

*Проф. др Мирослав Миљковић,
Правни факултет, Ниш*

UDK 349.2

Особине и садржина решења из радног односа

Особине решења

Одређивати особине решења из радног односа значи утврђивати његове унутрашње одлике, као и његов однос према другим актима које послодавац доноси у току трајања радног односа запосленог а који се односе на остваривање његових (запосленог) права, обавеза и одговорности. Његове особине говоре истовремено и о његовој природи и дејству на друге односе који се на основу њега успостављају.

1. Појам и врсте решења

Запослени и послодавац закључују уговор о раду чиме се заснива радни однос и истовремено и једна и друга страна преузимају права и обавезе. Међутим, уговор о раду није акт којим се трајно решавају ова питања међусобних односа у току трајања радног односа између послодавца и запосленог. Долази до одређених ситуација када послодавац, не дирајући уговор о раду, својим актом одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорности запослених (решење о коришћењу годишњег одмора или решење о удаљењу запосленог са рада и сл.). Поред уговора о раду као темељног акта којим се утврђују права и обавезе не само запосленог већ и послодавца, у току трајања радног односа послодавац, у одређеним случајевима, својим решењем одлучује и о појединачним правима, обавезама и одговорности запослених. О томе говори и сам Закон о раду - члан 120. – према коме “Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавезе и одговорности...”. Не улазећи ближе у анализу ове норме, о чему се може посебно да

говори, у току трајања радног односа јавља се решење: као акт послодавца који он доноси у оквиру својих овлашћења а које тражи ближа објашњења са становишта интереса праксе.

О појму и врсти решења, па и решења које доноси послодавац у одлучивању о појединачним правима и обавезама запослених, не може се говорити а да се претходно не да одговор на питање шта је правни акт. Одговор на питање шта је правни акт и у каквој се форми он јавља, омогућава да се ближе одреди и природа решења у радним односима.

Правни акт је изјава воље, израз разума, који садржи правну норму или представља услов за примену неке друге правне норме¹⁾. Правним актом, тако, означава се акт стварања норме, готова творевина, то јест сама правна норма, и њен материјални израз²⁾. Многобројност и разноврсност правних аката дају могућност за различите поделе истих. Они могу, пре свега, да се деле према субјектима који их доносе, затим подела је могућа према врсти друштвених односа који се регулишу у њима, они се деле према томе шта садрже: правну норму или услов за примену неке друге норме, правни акти, даље, могу бити потпуни или непотпуни (да ли садрже диспозицију и санкцију или само једну од њих).

Са становишта нашег рада битна је подела правних аката према томе какве су правне норме у акту. Према овоме правни акти се деле на опште (апстрактне) и појединачне (конкретне) акте. Први садрже опште правне норме а други појединачне правне норме. Ако се пође од материје која се регулише у актима, начину регулисања, као и органима који доносе акте у поступку по коме се доносе, општи правни акти се деле на: устав, законе, уредбе и друге подзаконске акте државних органа и опште акте недржавних органа.

Други подзаконски акти државних органа су, пре свега, правни акти органа државне управе. Према члану 67. Закона о државној управи ("Службени гласник РС" бр. 20/92.) "органи државне управе доносе правилнике, наредбе, упутства и решења". Ове законске одредбе упућује на закључак да се ови акти могу да деле на опште и појединачне акте. Општи су правилник, наредба и упутство а појединачни је решење. Решења као појединачни правни акт државних органа могу се разликовати на решења у управном поступку и решења ван управног поступка³⁾.

Са становишта опште теорије права решење је појединачни (конкретан акт). Решења се дела на решења у управном поступку и на решења ван управног поступка. Решења у управном поступку доноси орган који води поступак и њиме се одлучује о предмету у поступку. Решења ван управног поступка могу бити различита. Тако решењем се може образовати стручно тело (комисија) ради утврђивања одређених чињеница, решење као акт пословања (упућивање на службени пут), решење којим се уређују одређена процесна питања, решење којим се регулише радни однос (решење о пријему на рад у државном органу) и слично.

