

*Проф. др Предраг Јовановић,
Правни факултет, Нови Сад*

Легитимност и легалитет кршења радне дисциплине као основа за престанак радног односа

Резиме

Легитимност и легалитет кршења радне дисциплине, као основа за престанак радног односа, има велики стручни и практични значај.

Стручни значај се везује за утврђивање интересно оправданих и правно логичних (сходно постојећим принципима) правних правила у вези са ширењем кршења радне дисциплине као ојказног разлога.

Практични значај се изводи из чињенице да кршење радне дисциплине (овако или онако регулисане) води престанку радног односа, што у условима велике незапослености може значајно да је већи проблем сачувати него наћи посао.

Кључне речи: *Радна дисциплина, регулисаност повреда радних обавеза, дисциплинска одговорност, престанак радног односа.*

Легитимност овде узимамо у значењу праведног или оправданог, тј. да ли је оправдано третирати кршење радне дисциплине као разлог за престанак радног односа. У том смислу легитимност се изводи из интересне основе радне дисциплине.

Легалитет узимамо у значењу принципа *Nullum crimen, nulla poena sine lege*. Актуелни Закон о раду¹⁾ у вези са овим даје повода за различита тумачења и при-

1. “Сл. гл. РС”, бр.70/200л.

стуге. Отварају се питања поводом регулисаности повреда радних обавеза као отказног разлога.

Легалитет претпоставља легитимност, па тако то мора бити и када је реч о кршењу радне дисциплине као основа за престанак радног односа.

1. Интересна основа радне дисциплине

Постоје два битна обележја радног односа: (1) субординираност радника послодавцу; и (2) узајамност права и обавеза радника и послодавца. На први поглед ова два обележја су неспојива у истом правном односу. Међутим, радни однос, као правни однос, у много чему је специфичан у поређењу са другим правним односима из сродних грана права, па тако и по овим својим обележјима.

Правно дефинисана узајамност права и обавеза радника и послодавца претставља нужну противтежу изворној супротстављености њихових интереса и она означава меру друштвено прихватљиве економске и социјалне уравнотежености интереса странака у радном односу. То обезбеђује радном односу његову функционалност, стабилност и трајност.

Субординираност радника послодавцу у радном односу своје утемељење налази у чињеници да је право својине »старије« од права на рад. У ствари, право на рад је продукт економских, социјалних и правних рефлексија права својине и односа које то право покрива. Право на рад је историјска чињеница која »оплемењује« све функције права својине.

Прецизније речено, радни однос је конкретна форма манифестације права на рад и егзистенцијалне нужности рада, са једне стране, и права својине односно тежње титулара тог права да оплоди и увећа свој капитал којим располаже посредством тог односа, са друге стране. Гледано кроз призму радног односа и поједностављено речено, титулар права својине је послодавац а титулар права на рад је радник. Радник је притиснут егзистенцијалном нужношћу рада, а послодавац, сем радног односа, има на располагању и друге правне форме употребе свог капитала и његовог увећања. Сем тога, већ традиционално, као дефицитарни фактор друштвеног рада и производње јавља се капитал, а не радна снага. То чини послодавца »привилегованом« и јачом страном у радном односу.

Вршећи своју власничку, односно послодавачку функцију послодавац свакако има и овлашћење да уређује права, обавезе и одговорности у радном односу и да одлучује о томе. Ипак, када је реч о уређивању права, обавеза и одговорности треба подвући да се та функција у доброј мери ослања на чињеницу узајамности интереса, права и обавеза субјеката радног односа. Оно што је обавеза радника то је право послодавца и обрнуто. Полазећи од те чињенице, послодавац, по правилу, путем преговарања са другом страном (радници) уређује радни однос, као добровољни двостранотеретни правни однос.

Функција одлучивања послодавца о правима, обавезама и одговорностима из радног односа јесте рефлексија субординираности радника послодавцу. Ту су изра-

зито експонирана власничка овлашћења послодавца као титулара права својине. Радни однос је, у том смислу, једна од многих правних форми остваривања али и заштите права својине. У смислу заштите тог права, постоји и одговорност радника за повреду радне дисциплине, па чак и могућност престанка радног односа.

