Драгољуб Симоновић,
шеф Службе за правне послове
ЈП "Електропривреда Србије", Београд

(Не)хармонизација српске радне легислативе

Ко у плочу, ко у клинац.
(српска народна пословица)

Р е з и м е

Српска радна легислатива је нехармонизована – вертикално у односу на савезни Закон о основама радних односа и хоризонтално на релацији: Закон о раду – Закон о радним односима у државним органима – Закон о унутрашњим пословима.

Нехармонизација је достигла кулминацију кроз Закон о раду који дерогира дисциплинску одговорност и још неке традиционалне институте радног права, а савезни Закон о основама радних односа потпуно игнорише, чиме је српски законодавац прекршио уставни принцип хијерархије прописа и субординације републичког закона савезном.

Аутор указује на потребу хармонизације наше радне легислативе, у хоризонталном и вертикалном смеру. У циљу хоризонталне хармонизације предлаже доношење јединственог радног закона у Србији, који би се у општем делу односио на све раднике, а у посебном би исказао специфичности радних односа у државним органима, полицији и јавним службама.

***Кључне речи**: (не)хармонизација, рад, легислатива, државни органи, предузећа*

Увод

Еманципацијом од грађанског права радно право је постало sui generis правна дисциплина са широким, готово универзалним, домашајем. Оно се рефлектује (непосредно) на бројну популацију радника и (посредно) на чланове њихових породица.

Издвајањем једне уже правне дисциплине из шире треба изградити нову снажну и кохерентну правну целину, хармонизовану унутар сопственог корпуса, која ће оправдати чин еманципације. Постизање таквог циља, наравно, релевантно је и за радно право.

Нажалост, у нашој легислативи радно право није израсло у снажну и компактну правну целину. Оно је деценијама подложно својеврсном експериментисању, терминолошком и суштинском, нарочито у времену самоуправљања и данас, у условима тзв. реструктурирања привреде и транзиционих гибања. Подложна честим променама,[1] наша радна легислатива је нејасним, недореченим и противречним регулама, уз недопустиво велики број правних празнина, постајала извориште правне несигурности и полигон за хипертрофију ("фабриковање") правно необавезних мишљења министарства надлежног за послове рада.

Уместо снажне и хармонизоване правне дисциплине, наше радно право минулих деценија и данас неодољиво подсећа на "раштимовани оркестар". Расуто у неколико закона који регулишу радне односе (у привреди, државним органима, полицији…) и нехармонизовано са савезним Законом о основама радних односа[2] (даље: ЗОРО), српско радно законодавство кроз Закон о раду [3] (даље: ЗОР) доживљава кулминацију правног противречја, недоумица и збуњености.

Вертикална и хоризонтална (не) хармонизација српске радне легислативе

1. Уставни принцип хијерархије прописа

У федерално уређеној држави закони федералне јединице (чланице, републике) морају бити у сагласности са федералним (савезним) законом. Реч је о давно устројеном уставном принципу хијерархије прописа по коме су закони федералне јединице субординирани федералним законима. У нашој радној легислативи овај принцип је поштован до доношења ЗОР.

И 1996. година је, попут 2001, била означена реформском у домаћем радном законодавству.[4] Донет је савезни ЗОРО, у складу са уставном одредбом по којој федерација уређује основе радних односа. На тако устројене основе надовезао се

1. Нарочито осамдесетих година прошлог века наши закони коју су регулисали радне односе били су подложни изменама и допунама (неретко и два – три пута годишње).
2. "Сл. лист СРЈ", бр. 29/96
3. "Сл.гласник РС", бр. 70/2001, 73/2001

републички Закон о радним односима, [5] разрађујући норме савезног закона, уз доследно поштовање принципа хијерархије прописа.

Реформски ЗОР је у праскозорје укупних друштвених, државних, правних (и радноправних) реформи учинио неочекивани и правно запањујући "реформски" потез: потпуно је апстраховао савезни ЗОРО и тиме прекршио одредбе врховног правног акта државе – устава. Подсећања ради, према изричитој одредби чл. 115. ст. 2. Устава СРЈ, закони републике чланице морају бити сагласни са савезним законом.

Свако је дужан да се покори уставу и да га поштује. То се односи и на законодавца. Он би, чак, требао да представља узор у поштовању устава, који би следили остали поданици највишег правног акта државе. У случају ЗОР, законодавац је несхватљивим дискреционим правом и волунтаризмом сам себе екскулпирао одговорности за поштовање и примену устава.