1. Др М. Димитријевић, "Увод у право", Београд, 1987., стр. 151.
2. Р. Васић – К. Чавошки, "Увод у право II", Београд, 1999. стр. 103.
3. Др С. Поповић, "Управно право", Београд, 1995., стр. 324.

Решење као појединачни правни акт односи се на конкретан случај и конкретно лице. Спорови који проистекну из решења решавају надлежни судови ако претходно нису решени унутар послодавца (споразумом или пред арбитражом).

2. Уговор о раду и решење

Како се права, обавезе и одговорности по основу рада могу да уреде и уговором о раду (члан 1. Закона о раду), односно о правима, обавезама и одговорности из радног односа одлучује директор, односно послодавац решењем (члан 120. Закона о раду) поставља се питање у каквом су односу ова два акта.

За уговор о раду – према Закону о раду чл. 1. и 19. – може се рећи да има дво-струку функцију. Њиме се, поред закона и колективног уговора, могу да уређују права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, али њиме се и заснива радни однос.

Ако се посматра у првој функцији онда уговор о раду представља акт којим се уређују права, обавезе и одговорности по основу рада, исто онако како се то чини било законом, било колективним уговором или правилником о раду. Међутим, док су закон, колективни уговор и правилник о раду општи правни акти, којима се на општи начин уређују права, обавезе и одговорности запослених по основу рада и односе се на све запослене, дотле се то не може рећи за уговор о раду. Он је појединачни акт и везује само послодавца и запосленог који су међусобно закључили уговор о раду. Оваквих уговора може бити онолико колико има запослених код послодавца, јер он веже и односи се само на запосленог и послодавца и односи се на појединачно уређивање права, обавеза и одговорности по основу рада. Са становишта праксе питање је колико је рационално закључивање оваквог уговора са сваким запосленим. Могућност закључивања оваквог уговора о раду, по нашем мишљењу, Закон о раду даје као изузетак уз услов да код послодавца није закључен појединачни колективни уговор или послодавац није донео правилник о раду којим су уређена права, обавезе и одговорности запослених. Схватити овај уговор као могућу алтернативу колективном уговору или правилнику о раду не може се прихватити. Њиме треба попунити правну празнину ако код послодавца општим актом нису уређена права, обавезе и одговорности по основу рада.

Уговор о раду у другој и основној функцији је када се њиме заснива радни однос а који закључују запослени и послодавац и којим се уређују међусобна права и обавезе како запосленог тако и послодавца. Његову форму и садржину регулисао је Закон о раду (члан 19) али је истовремено дата могућност да се њиме уреде и друга права и обавезе. Ово је уговор о заснивању радног односа без кога, по правилу и нема радног односа⁴.

Решењем се одлучује о правима, обавезама и одговорности из радног односа (члан 120. Закона о раду). Њиме се не уређује радни однос, већ се одлучује о пра-

4. Радни однос се може засновати и решењем. Види члан 10. Закона о радним односима у државним органима – “Службени гласник РС” бр. 48/91.

вима, обавезама и одговорности из радног односа, из односа који је већ успостављен и уређен између запосленог и послодавца уговором о раду. Док је уговор о раду двострани акт, закључен између послодавца и запосленог, дотле решење из радног односа је једностранни акт: доноси га директор или послодавац. Уговор о раду настаје сагласношћу воље запосленог и послодавца о битним питањима радног односа, решење је ауторитативан акт, настаје вољом послодавца а запослени нема никакав утицај на његову садржину.

Основна разлика између ова два акта није само по форми (уговор, решење), већ и по начину настанка, што их јасно разграничава. Уговор о раду може бити извор права, јер се њиме уређују права, обавезе и одговорности по основу рада, односно стварају се норме на основу којих запослени остварују (или то могу) поједина права из радног односа. Решењем се не стварају правне норме. Оно успоставља одређене односе који су уређени уговором о раду, оно примењује уговорне одредбе али и одређене законске норме. Међутим, у неким случајевима оно делује иако нема уговора о раду (случајеви предвиђени чл. 17. и 18. Закона о раду).