Међутим, када је у питању радна дисциплина, као елеменат радног односа, она је толико битна за његово постојање и функционисање (прожима целину његовог правног садржаја – од заснивања до престанка) да свој интерес у регулисању те дисциплине, или неких питања у вези са дисциплином, имају поред послодавца и радника и други субјекти који су непосредно или посредно повезани са радним односом. Ту мислимо на државу и колективитете радника и послодаваца (синдикати и удружења послодаваца). Поред тога, правни садржај радног односа чине како индивидуална тако и колективна права и обавезе. Сва та права и обавезе регулишу се одговарајућим правилима, а поштовање тих правила је у ствари радна дисциплина (у субјективном смислу). Коначно, функционисање индивидуалних права и обавеза често је условљено функционисањем колективних права. Носиоци колективних права су наведени колективитети, тако да без њиховог учешћа у регулисању радног односа тај однос као сплет индивидуалних и колективних права не може функционисати. Узмимо само питања у вези регулисања зарада, накнада, одмора и одсуства итд. (индивидуална права радника) и видећемо да је тешко замислити њихово функционисање без функционисања колективних права (права на синдикално организовање, колективно преговарање и др.).

Другим речима, код регулисања правног садржаја радног односа, па тако и радне дисциплине као незаобилазног и битног дела те садржине, неминовно је учешће свих наведених интересно мотивисаних и заинтересованих субјеката. Адекватни инструменти за то су општи правни акти.

2. Радна дисциплина као скуп радних обавеза

Сагласно реченом, као важан чинилац успешног остваривања пословних циљева послодавца јавља се одговоран однос запослених према њиховим обавезама на раду (радне обавезе). Скуп тих радних обавеза чини радну дисциплину (у објективном смислу). Дакле, радне обавезе су предвиђене дужности у понашању радника на раду или у вези са радом. Оне могу бити предвиђене законом, колективним уговором, правилником, као и уговором о раду. У сваком случају, мора се унапред знати шта послодавац, у погледу понашања, очекује од радника у радном односу (експлицитне радне обавезе).

У Закону о раду (чл. 101. ст. 1. тачка 3. и 4.) разликују се »повреда радне обавезе« и »непоштовање радне дисциплине« као разлози за отказ уговора о раду. Полазећи од законског текста, произилази да повреда радне обавезе може бити разлог за престанак радног односа уколико је предвиђена уговором о раду, док се предвиђеност уговором о раду не захтева када је у питању радна дисциплина као отказни разлог. Разлози легалитета, како је напред речено, налажу да и радна ди-

дисциплина мора бити предвиђена одговарајућим правним актом, да би се њено кршење могло узети као ваљан разлог за престанак радног односа. Пошто се у Закону не инсистира да та дисциплина мора бити уређена уговором о раду, то значи да она може бити регулисана и на други начин и путем општих аката (колективни уговор, правилник о раду). Није само јасно шта улази у радну дисциплину што се може регулисати општим актом, сем радних обавеза и повреда тих обавеза које се морају регулисати уговором о раду. Испада да имамо два садржаја радне дисциплине – шири и ужи. Шири садржај се регулише општим актом, а ужи уговором о раду. У принципу, овакво разликовање радне дисциплине је непотребно. То може имати неког практичног смисла само уколико се »повреде радних обавеза« везују за радне обавезе из уговора о раду које су као такве регулисане тим уговором с обзиром на потребе, специфичности и особености посла који радник обавља и с обзиром на услове под којима се тај посао обавља. Све остале »стандардне« радне обавезе, својствене свим радницима и пословима, могле би се регулисати на општи начин путем општих аката.

Наравно, садржај радних обавеза могу чинити само оне дужности у понашању радника чијом повредом он угрожава вршење њему повереног посла или отежава пословање послодавца, угрожава имовину, живот или здравље послодавца и запослених, отежава запосленима обављање њиховог посла, угрожава њихова права, вређа заједничке интересе, итд.

Повреда радне обавезе постоји када радник својим понашањем на раду или у вези са радом прекрши правило о радној обавези. Односно, повреда радне обавезе претпоставља постојање утврђене радне обавезе, кршење те радне обавезе од стране запосленог код послодавца, те постојање узрочне везе између понашања запосленог и настале повреде радне обавезе. Свакако, извршење повреде радне обавезе мора бити вољно понашање радника (одсуство силе, претње, принуде).

Правило је да радник одговара само за ону повреду радне обавезе која је као таква била предвиђена у време извршења (принцип легалитета).