Ово је екстремни случај вертикалне нехармонизације у нашој радној легислативи. Уместо да се прво донесе нови савезни закон о раду, или закон о изменама и допунама постојећег ЗОРО, донет је републички ЗОР у декору апсолутног игнорисања савезне регулативе. Као да је неки *vis maior* направио фикцију о Србији као унитарној држави и ту фикцију издигао изнад правне и фактичке реалности постојања савезне државе и савезног ЗОРО.

Непоштовање уставних постулата о хијерархији и субординацији правних прописа 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. [6]

ЗОР као закон прекретнице улази у наш правни живот у пратњи различитих правних мишљења и одјека са предзнаком реформског. Том епитету, по схватању аутора, могу се додати одреднице: нејасан, конфузан и контрадикторан у великом броју одредаба. Он наставља непрекинуту путању странпутица наше радне легислативе, са нормама пред којима ће се замислити најбољи и најсавеснији тумачи права.[7]

2. Хоризонтална (не)хармонизација

Под хоризонталном (не)хармонизацијом аутор подразумева стање легислативе у Републици Србији, тј. у ситуацији доношења закона од истог законодавца.

4. Реформским захватима су проглашени, примера ради: свођење дисциплинских мера на две репресивне (новчану казну и престанак радног односа); враћање директору радноправног старешинства и раскид са колегијалним одлучивањем у области радних односа; укидање двостепености у интерној заштити права радника; реституција уговора о раду и арбитраже за радне спорове.
5. "Сл. гласник РС", бр. 55/96, 28/2001
6. Драгољуб Симоновић, Закон о раду – раскид са прошлошћу, "Право и привреда", бр. 1-4/2002, стр.132.
7. Ibidem, стр. 131.

Хоризонтална хармонизација је нешто што се подразумева у елементарном поимању права и правне логике. Она се готово мора издићи на ниво правног аксиома, а у његовом одсуству, макар на ниво необориве правне претпоставке.

С обзиром на спектар разноликости радноправних решења, основан је закључак да позитивна радна легислатива у Србији тешко може заузети и ниво обориве претпоставке у пирамиди права и правне логике.

Наведена тврдња има ослонац управо у изреченој разноликости радноправних решења у српској легислативи. При томе, правне опсервације ће се кретати на релацији: ЗОР – Закон о радним односима у државним органима [8)] (даље: ЗРОДО) – Закон о унутрашњим пословима [9)] (даље: ЗОУП).

То је стање *de lege lata.* Ради проширења спектра различитости, опсервација ће се *de lege ferenda* односити на пар ситуација према моделу Закона о државним службеницима.[10)]

3. Конкретни случајеви (не)хармонизације

У наставку рада аутор ће указати на неколико правних института као exempli causa нехармонизације српске радне легислативе у вертикалном и хоризонталном смеру.

а) Заснивање радноī односа

Под једнаким условима, свакоме је доступно радно место. То јемчи Устав Републике Србије у чл. 35.

У нашој ранијој радној легислативи постојали су институти конкурса и огласа, са детаљним одредбама о начину заснивања радног односа (оглашавање, пријава, докази, избор, приговор, итд.). У последњој деценији у матичном радном законодавству егзистирао је само институт огласа.

ЗОР 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.

Дакле, институт огласа и пријава потребе за попуњавањем слободног радног места не постоје у важећем републичком (матичном) закону. С друге стране, они егзистирају у ЗОРО, Закону о запошљавању и остваривању права незапослених лица [11)] и Закону о евиденцијама у области рада. [12)]

У ЗРОДО задржан је институт огласа. Одлуку о избору између пријављених кандидата доноси функционер који руководи државним органом у року од 15 дана

8. "Сл. гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/2001, 39/2002
9. "Сл. гласник РС", бр. 44/91, 79/91, 54/96, 25/2000, 8/2001
10. Доношење Закона о државним службеницима означило би дерогацију Закона о радним односима у државним органима. Предвиђено је да се то деси 31. јануара 2003. Очигледно, у питању је нереална прогноза.
11. "Сл. гласник РС", бр. 22/92 … 29/2001
12. "Сл. лист СРЈ", бр. 46/96

од дана истека рока за оглашавање. Лице које се пријавило на оглас може поднети приговор на одлуку о избору. После доношења коначне одлуке о избору, функционер доноси решење о пријему у радни однос.