3. Да ли је решење које доноси директор, односно послодавац управни акт?

Већ је речено да решења као појединачни правни акти могу бити дојака: решења у управном поступку и решења ван управног поступка.

Управни акти су основна врста појединачних правних аката која у вршењу управне делатности доноси управа. За управне акте особина је да су то појединачни правни акти којима се прописује (уређује) неко појединачно и конкретно правило за одређени случај и одређено лице. “Управни акт је акт којим државни орган или организација која располаже јавним овлашћењима решава о неком праву, обавези или правном интересу одређеног појединца или правног лица у каквој управној ствари”⁵). Из овога појма основно је да се управним актом решава о каквој управној ствари, па је и основно питање шта је управна ствар. Нажалост Закон о општем управном поступку (“Службени лист СРЈ” бр. 55/96) не уређује ближе појам управне ствари.

Одређивање појма управне ствари представља кључно питање управног поступка и мерило за разграничавање управног од других поступака, као и разликовање управног акта од других појединачних аката. У теорији управног права постоји мање-више сагласност да је управна ствар правна ситуација у којој се решава о правима, обавезама или правним интересима појединца или правног лица у појединачном случају. Тако, “у ужем смислу управна ствар представља правну ситуацију у којој се, на основу правних прописа, решава о правима, обавезама или правним интересима неког лица у појединачном случају”⁶). Управна ствар би се, даље, могла објаснити “као правна ствар у којој се непосредно применом правних про-

5. Др С. Лилић и др., “Управно право”, Београд, 1999., стр. 266.

6. Др С. Лилић, наведено дело, стр. 270.

писа, решава о неком праву, обавези или правном интересу одређене странке, ако за решавање ствари није надлежан суд⁷⁾.

О управним стварима као конкретним правним ситуацијама, решава се у управном поступку путем управних аката. Управне ствари су "такве конкретне правне ствари у којима се доносе управни акти". Управна ствар је битно обележје управног акта и о њој се решава у управном поступку. "Управни акт се може дефинисати као правни акт, тј. као изјава воље државног органа или организације која врши јавна овлашћења у законом предвиђеним случајевима, којима се на једностран начин примењује у конкретном случају управни пропис у циљу изазивања непосредног правног дејства у правима и обавезама појединца или правног лица"⁸⁾.

Управне акте доносе државни органи када у управним стварима, непосредно примењујући пропис, решавају о правима, обавезама или правним интересима појединца или правног лица. Управне акте могу да доносе и предузећа и друге организације када у вршењу јавних овлашћења, који су им поверени законом, решавају о правима и обавезама појединца или правног лица (чл. 1. и 2. Закона о општем управном поступку).

Решење којим послодавац одлучује о правима, обавезама и одговорности није управни акт. По форми он носи наслов решење као и управни акт, али по својој садржини он није управни акт. Њиме се не одлучује о управним стварима, односно стварима које припадају управној материји, већ о правима и обавезама из радног односа. О правима и обавезама не одлучује управни (државни) орган, већ директор односно послодавац. Поступак доношења решења о правима и обавезама запослених не спроводи се по начелима општег управног поступка, већ поступак аутономно уређује сваки послодавац у зависности од његових интереса и потреба и снаге синдикалне организације код послодавца. Законима и другим прописима којима се регулишу поједине управне материје редовно се уређују извесни односи у тим материјама, што значи извесна права и обавезе које у њима могу имати грађани и организације. Закон о раду уређује односе по основу рада између запосленог и послодавца. Уговором о раду заснива се радни однос између запосленог и послодавца и њиме, поред законом утврђених права и обавеза, могу да се уговоре и друга права и обавезе. Решење које се доноси у радном односу представља или остваривање законских и аутономних норми или остваривање обавеза и права из уговора о раду. Решење о правима и обавезама запослених из радног односа нема снагу ауторитета какву има управни акт, нити оно дејство које има управни акт како у односу на појединца тако и у односу на трећег.