3. Регулисаност повреде радне обавезе као отказног разлога

Видели смо да је сасвим легитимно да непоштовање радне дисциплине, што се манифестује као повреда радне обавезе, може резултирати престанком радног односа. То значи да радник који не прихвата јадан битни део правне садржине радног односа – радне обавезе, не може бити носилац ни права која стоје наспрам тих обавеза. Дакле, не може бити субјект радног односа ако није уједно носилац свих његових права и обавеза. То је неспорно.

Као што смо већ поменули, Закон о раду предвиђа могућност отказивања уговора о раду због повреде радне обавезе, ако је та повреда утврђена уговором о раду. Према мишљењу Министарства за рад и запошљавање Републике Србије,²⁾

2. Мишљење бр.011-00-1/2002-02, од 9. 01. 2002.

Закон о раду није оставио могућност да се повреде радних обавеза утврђују другим актима, као што су колективни уговор или правилник о раду. Повреде радних обавеза, према овом мишљењу, могу бити искључиво предмет уређивања уговором о раду.

Међутим, уколико се радне обавезе и повреде тих обавеза могу регулисати искључиво уговором о раду, а не и општим актима, то значи да се из сфере регулисања радних односа, по овим питањима, искључују колективитети о којима је напред било речи, а који имају своје легитимне интересе да буду укључени. На тај начин синдикати и удружења послодаваца губе један маневарски простор за аутономно регулисање оквира синдикалног и послодавачког деловања. Шта више, и самом послодавцу, као појединцу, »везују се руке« да у случају непостојања колективног уговора својим општим актом (правилником о раду) регулише обавезе и одговорности из радног односа, на шта има право према чл.3. ст.1. Закона о раду. Ово је важно нарочито када су у питању обавезе и одговорности о којима је иначе сувишно преговарати. На пример, ту спадају обавезе и одговорности које се тичу »стандардног« радног реда, технолошке дисциплине која је по природи ствари својствена одређеним средствима и организацији рада, дисциплине понашања сходно етичким правилима одређене професије, итд.

Према томе, требало би сматрати оправданим разлогом за давање отказа од стране послодавца и повреде радних обавеза предвиђене општим актом који обавезује одређеног послодавца и радника. Постоје и »формална упоришта« за овакав став. Издвајамо два. Прво, према Уставу Републике Србије,³⁾ запосленима може престати радни однос против њихове воље, под условима и на начин утврђен законом и колективним уговором. У сваком случају, према Уставу, услови и начин престанка радног односа предвиђају се општим актима. Ово правило је деривирано из гаранција које даје држава поводом права на рад, односно стабилности запослења.

Друго, и сам Закон о раду у чл. 1. ст. 2. предвиђа да се права, обавезе и одговорности по основу рада уређују колективним уговором или правилником о раду, као општим актима, или уговором о раду. Дакле, радне обавезе и одговорност поводом тих обавеза могу се уредити и општим актом. Јер, и отказ уговора о раду због повреде радне обавезе, односно радне дисциплине, у смислу чл.101. овог Закона, представља заправо најтежу консеквенцу одговорности запосленог по основу рада.

Значи, сувише је очекивати да се радне обавезе, њихове повреде и укупна радна дисциплина регулишу једино уговором о раду. Једним делом ова питања се могу регулисати уговором о раду, како смо видели, с обзиром на различитости и специфичности посла којим се радник бави и саобразно условима под којима се посао врши.

3. Устав Републике Србије, "Сл. гл. РС". Бр.1/1990, чл. 35. ст.2.

Predrag Jovanović, Ph.D.
Professor, Faculty of Law, Novi Sad

Legitimacy and Legality in the Breach of Industrial Discipline as a Basis for Termination of Employment

Summary

Legitimacy and legality in the breach of industrial discipline as a basis for termination of employment is of great professional and practical importance. Professional importance is related to determination of justified and legally logical (in conformity with current principles) legal rules in connection with the treatment of the breach of industrial discipline as a reason for dismissal.

Practical importance is derived from the fact that the breach of industrial discipline (regulated in some way or other) leads to the termination of employment, which means under the circumstances of high unemployment that it is more difficult to keep a job than to find one.

Key words: *Industrial discipline, regulation of breach of work obligations, disciplinary responsibility, termination of employment.*