Ове одредбе се примењују и на раднике органа унутрашњих послова и јавних служби (установа образовања, науке, културе, здравствене и социјалне заштите, итд.) сходном применом ЗРОДО.

Према моделу Закона о државним службеницима, одређено лице се прима у радни однос у државну службу на основу решења о пријему у државну службу, донетог по избору пријављених кандидата. Ради пријема у радни однос у државном органу у својству распоређеног државног службеника расписује се конкурс.[13)]

Поларизација је очигледна. За службенике у државним органима и јавним службама задржан је институт огласа (односно конкурса, у пројекцији новог закона), док је исти дерогиран за раднике у предузећима на које се примењује ЗОР.

б) Уговор о раду

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

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. [14)]

После 38 година дерогације, уговор о раду је враћен у нашу радну легислативу Законом о изменама и допунама Закона о радним односима [15)] 1995. године.

Он је присутан само у матичном радном законодавству. Према чл. 16, ст. 1. ЗОР, радни однос се заснива уговором о раду. Поред закона и колективног уговора, односно правилника о раду, уговор о раду представља и акт уређивања права, обавеза и одговорности у радном односу.

У државној управи радни однос се заснива, како смо видели, на основу решења о пријему у радни однос које доноси функционер који руководи државним органом после доношења коначне одлуке о избору кандидата.

Речено указује да је уговор о раду акт заснивања и регулације радног односа само у предузећима. Изван њих, конститутивни и регулативни акт радног односа је решење које доноси функционер који руководи државним органом, односно директор јавне службе (установе).

13. Наведено према: Градимир Ненадовић, Дарко Радојичић, Реформа управног законодавства, "Правни живот", бр. 9/2002, стр. 881.
14. Предраг Јовановић, Питање уговора о раду и радног односа поводом предлога Закона о основама радних односа, "Право и привреда", бр. 3-6/95, стр. 622.
15. "Сл.гласник РС", бр. 49/95

в) Распоређивање радника

Распоређивање радника је традиционални институт радног права, коме је посвећивана посебна правно – техничка целина (одељак) у закону. Такву нит је наставио савезни ЗОРО, посвећујући овом институту пододељак од три члана.

Институту распоређивања запослених и постављених лица у државном органу ЗРОДО посвећује читав одељак од седам чланова.

ЗОР не наставља нит својих претходника у погледу распоређивања радника. Код овог института може се говорити о вертикалној и хоризонталној нехармонизацији ЗОР. Важећи српски радни закон не само што је дерогирао институт распоређивања радника, већ не садржи ни његов појам.

У чл. 116. ЗОР утврђује права радника садржана у програму решавања вишка запослених. Међу њима је и премештај на друге послове.

Термин "премештај", по оцени аутора, представља атавизам послератног радног (службеничког) права и непознат је матичној радној легислативи у последњих неколико деценија. Он језички није адекватан, те не може бити супституту појму "распоређивање". Ствар се премешта са једног места на друго, а биће (радник) се распоређује.

г) Стручно усавршавање радника

Према чл. 24. ЗРОДО, запослени у државном органу дужни су да се стручно усавршавају и да учествују у свим облицима стручног усавршавања. Садржина и облици стручног усавршавања, као и начин провере стручног знања, уређују се актима државних органа.

Позитивни ЗОУП садржи читаво поглавље (чл. 59-69) о стручном образовању, оспособљавању и усавршавању.

Норме о стручном усавршавању радника деценијама су биле присутне у матичној радној легислативи. Оне су доживеле кулминацију у време самоуправног радног законодавства. Закон о удруженом раду[16)] прописивао је обавезу радника да стално усавршава знања, способности и радне вештине, како би што успешније извршавао радне задатке (чл. 178). Закон о радним односима СР Србије,[17)] донет на основу Закона о удруженом раду, посветио је цело поглавље проблематици стручног образовања и усавршавања радника.

Важећи матични радни закони, савезни и републички, не помињу стручно усавршавање запослених. Несхватљиво, с обзиром да савремено доба, изражено кроз реформе, транзицију и реструктурирање привредних субјеката, појачано захтева стручно усавршавање и стицање нових знања (рад на компјутеру, страни језици итд.).