Решењем као појединачним актом, према Закону о раду, одлучује се о остваривању права, обавезе и одговорности запосленог на раду и у вези са радом. Решење у области радних односа односи се само на запослене, оно се не односи на друга физичка и правна лица. Насупрот овоме, решење као управни акт може да се од-

7. Б. Мајсторовић, "Коментар Закона о општем управном поступку", Београд, 1977., стр. 6.

8. Др С. Поповић, наведено дело, стр. 298.

носи на сва физичка или правна лица, ако се тим решењем одлучује у одређеној управној материји која има општа дејства.

4. Унутрашње особине решења

Решење које се доноси ради остваривања права, обавеза и одговорности запослених из радног односа, по својим унутрашњим особинама разликује се од аката пословања или решења која послодавац доноси у циљу уређења унутрашњих односа. Овим решењем се непосредно примењује законска или аутономна норма на одређени случај, њиме се непосредно решава о праву, обавези и одговорности запосленог, између послодавца и запосленог успоставља се одређени правни однос. Решењем послодавац остварује своје законско право да самостално одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорности запослених.

Како је решење послодавца појединачан и конкретан акт и како се оно доноси ради непосредне примене правне норме на одређени случај, то оно показује и своје унутрашње особине.

а) **ЈЕДНОСТРАННОСТ.** – Једностраност решења послодавца о правима, обавезама и одговорности запосленог говори да је ово решење резултат изјаве воље послодавца, односно да је садржина овог решења искључиво право послодавца. Код двостраних аката воља доносиоца акта кореспондира са вољом другог учесника у доношењу акта, па се зато ти акти и зову двострани. Код једностраних аката то није случај. Код решења из радног односа битно је да изјављена воља послодавца отвара садржину решења којим се одлучује о праву, обавези или одговорности запосленог. Једностраност, даље, значи да послодавац као једна страна у правном односу одређује права и обавезе запосленог као друге стране у том односу. Једностраност решења које доноси послодавац значи да једна страна одлучује о правима и обавезама друге стране.

б) **АУТОРИТАТИВНОСТ.** – Ауторитативност решења послодавца при одлучивању о правима, обавезама и одговорности запослених не треба схватити само као израз принудности и наметања одређеног понашања, наметање воље запосленом од стране послодавца. Ауторитативност решења је у томе што послодавац у вршењу својих радноправних овлашћења делује на ауторитативан начин. При доношењу решења долази до изражаја стручност и законито поступање при његовом доношењу. Решење о праву, обавези или одговорности запосленог треба да буде законито, донето по свим правним правилима и засновано на начелима материјалне истине. Његов доносилац мора да делује снагом аргумената у решењу а не да се оно заснива на претпоставкама, неутемељеним чињеницама и произвољним закључцима.

Решењем треба на ауторитативан начин утврдити права, обавезе и одговорности запосленог. Запослени треба добровољно да изврши решење послодавца без обзира да ли је то решење донето на иницијативу послодавца, “по службеној дужности”, или на предлог запосленог, односно да ли је прихваћен или одбијен његов предлог. Ауторитативност решења послодавца не огледа се у његовом врше-

њу власти, наступању са јачом вољом према запосленом, већ у унутрашњој објективној снази решења, у његовој добровољној прихватљивости од стране запосленог о чијем се праву, обавези и одговорности одлучује тим решењем.

в) **КОНКРЕТНОСТ.** – Насупрот нормативним актима који су општи (апстрактни) и који се односе на неодређен број случајева, решење којим се одлучује о правима, обавезама и одговорности запосленог је конкретан акт и односи се на одређен случај, на одређеног запосленог. Решењем се одлучује о сасвим одређеном праву, обавези или одговорности запосленог. Запослени на основу њега остварује одређена права (право на плаћено одсуство) или преузима обавезе (обавеза да ради и дужи од пуног радног времена ако је наступио законом предвиђени случај) или одговорност (одговорност за насталу штету).

