

Савезни Закон о основама радних односа из 1996. године није преузео одредбе свог претходника о дисциплинској одговорности директора због неизвршења правоснажне судске одлуке. Он прописује да је послодавац дужан да изврши правоснажну одлуку суда донету у поступку за заштиту права радника и да неизвршење те обавезе повлачи прекршајну одговорност.

Закон о раду не садржи одредбе о обавези извршавања правоснажне судске одлуке из радних односа. Или је у питању нехатни пропуст законодавца или намерно изостављање тих одредаба, с обзиром на важећу норму савезног Закона о основама радних односа и на општи принцип обавезности извршавања правоснажне пресуде.

## 11) Незаконит престанак радног односа

Савезни Закон о основама радних односа не садржи посебне одредбе о незаконитом престанку радног односа, нити их је садржавао ранији Закон о радним односима Србије.

Међутим, у дугогодишњој јудикатури искристалисана су правна правила у материји незаконитог престанка радног односа радника. На основу правоснажне судске одлуке, послодавац је био дужан да врати радника на посао, са потпуном репарацијом штете због незаконите одлуке о престанку радног односа.<sup>40)</sup>

37. Објављен у "Сл. гласнику РС", бр. 63/2001.

38. Објављен у "Сл. листу СФРЈ", бр. 60/89.

39. Нажалост, у великом раскораку закона и праксе, ова императивна норма се свела на пуку претњу, без правног одјека у животу. Аутору није познат ни један случај директора коме је престао радни однос због неизвршења правоснажне судске одлуке.

40. Репарација је обухватала: накнаду изгубљене зараде, плаћање доприноса, регреса за годишњи одмор... Мишљења су била подељена у погледу исплате накнаде за топли оброк.

Закон о раду, у чл. 108, регулише питање незаконитог отказа радника. Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Дакле, враћање радника на рад више није облигатна обавеза послодавца, већ зависи од воље самог радника коме је незаконито престао радни однос. То је битно другачији концепт од досадашњег.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту или уговору о раду, као и да му уплати доприносе за обавезно социјално осигурање (чл. 108, ст. 2. Закона о раду).

Већ у следећој одредби (чл. 108, ст. 3) Закона о раду наглашава да се накнада штете због незаконитог отказа умањује за износ прихода које је запослени остварио по било ком основу, после престанка радног односа.

Цитирана одредба представља законску новину и она ће се, по схватању аутора, тешко спроводити у пракси, с обзиром да се радник, у ишчекивању судске одлуке о враћању на рад, бави тзв. пословима “на црно” са нерегистрованим приходом.

## 12) Директор

Савезни Закон о основама радних односа је 1996. године означио прекретницу у области одлучивања о појединим правима, обавезама и одговорностима радника. Одзвонило је колегијалном одлучивању у области рада, које је кулминирало Законом о удруженом раду. Директору је враћена улога старешине радних односа.<sup>41)</sup>

Нова позиција директора у радној легислативи изазвала је питање: да ли директор има својство радника? Да ли је он уопште у радном односу?

Они који су тврдили да директор није у радном односу, узмицали су пред одредбом чл. 12. Закона о радним односима из 1996. године, по којој директор заступа радни однос (на основу одлуке о избору) уговором о раду који закључује са органом који га именује. Разуверила их је и законска одредба по којој о дисциплинској одговорности директора одлучује орган који га именује.

Према чл. 120. Закона о раду, о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или лице које он псимено овласти. Овај концепт је шири од оног из претходног закона, по коме је директор могао пренети овлашћење за одлучивање у области радних односа на друго лице са посебним овлашћењима и одговорностима.

41. Синдикати су 1996. године оштро реаговали због реституције овлашћења директора у радним односима. Та овлашћења, од пријема радника, преко дисциплинског старешине, до отказа, оцењена су као претерана. Изражена је бојазан од самовоље директора. Истицан је став да нови закон, увођењем страха и репресије, неће остварити адекватну радну дисциплину. Масовно је тражено стављање ван снаге закона, нарочито одредаба о овлашћењима директора и о укидању двостепености у одлучивању.