16. "Сл.лист СФРЈ", бр. 53/76
17. "Сл. гласник СРС", бр. 40/77

д) Дисциплинска одговорност

Нехармонизација у области дисциплинске одговорности може се означити као правни апсурд.

У неким нашим ранијим радним законима који су регулисали радне односе, дисциплинска одговорност је представљала област покривену бројним материјалноправним и процесноправним нормама, тако да се могло говорити о дисциплинском праву као посебном делу радног права.

Како је време одмицало, одредбе о дисциплинској одговорности су се сужавале у корелацији са јачањем репресије.

Савезни ЗОРО дисциплинској одговорности посвећује један пододељак од девет чланова којима регулише: основ одговорности; дисциплинске мере; дисциплинске органе; поступак и застарелост.

Овај закон је означен као реформски, између осталог, због тога што је знатно редуцирао систем дисциплинских мера, сводећи га на две крајње репресивне мере: новачну казну и престанак радног односа. Осим тога, он је означио крај колегијалном одлучивању (дисциплинској комисији) у области дисциплинске одговорности, враћајући директору функцију дисциплинског старешине.

У државним органима дисциплинска одговорност има примерену регулативу. ЗРОДО овом институту посвећује пододељак од осам чланова. Задржана је подела на лакше и теже повреде радних обавеза, која је из матичне радне легислативе брисана 1996. године. За лакше повреде може се изрећи новчана казна у висини до 20% од једномесечне плате, а за теже повреде новчана казна у висини од 20% до 35% од плате у трајању од три до шест месеци, или дисциплинска мера престанак радног односа. Дисциплински поступак води и дисциплинске мере изриче функционер који руководи државним органом.

Институт дисциплинске одговорности егзистира и у полицији. Њему ЗОУП посвећује осам чланова. За лакше повреде радних обавеза изричу се опомена или новчана казна у висини од 10% до 20% од једномесечне плате. За теже повреде радних обавеза изричу се: новчана казна у висини од 20% до 30% од једномесечне плате у трајању два до шест месеци; распоред на друго радно место и престанак радног односа. Мера распореда изриче се у трајању од шест месеци до две године, с тим да радник може бити распоређен на радно место за које је прописана иста или непосредно нижа стручна спрема.

Поступак утврђивања одговорности за лакшу повреду радних обавеза у полицији спроводи и мере изриче министар или лице које он овласти, а за теже повреде поступак спроводе: дисциплински иследник, дисциплински тужилац и дисциплински суд. Мере за теже повреде радних обавеза изриче дисциплински суд. Одлуке по жалбама на првостепене одлуке доноси виши дисциплински суд.

Према моделу Закона о државним службеницима предвиђено је да о лаким повредама службене дужности у првом степену одлучује функционер који руководи државним органом, а у другом степену службенички дисциплински суд. О тешким повредама службене дужности у првом степену одлучују службенички ди-

сциплински судови, а у другом степену виши службенички дисциплински суд. Ове службеничке дисциплинске судове образује Народна скупштина (алтернатива: Влада) и она бира чланове тих судова из реда државних службеника који имају завршен правни факултет, пет година радног искуства у државним органима и положен државни стручни испит. [18)]

Само матични републички закон игнорише институт дисциплинске одговорности. ЗОР чак не спомиње дисциплинску одговорност на изричит начин.

Под институтом дисциплинске одговорности аутор подразумева скуп материјалноправних и процесноправних норми о одговорности за повреде радних обавеза, о дисциплинским мерама и поступку утврђивања повреда радне дисциплине.

Практично, ЗОР је дерогирао институт дисциплинске одговорности, традиционални и веома значајни институт радног права, познат и у упоредном праву. Извршење кривичног дела и злоупотребу боловања, повреде радних обавеза из свог претходника, ЗОР је "конвертовао" у разлоге за отказ уговора о раду од стране послодавца. Осим та два, ЗОР набраја још шест разлога за отказ уговора о раду, међу којима: ако запослени својом [19)] 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).

Има аутора који сматрају да институт дисциплинске одговорности није нестао из ЗОР. Према једном, иако ЗОР изричито не говори о дисциплинској одговорности, мерама и поступку, по њему постоји одговорност за повреду радних обавеза из уговора о раду и непоштовање радне дисциплине, због чега запосленом може да се откаже уговор о раду.[20)]

Према другом схватању, у ЗОР постоји прикривање дисциплинске одговорности. У ЗОР дисциплинска одговорност објективно постоји, али законодавац ту објективну чињеницу подводи под други институт, институт престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, истовремено поништавајући идентитет дисциплинске одговорности.[21)]

У погледу дисциплинске одговорности у нашој радној легислативи решења иду из крајности у крајност. Законом о удруженом раду дициплински 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 ЗОР брише и последње слово института дисциплинске одговорности[22)] у његовом традиционалном облику.