Конкретност решења значи да послодавац доноси решење о питању које непосредно произилази из радног односа, односно из садржине уговора о раду. Ако је запослени, на пример, поднео захтев да му се исплати зарада, онда послодавац може само о том захтеву запосленог да одлучује а не и о нечем другом. Исто тако конкретност значи да решење о правима и обавезама запосленог или одговорности доноси само овлашћени орган у смислу члана 120. Закона о раду. Доносећи решење послодавац има у виду сасвим одређеног запосленог и његова права и обавезе које он има и које је преузео уговором о раду. Конкретност решења се огледа у томе што је према истоме носилац права, обавеза и одговорности увек одређени запослени и што су та права, обавезе и одговорности из одређеног правног односа.

г) **ЗАКОНИТОСТ.** – Законитост решења о правима, обавезама и одговорности запосленог из радног односа значи да оно мора бити засновано на Закону о раду, посебном закону али и колективном уговору или правилнику о раду или уговору о раду. Другим речима доношење решења је могуће само уколико постоји законски основ за његово доношење.

Приликом доношења решења полази се од претпоставке да га послодавац доноси у складу са својим овлашћењима и на основу важећих законских норми, што такво решење чини законитим. Насупрот овоме ако решење послодавца нема упориште у закону или општем акту или уговору о раду оно је као такво незаконито, и њега треба у одређеном поступку а пред одређеним органима уклонити.

Законитост решења послодавца о правима, обавезама и одговорности запослених значи, истовремено, да приликом доношења решења морају бити поштована и извесна процесна начела која омогућавају објективност у одлучивању или заштити права и интереса запослених.

Садржина решења

Решење којим се одлучује о правима, обавезама и одговорности запошљених из радног односа је строго формалан акт. “Запосленом се у писменом облику доставља свако решење” - члан 120, став 3. Закона о раду. Истовремено је законом дата и делимична садржина решења: решење треба да има образложење и поуку о

правном леку. Из закона може се извући закључак да решење о правима, обавезама и одговорности запослених садржи: изреку (диспозитив) решења, образложење и поуку о правном леку. Међутим, свако решење као формалан акт, па и решење којим се одлучује из радног односа, има и друге саставне делове, неопходне да се из њега види не само орган који доноси решење, већ и овлашћење на основу којих га доноси, назив органа који доноси решење са датумом доношења, потписом и печатом појединца који доноси решење. Према томе, решење којим се одлучује о праву, обавези и одговорности из радног односа треба да садржи: увод, изреку (диспозитив), образложење, поуку о правном леку, печат и потпис овлашћеног лица за доношење решења.

Са друге стране свако решење треба означити као решење и истовремено на почетку изреке навести да је директор (послодавац) решио, односно да је донео решење. Наглашавање да је у питању решење треба да се истакне и да се види да је то акт којим се решава о праву, обавези и одговорности запосленог, односно да се оно одвоји од других облика одлучивања (одлуке, закључци и сл.).

1. Увод решења

Увод решења садржи ознаку да ли решење доноси директор (у правном лицу) или запослени кога је он овластио и назив правног лица, односно да ли решење доноси послодавац или лице које он овласти и назив послодавца.

Увод треба да садржи овлашћење на основу кога је директор (послодавац) надлежан да одлучује о праву, обавези или одговорности запосленог. Увод омогућава запосленом да утврди да ли о његовом праву, обавези или одговорности одлучује појединац који за то има пуно законско овлашћење или то чини на основу пренетог овлашћења. Овим се запослени штити од могуће злоупотребе према одлучивања.

Увод може (или треба) да садржи и име запосленог о чијем се праву, обавези и одговорности одлучује. Уношење имена запосленог у уводу решење се индивидуализује, тачно се одређује на кога се односи и о чијем се праву, обавези и одговорности одлучује у диспозитиву решења.

Увод може да садржи, али и не мора, кратак садржај предмета о коме се одлучује (“да му се одобри плаћено одсуство”), чиме се наговештава о чему ће се у изреци решавати, односно образложити зашто је тако решено.