Нови Закон о раду није преузео одредбе о заснивању радног односа директора од свог претходника. Сада се, из више разлога него пре неколико година, може поставити питање: да ли је директор у радном односу? Ево још једне прилике за замах Министарства рада у давању мишљења.

У упоредном праву, нарочито у земљама развијене тржишне привреде, правни основ ангажовања директора је, по правилу, уговор о налогу (мандату), а не уговор о раду. Тамо директор није, нити може бити у радном односу, с обзиром да није могућа кумулација уговора о мандату и уговора о раду. Када се изврши избор директора из реда запослених у самом предузећу, изабрани мора дати отказ дотадашњег уговора о раду. Својство директора подразумева пуну самосталност и независност у вршењу управљачких функција, што исказује било какву субординацију без које нема уговора о раду и радног односа.<sup>42)</sup>

Упредноправна решења могу да пруже драгоцену помоћ у трагању за одговором на горе постављено питање о радноправном положају директора.

### 13) Неколико законских новина

Аутор је на претходним страницама указао на одређене новине у Закону о раду. У овом делу, без посебне систематике, он ће скренути пажњу на још неколико законских новина.

а) Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, или ако се послодавац и запослени друкчије договоре (чл. 20. Закона о раду).

Оправданост разлога за спреченост цени послодавац. Он треба да прихвати традиционално признате извињавајуће околности (смрт у породици, болест, виша сила и сл.).

б) Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно (чл. 34, ст. 2. Закона о раду).

Ова одредба допуњује законску регулативу која се односи на посебну заштиту малолетних радника. Принцип *argumentum a contrario* наводи нас на закључак да у овом случају радна недеља може да буде краћа од 35 часова, што зависи од послодавца. Њему закон одређује само горњу границу.

в) Код послова са повећаним ризиком, радно време се скраћује сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност радника, а највише 10 часова недељно.

Ранији закони нису утврђивали доњу границу за скраћено радно време.

г) Радни дан, по правилу, траје осам часова (чл. 39, ст. 3. Закона о раду).

Ранији радни закони утврђивали су недељно радно време. Оно према савезном Закону о основама радних односа износи 40 часова у радној недељи (исто решење

42. Бранко Лубарда, *Правни основ ангажовања директора предузећа у упоредном и јужнословенском праву*, "Право и привреда" бр. 5-8/99, стр. 640.

је садржао ранији Закон о радним односима Србије). Закон о раду мења концепцију утврђивања радног времена. Он прописује да радна недеља траје пет радних дана и да послодавац утврђује распоред радног времена у оквиру радне недеље. Прецизирањем да радни дан, по правилу, траје осам часова закон у приличној мери збуњује. Какав изузетак може да направи послодавац? Хипотетички, тумачењем ове законске новине, радно време би могло да износи по осам и по часова четири дана, а петог дана (уочи викенда) шест часова.

д) Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота (чл. 45, ст. 1. Закона о раду).

И ова законска новина је у функцији обезбеђивања посебне заштите малолетних радника.

ђ) Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу. Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље уз његову писмену сагласност (чл. 47, ст. 2 и 3. Закона о раду).

Ограничења која Закон о раду уводи у погледу ноћног рада имају заштитни карактер, с обзиром да је ноћни рад психофизички тежи од дневног.

е) Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу (чл. 68, ст. 1. Закона о раду).

Ово материнско право Закон о раду је сузио. Према ранијем Закону о радним односима (чл. 78, ст. 1.), забрана ноћног и прековременог рада односила се на целокупни период трудноће.

ж) Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад (чл. 80, ст. 1. Закона о раду).

з) Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, у висини 65% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада (чл. 86. Закона о раду).

Према Општем колективном уговору<sup>43</sup> (чл. 33, тач. 2), накнада зараде за боловање износи најмање 80% од зараде коју је радник остварио у претходном месецу.

Законским новинама под ж) и з), законодавац је показао вољу да спречи, односно да смањи злоупотребе боловања.

и) Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима, само из оправданих разлога. Запосленом који одбије да закључи измењени уговор, послодавац може да откаже уговор о раду (чл. 103. Закона о раду).

43. Објављен у “Сл. гласнику РС”, бр. 22/97 и 21/98.

Законодавац не наводи оправдане разлоге, чак ни *exempli causa*. Стога се ова норма може сматрати волунтаристичком. Оправдана је бојазан да се широким тумачењем оправданости разлога може злоупотребити норма од стране послодавца. Последице одбијања радника да закључи уговор о раду под измењеним условима је потенцијално отказивање уговора. Тиме је могућност отказа уговора о раду, поред случајева утврђених у чл. 101. Закона о раду, по оцени аутора, ушла у закон "на мала врата".

ј) Брисане су одредбе о обавезном заснивању радног односа из ранијег републичког Закона о радним односима (чл. 128). Запошљавање радника је ствар воље и интереса послодавца. Оно се не може решавати административном принудом.

#### IV - Закључак

Враћање на сами почетак овог рада значи понирање до Петрониуса: Свако грешни на своју штету - *Sibi quisque peccat* (Petronius, 45,10). Оно не важи за законодавца.

Грешке законодавца материјализоване Законом о раду неће осетити доносилац, већ поданици закона. Они на које се закон односи и они који ће га примењивати.

Са свим манама и врлинама, Закон о раду означава раскид са прошлошћу. Одзвонило је друштвеној својини и самоуправљању. Уређени имовинско-правни односи, тржишни услови привређивања и укључивање у светску економију су *conditio sine qua non* опстанка и развоја друштва.

Ипак, чини се да је на том неминовном путу, Закон о раду пожурио. Направио је искорак испред времена у ком реално живимо и испред социјалног миљеа у ком још увек доминирају друштвена и државна својина.

Многи институте радног права, традиционално познате у упоредном праву, законодавац је исхитрено и некритички инкорпорисао у Закон о раду. Решења добро утабана у развијеним земљама неспретно су накалемљена на дрво живота економски изнурене Србије, која тек првим корацима ступа на стазу транзиције и опоравка.

У тој журби, дошло је до знатног раскорака решења из Закона о раду са Уставом СР Југославије, Уставом Републике Србије, савезним Законом о основама радних односа и другим прописима.

Стиче се утисак да је Закон о раду боље хармонизован са европским правом, него унутар корпуса правних бића Југославије и Србије.

Нејасне и противречне норме изазваће недоумице у тумачењу и примени Закона о раду. Над неким решењима дубоко ће се замислити и најсавеснији тумачи права.

(чланак примљен 28. II 2002.)

---

**Dragoljub Simonović**  
**Legal Department Chief of Public Utility Company "EPS", Belgrade**

### **The Labour Act – A Cancellation with Past**

#### **Summary**

*The Labour Act is continuation in process of reforms in our labour legislative, in the meaning of cancellation with past. That is a Republic's statute with a new title. It has been enacted independently of federal The Labour Relationship Grounds Act, which means that the constitutional principle of compulsory accordance of republic's provisions with federal provisions. The Act "asserts" to be harmonized with accepted international conventions, but it stayed disharmonized with the legal grounds of Serbia and Yugoslavia. The announcement and employer's duty of notification the Labour Bureau about its need for the new employees has been quitted. It has also been quitted the rules about disciplinary responsibility and two-phases proceeding in deciding on workers' rights, duties and responsibilities. The new rules have been introduced: labour contract of home service stuff; prohibition of competition; illegal termination of labour relationship. Many provisions of the former Act have been amended. The act is "rich" with unclear and controversial rules, which will cause many problems in its interpretation and enforcement. The impression is that the Labour Act has too early on the necessary "reform path". It made a step before our time nowadays, in which social and state ownership is predominant.*

*Key words: Labour; Labour Relationship; Harmonisation; Labour Contract; Vacation; Disciplinary Responsibility; Statutory Amendments; Director; Unclear and Controversial Rules.*