18. Наведено према: Г. Ненадовић, Д. Радојичић, оп. цит., стр. 886.
19. Реч "својом" упућује на закључак да законодавац не води довољно рачуна о језичком изражавању. Ова реч је непотребна, с обзиром да радник не може да учини повреду радне обавезе туђом кривицом.
20. Мирослав Миљковић, Закон о раду и дисциплинска одговорност, "Радни односи и управљање", бр. 12/2002, стр. 50.
21. Драгослав Хаџи Танчић, Дисциплинска одговорност у законодавству Србије и поводом ње, "Радни односи и управљање", бр. 12/2002, стр. 55.
22. Д, Симоновић, оп. цит., стр. 141.

ђ) Ослобађање радника од обавезе плаћања накнаде штете

Према чл. 55. ЗРОДО, уколико би исплатом накнаде штете државном органу била угрожена егзистенција запосленог и његове породице, запослени се може делимично ослободити плаћања накнаде штете.

Институт ослобађања радника од плаћања накнаде штете био је дуго присутан у матичном радном законодавству. Позитивни радни закони, савезни ЗОРО и републички ЗОР, не познају овај институт.

За разлику од неких неоснованих дерогација (дисциплинске одговорности, интерне заштите права радника…) укидање могућности ослобађања радника од обавезе плаћања накнаде штете може се сматрати правно оправданим. Уколико неко кривицом проузрокује штету дужан је да је надокнади. То је основни принцип облигационог (деликтног) права. Ослобађање је непотребан реликт тзв. сиромашког права.

Према чл. 191. ст. 1. Закона о облигационим односима,[23)] суд може, водећи рачуна о материјалном стању оштећеника, осудити одговорно лице да исплати мању накнаду него што износи штета, ако она није проузрокована ни намерно ни крајњом непажњом, а одговорно лице је слабог имовинског стања, те би га исплата потпуне накнаде довела у оскудицу. Дакле, према цитираној одредби, штетник може бити делимично ослобођен плаћања накнаде штете само ако је штету проузроковао обичном непажњом.

Матични радни закони (чл. 62. ст.1. ЗОРО; чл. 95. ст. 1. ЗОР) прописују одговорност за штету коју радник проузрокује намерно или крајњом непажњом. Дакле, радник уопште не одговара за обичну непажњу, те је основано укинута могућност његовог ослобађања од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао крајњом непажњом.

Институт ослобађања треба преиспитати у ЗРОДО, с обзиром да тај закон прописује одговорност запосленог у државном органу за штету коју проузрокује намерно или из грубе непажње (чл. 54. ст. 1). Ослобађање у овом случају је инкомпатибилно одредбама чл. 191. ст. 2. Закона о облигационим односима, које ту могућност предвиђају само за обичну непажњу као најнижи стандард кривице.

е) Заштита права радника

Интерна заштита права радника је, попут дисциплинске одговорности, деценијама у нашој легислативи била уздизана на ниво посебне законске целине. У складу са уставом зајемченим правом на жалбу у сваком поступку у ком се одлучује о правима и обавезама грађана, радницима је код послодавца обезбеђивана интерна заштита права путем жалбе, односно приговора, као класичних правних појмова, и захтева за заштиту права као самоуправне, "зуровске" sui generis кованице. О приговорима радника у другом степену одлучивали су законом и статутом

23. "Сл. лист СФРЈ", бр. 29/78, 39/85, 57/89, "Сл. лист СРЈ", бр. 31/93

одређивани органи: раднички савет, комисија за заштиту права, другостепена дисциплинска комисија, управни одбор и сл.

Устав СР Југославије прописује да се сваком јемчи право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се решава о његовом праву. Дакле, Устав 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 из 1967. године. У параграфу 3. Препорука предлаже да сваком раднику треба признати право на жалбу у предузећу.

Савезни ЗОРО је радикалним потезом дерогирао интерну заштиту права радника, сводећи је на један једини случај: радник има право приговора управном одбору на одлуку директора о изреченој дисциплинској мери престанка радног односа.