2. Изрека (диспозитив) решења

Најважнији део решења које доноси директор (послодавац) из радног односа је изрека (диспозитив) решења. Без изреке нема решења, јер само решење о праву, обавези и одговорности запосленог о чему је одлучено увек мора бити садржано у изреци и то тако да се односно питање решава у целини. Изрека решења треба да буде кратка и одређена и из ње треба јасно да се види о чему је одлучено односно решењем. Изрека решења не треба да ствара забуну код запосленог у пог-

леду његовог дејства. Она не треба да садржи ни правне нити чињеничне разлоге, јер је то, по правилу, садржина образложења.

Када се говори о садржини изреке решења онда треба рећи да његова одлука о праву, обавези или одговорности запосленог не може се доводити у зависност од наступања неодређених околности (наступање нових и накнадних околности) чија појава уопште није извесна и које нису везане за предмет одлучивања. Ако би наступио овакав случај онда би се поставило питање могућности извршења таквог решења.

Ако се у решењу запосленом налаже нека обавеза која се сасвим одређено састоји у извршењу неке радње (да запослени накнади учињену штету послодавцу), онда у изреци решења треба одредити и рок у коме запослени наложену радњу треба да изврши. Исто тако, ако се решењем признаје неко право запосленом, што је сасвим извесно у пракси, онда у таквом случају у изреци решења мора да се наведе и од када запосленом то право тече (почетак коришћења годишњег одмора одређеног датума). Овим се избегава могући спор око питања од када запослени може да користи одређено право а тиме и од када почиње дејство донетог решења.

Иако Закон о раду не говори о коначности решења код послодавца а имајући у виду да закон не предвиђа жалбу као редовно правно средство код послодавца, односно да не постоји двостепеност у одлучивању о правима, обавезама и одговорности запослених, у изреци решења треба навести да је оно коначно, чиме се јасно ставља до знања запосленом да против таквог решења не може да поднесе жалбу.

3. Образложење решења

Према Закону о раду (члан 120. став 3) образложење је обавезни и саставни део решења којим се одлучује о праву, обавези и одговорности запосленог. Према овоме недостатак образложења у решењу, с обзиром на законску обавезу, чини да се само решење може побијати због овог недостатка. Због недостатка образложења само решење није ништаво, али оно истовремено даје могућност да га запослени пред судом успешно побије.

Само образложење решења састоји се из два дела: чињеничног и правног. У чињеничном делу се наводе подаци у вези са чињеничним стањем а у правном делу одговарајуће одредбе материјално-правног прописа. Треба одмах рећи да ово нису строго одвојени делови решења, већ делови једног од обавезних делова решења (образложења). Она се обично излажу заједнички, међусобно се преплићу али је исто тако могуће да се излажу и одвојено. Материјално-правни прописи у образложењу, по правилу, су они чијом применом се решава право, обавеза или одговорност запосленог.

Приликом одлучивања о праву, обавези и одговорности запосленог директор (послодавац) треба најпре да прикупи податке који се односе на предмет одлучивања, да исте оцени и утврди чињенице и изведе одговарајући закључак на основу чињеничног стања. После тога треба да испита смисао правних прописа који имају у виду случај о коме се ради (напр. захтев за одобрење неплаћеног одсуства), а он-

да с обзиром на утврђено чињенично стање, применом правног прописа решава о праву, обавези и одговорности запосленог. Овим образложење објашњава запосленом, на кога се решење односи, из којих је разлога решено онако како је одређено у изреци. Образложење треба да буде чињенично и правно добро утемељено и убедљиво, тако да се из њега јасно види да решење које је изложено у изреци није дато само тако зато што директор (послодавац) има право да о томе одлучује, већ изрека произилази из примене закона на утврђено чињенично стање.

Само образложење, исто тако, треба да садржи и потребно објашњење о томе на који су начин и на основу којих доказа утврђене чињенице битне за доношење решења о праву, обавези и одговорности запосленог. Добро образложење само говори о квалитету решења и његовом ауторитету за запосленог.

