

---

# РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

---

др Горан ОБРАДОВИЋ

ванредни професор Правног факултета Универзитета у Нишу

др Слободанка КОВАЧЕВИЋ-ПЕРИЋ

доцент Правног факултета Универзитета у Приштини,

са привременим седиштем у Косовској Митровици

## СУБОРДИНАЦИЈА И ДИСЦИПЛИНСКА ВЛАСТ ПОСЛОДАВЦА

### Резиме

Субординација представља једно од најважнијих и увек актуелних питања радног права. Субординација, односно подређености значи правну и економску зависности радника према послодавцу у радном односу. Економска подређености запослених у радном односу произилази из чињенице да је запослени економски зависан од радног односа. Правна подређености је подређености запослених у извршавању рада, у смислу подређености радника власти послодавца у извршавању налога, инструкција послодавца, подређености радном реду, дисциплини рада, контроли извршавања рада и др. Присуство односа субординације, јер субординација је најпре однос подређености и надређености, најизраженије је код дисциплинске власти послодавца. Она је карактеристична за радни однос како ради интензивирања рада, тако и ради одржања реда и дисциплине међу члановима одређене радне групе. Дисциплинска овлашћења послодавца представљају дојуну и гаранцију послодавчевих управљачких и нормативних овлашћења. Дисциплинска власти није подучје у коме се манифестује његова аутономна и неограничена аутономија, већ је послодавац ограничен у вршењу својих дисциплинских овлашћења.

**Кључне речи:** субординација, дисциплинска власти послодавца, границе дисциплинске власти послодавца.

## I Субординација – подређеност запослених

Субординација у појмовном смислу води порекло из средњо-вековног латинског језика и речи *subordinatio*, која означава потчињеност, односно подређеност нечијем ауторитету или зависност од другог (од *subordinare* – ставити под контролу, подредити, подређивати, потчинити, потчињавати).<sup>1</sup> Овај израз прешао је из текстова на новолатинском језику у језике појединих народа и постао њихов појам, уз модификацију својствене духу сваког језике (енгл. *subordination*, фр. *subordination*, нем. *Unterordnung*, рус. *подчинение*).<sup>2</sup> Термин субординација налази примену у различитим областима живота и многим сегментима људског деловања. Тако се, на пример, у логици, термином субординација означава однос нижег појма према вишем, односно однос врсте према роду.<sup>3</sup> Затим, у области политичког и друштвеног живота, појму субординација приписује се значење „потчињености, зависности, послушности, односно дужности повиновања наређењима која издаје други, надређени“ у односима који се успостављају између различитих субјеката.<sup>4</sup> Субординација се препознаје и у нормативном елементу права. У основи, однос надређености и подређености прожима мноштво правних норми, правних појмова и начела. Овај однос, најпре, рефлектује се у повезивања правних норми у правни поредак кроз *начело хијерархије њравних норми*. Наведено начело подразумева да се међу правним актима успоставља однос субординације, према којем су општи правни акти виши од појединачних, при чему нижи правни акти – акти ниже правне снаге морају бити усклађени са вишим актима – актима више правне снаге.<sup>5</sup> И даље, субординација прожима суштину и циљ правних норми. Како наводи проф. Божидар С. Марковић „суштина права су неједнакости“.<sup>6</sup> Посматрано са нормативног аспекта, правни однос се може успоставити само између два субјекта која су различитог правног положаја – радник и послодавац, дужник и поверилац,

1 Иван Клајн, Милан Шипка, *Велики речник сѝраних речи и израза*, Прометеј, Нови Сад, 2007, стр. 1184.

2 То је случај и са српским језиком, где се речју „субординација“ означава „строга потчињавање млађег старијему, нижега у служби вишем; потчињеност, подређеност“. Више о појму субординације у: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 19 и даље.

3 Милан Вујаклија, *Лексикон сѝраних речи и израза*, Просвета, Београд, 1991, стр. 853.

4 Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 19.

5 Слично и: Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 20.