Републички ЗОР је у потпуности дерогирао институт интерне заштите права радника.

У државној управи овај институт и даље егзистира. Он је конституисан у посебном поглављу ЗРОДО – Остваривање и заштита права запослених. Против сваког решења или другог акта којим је одлучено о његовим правима и обавезама, запослени има право да поднесе приговор. Приговор се подноси функционеру који руководи државним органом у року од 8 дана од дана уручења решења. Функционер је дужан да о приговору одлучи у року од 15 дана од дана његовог подношења. С обзиром да функционер, по правилу, одлучује о правима радника у првом степену, то приговор из ЗРОДО нема деволутивно, већ ремонстративно дејство.

ЗОРО је 1996. године у нашу радну легислативу вратио арбитражу за радне спорове. Она није орган мериторног одлучивања, већ посредује и помаже у решавању спорног питања, са циљем да се спор између послодавца и радника оконча мирним путем (споразумно).

Одредбе савезног ЗОРО и републичког ЗОР знатно се разликују, нарочито код процесноправног дејства арбитражне одлуке. Према ЗОР, одлука арбитраже је коначна и обавезујућа за послодавца и запосленог. Шта ако се стране у спору предомисле? Не постоји процесна сметња да се коначна арбитражна одлука напада у судском спору. Јаче је процесноправно дејство арбитражне одлуке према ЗОРО, с обзиром да она има снагу судског поравнања, које представља облик правоснажног окончања спора. Тужбу поднету после закљученог споразума пред арбитражом суд би одбацио као недозвољену, пошто је спорни однос правоснажно решен.

Радницима је абитража за радне спорове слаба утеха за изгубљену интерну заштиту права (двостепеност у одлучивању), јер арбитража ни после шест година од законске реституције није заживела у Србији.

У екстерној (судској) заштити права радника ЗОР је увео новину. Прописао је (чл. 122. ст. 3) да се радни спор правоснажно окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од његовог покретања.

Цитирана норма у нашој судској реалности звучи сасвим утопистички. Већ дуго радни спорови у Србији трају и по неколико година. Најављене реформе у правосуђу су у самом зачетку. Без радикалних промена у судовању, одредбе о правоснажном окончању радног спора за шест месеци представљаће само пусту жељу законодавца. [24)]

З а к љ у ч а к

Седам опсервираних радноправних института довољно и убедљиво доказују став о нашој радној легислативи као "раштимованом оркестру".

Последице вертикалне и хоризонталне нехармонизације радних прописа највише осећају радници у предузећима, с обзиром да је њихов матични ЗОР шампион радноправне дисхармоније, дерогације класичних правних института (нпр. дисциплинске одговорности) и ускраћивања неких елементарних права (нпр. права на жалбу).

Нашу радну легислативу треба хармонизовати што пре, чиме би се отклонила бројна нонсенс решења, противречја и недоумице.

Вертикалну хармонизацију треба извршити у кратком року по решавању државноправних питања Србије и Црне Горе.

У циљу хоризонталне хармонизације, аутор предлаже доношење јединственог закона о раду (радним односима) у Србији. У првом (општем) делу закон би садржао заједничке радноправне норме, релевантне за све раднике, а у другом (посебном) делу норме које би исказале специфичности радних односа у државним органима, полицији и јавним службама.

Dragoljub Simonović,
Chief of the Legal Department,
Public Utility Company "Electric Economy of Serbia", Belgrade

(Non)Harmonization of Serbian Labor Legislation

Summary

In Serbian labor legislation there is vertical discordance with the federal Basis of Labor Relationships Act and horizontal discordance among the Labor Act, the Labor Relationships in State Organs Act and the Home Office Act. The summit of discordance is in the Labor Act, which derogates disciplinary responsibility and some other traditional rules of labor law and, also, ignores the federal Basis of Labor Relationships Act. By that way Serbian legislator breaks the constitutional principle of subordination of the republic legislature to federal one. The author points to the need of harmonization of our labor le-

24. Д. Симоновић оп. цит., стр. 143.

gislation in vertical and horizontal sense. He suggests horizontal harmonization by unified statute, which would have general part, relating to all employees, and special part, relating the special kinds of employees, such as those in the state organs, police and public utilities.

***Key words**: Harmonization; Labor, Legislature; State organs; Enterprises.*