Како се решењем мериторно одлучује о праву или обавези запосленог, то директор (послодавац) у решењу треба да изнесе разлоге на којима се оно заснива, као и да пружи оцену чињеница које је утврдио у поступку одлучивања о праву запосленог. Образложење треба да обухвати и расправи само она питања на која се односи изрека. Оно што у изреци није садржано не може бити садржина ни образложења.

Решавајући о праву, обавези и одговорности запосленог директор (послодавац) мора у образложењу да наведе законске односно аутономне норме на основу којих је одлучио онако како је то у изреци решења наведено. Норме у образложењу не могу противречити нормама које непосредно произилазе из изреке решења, односно образложење не може да противречи изреци решења.

Да ли је у пракси могуће да се донесе решење о праву, обавези или одговорности запосленог без образложења. Оваква могућност у пракси није искључена али с обзиром на законску обавезу да решење садржи и образложење, такво решење не може да опстане, јер нема обавезан законски елеменат. Како Законом о раду не постоји двостепеност при одлучивању о праву, обавези или одговорности запослених, то оцену правне ваљаности решења без образложења врши надлежни суд, имајући у виду да се Закон о раду определио за мотивисани отказ.

4. Поука о правном леку

Поука о правном леку је обавезни и саставни део решења - члан 120. став 3. Закона о раду. Поука о правном леку је значајна за запосленог, јер му пружа могућност да заштити своје интересе пред надлежним органом и омогућава запосленом да буде обавештен шта може да чини ако односним решењем није задовољан. Отуда поука о правном леку треба да буде тачна, да се запослени са сигурношћу на њу може да ослони и по истој да поступи без страха да ће погрешити и да због тога може да има штетне последице.

Против одлуке којом је повређено право запосленог запослени може да покрене спор пред надлежним судом - члан 122. Закона о раду, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

С обзиром да Закон о раду дозвољава да запослени и послодавац настали спор могу споразумно да реше, односно да спорна питања изнесу пред арбитражу - члан 121. закона – питање је да ли поука о правном леку, поред упућивања на покретање спора пред надлежним судом, треба да садржи и упућивање на могућност споразумног решења спора, односно изношење спорних питања пред арбитражу. Како је права заштита права запослених пред надлежним судом, то поука о правном леку, по нашем мишљењу, треба да се односи само на упућивање да запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 15 дана од дана достављања решења којим је повређено право запосленог. Упућивање да запослени и послодавац могу споразумно да реше спор, односно да спорна питања могу да изнесу пред арбитражу, не треба да се нађе у поуци о правном леку. Ове начине решавања спора запослени може да користи по слободној процени али правна поука мора да упућује само на заштиту права пред надлежним судом.

Ако би се у поуци о правном леку навеле све три могућности да се настали спор реши, то би вероватно изазвало забуну код запосленог, што би имало као последицу да запослени пропусти рок за покретање спора пред судом ако би се определио да спорна питања споразумно реши или да их изнесе пред арбитражу. А пропуштањем рока од 15 дана запослени губи право на судску заштиту.

У пракси је могуће да се у решењу да погрешна поука о правном леку или да она једноставно изостане. Ако се да погрешна поука о правном леку запослени, по нашем мишљењу, може двојако да поступи. И поред погрешне поуке запослени може да поступи по закону, односно да у року од 15 дана од дана доставе решења покрене спор пред надлежним судом. Он може и да поступи по погрешној поуци али због тога не треба да има било какве штетне последице. Он ће моћи да се обрати надлежном суду без обзира на протек рока од дана достављања решења.

Ако у спорном решењу директор (послодавац) није дао поуку о правном леку, запослени и у овом случају може двојако да поступи. Он може да покрене спор пред надлежним судом сагласно закону. Ако овако не поступи може да се обрати послодавцу који је донео решење да послодавац исто допуни поуку о правном леку.

Послодавац може у решењу да погрешни у одређивању дужине рока у коме запослени може да покрене спор пред надлежним судом. Ако је одређен рок дужи него што је законом одређен узеће се као да је спор покренут у законом предвиђеном року.

5. Потпис доносиоца решења

Ако је у Закону о раду речено да о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор, односно послодавац, онда по природи ствари излази да решење потписује директор у правном лицу, односно послодавац који нема својство правног лица.

О праву, обавези и одговорности запосленог одлучује појединац. Он мора бити изричито назначен у потпису решења чиме се искључује могућност да решење

донесе ненадлежни орган. У правном лицу решење доноси директор или запослени кога он овласти, а код послодавца који нема статус правног лица решење доноси послодавац или лице које он овласти. Овлашћење за доношење решења, било у једном било у другом случају, мора бити изричито у писменом облику. Уколико није испуњена форма решење би било донето од ненадлежног органа и лако га је побијати пред надлежним органом. Уз потпис лица овлашћеног да донесе решење стоји и печат послодавца чиме је то решење оригинално.

Потпис овлашћеног лица и печат дају решењу веродостојност. Оно као такво веже орган који га је донео, њиме се успоставља одређени однос између послодавца и запосленог, обавезује запосленог на одређено чињење или нечињење, али делује и према трећем.

Решење треба да буде мотивисано

Свако решење које доноси директор, односно послодавац а које се односи на права, обавезе и одговорности запосленог из радног односа мора бити у писменом облику и са образложењем. Закон о раду определио се да свако решење из радног односа мора да садржи мотиве, разлоге за његово доношење, односно објашњење зашто је донето управо онако како је донето и који су мотиви да његова садржина буде онаква каква јесте.

У правној теорији познат је институт мотивисаног отказа. Наиме, како је отказ слободна једнострана изјава воље једне стране и чије правно дејство (изјава воље) није условљена пристанком друге стране о раскидању радног односа, јавила се потреба да се поставе извесни оквири у којима се отказ мора кретати а ради заштите радника. Установљен је мотивисани отказ у случају када га даје предузеће а који је омогућавао раднику да штити своје интересе⁹⁾.

Закон о раду не говори о мотивисаном решењу само код отказа. Он уређује у начелу да свако решење директора, односно послодавца, којим се одлучује о праву, обавези и одговорности запосленог из радног односа, мора да има образложење, брани запосленог од злоупотребе права одлучивања, од несоцијалног понашања послодавца. Образложење решења односно разлози за његово доношење, стварају осећај сигурности и стабилности код запосленог, ограничава самовољу доносиоца решења и послодавца подвргава општим правилима понашања, утврђеним нормама радног законодавства.

Није спорно да немотивисано решење више одговара самосталности привредних субјеката и њиховом слободном економском деловању. Међутим, изгледа да је Закон о раду имао у виду друге разлоге када тражи да свако решење мора да има образложење. За овакво законско опредељење, по нама, стоје два основна разлога. Први је, чињеница да је могућност одлучивања о правима, обавезама и одговорности запослених велика. У доношењу бројних решења послодавац није везан

9. Др А. Валтић, "Основи радног права", Београд, 1968., стр. 304.

само законским и аутономним нормама и њиховој искључивој примени, већ у добром броју случајева он одлучује и по слободној оцени. Наравно, при таквом стању ствари послодавац може да има различита мерила и ако није обавезно образложење решења, та његова мерила остала би непозната запосленом и не би била подвргнута контроли ван послодавца. Сви разлози и мотиви за понашање послодавца у конкретном случају остају у домену његове слободне воље. Образложењем решења разлози за њихово доношење постају јавни и могу бити предмет судске контроле.

Други разлог може се видети у чињеници да Закон о раду нема двостепеност у одлучивању о правима, обавезама и одговорности запослених. Свако решење које доноси послодавац оно је коначно. Могућност преиспитивања разлога за доношење таквог решења од стране другог органа и који је виши у односу на орган који је донео решење не постоји. А како је могуће да дође до грешке приликом доношења решења или до прекорачења овлашћења, објективно је требало заштитити запослене од таквог понашања. То је учињено тако што је послодавац дужан да објасни мотиве и разлоге зашто је донео решење онако како је донео.