6 Божидар С. Марковић, *Оглед о односима између појма њравде и развѝйка њозиѝивноѝ њриваѝноѝ њрава*, Београд, 1995, стр. 21, 22.

купац и продавац, налогодавац и налогопримац, и др. У том смислу, однос субординације подразумева однос двају субјеката или елемената који међусобно нису једнаки, већ један од њих има мањи значај или ужа овлашћења у односу на други који му је надређен и од којег зависи. Реч је, дакле, о односу зависности, по којем се појам субординације приближава појму „хијерархија“.<sup>7</sup> Хијерархија (грч. *hierarchia*, од *hieros* – свети и *arkhein* – бити први, владати, заповедати) означава распоред и унутрашњу организацију неког скупа чланова који су распоређени по вертикалној силазној линији један испод другог, где је сваки нижи по обиму, значају и вредности, мање или више подређен оном изнад себе. Дакле, када се каже „хијерархијски однос“, тиме се подразумева постојање „пирамиде“ надређених и подређених субјеката, који у њој заузимају место према снази или власти којом располажу.<sup>8</sup> Из односа вертикалне подређености и надређености извире право надређених да издају наређења подређенима и обавезе потоњих да поштују и извршавају издата наређења, под условима утврђеним правним прописима.<sup>9</sup>

Субординација је најтешње повезана са појмом власт (лат. *potestas*). Власт је могућност, тј. способност потчињавања некога или нечега нечијој вољи, право управљања, заповедања, господарења. Власт је легитимни облик моћи. Где је власт ту су успостављени односи подређености и надређености, као израз корелативности између права и дужности њених носилаца и оних који су им потчињени. Управо као и однос субординације, који настаје као последица вршења власти, будући да надређени субјект издаје, а подређени извршава наредбе. Према проф. Тасићу (Ђорђе Тасић) „власт у правом смислу речи постоји када постоји једнострано одлучивања, односно наређивање“.<sup>10</sup> Послодавчева власт се, сходно томе, може одредити као власт која је подесна да буде вршена у току примене уговора о раду.<sup>11</sup>

## II Субординација у радном односу

Одступање од начела правне једнакости најизразитије је у области радних односа. Неједнакост уговорних страна има за последицу

7 Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 20.

8 Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 20.

9 Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Јујославије и основни проблеми социологије рада, треће издање*, Савремена администрација, Београд, 1971, стр. 273.

10 Ђорђе Тасић, *Увод у правне науке*, 3. издање, „Привредник“, Београд, 1941, стр. 148.

11 Цитирано према: Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 22–31.

овлашћење једне стране да издаје наређења другој, при чему је такво овлашћење, у правном смислу – *essentialia negotii* која оправдава вршење послодавчеве власти, а у економском смислу услов за обављање одређене делатности. Правна неједнакост у радном односу последица је економске неједнакости (друштвено-економске и политичке неједнакости) уговорних страна – радника и послодавца. Економска зависност (*dépendence économique*) се огледа у потреби радника да осигура економску сигурност (средства за достојанствен живот од пристојног рада), коју му омогућује послодавац обезбеђивањем посла.

Субординација се први пут појављује као радноправни појам поткрај XIX века, у време ступања на снагу првих закона о заштити од незгода на раду, када је осмишљена у пракси француских судова, а, у вези са тумачењем законских одредаба које су се односиле на круг заштићених лица.<sup>12</sup> У зачетку субординација је, дакле, представљала критеријум за одређивање (персоналног) подручја примене закона о незгодама на раду. Међутим, питање субординације нема само историјски значај за уговорно уређивање радних односа. Субординација, управо супротно, представља једно од најважнијих и увек актуелних питања радног права. О томе живо сведоче историчари радног права, када пишу да је радно право „право субординације“ (*droit de la subordination*), које претпоставља да су на једној страни они који издају налоге, а на другој они који се тим налозима потчињавају, који прихватају да, за зараду, раде за рачун и под влашћу другог.<sup>13</sup> Радно право се не дефинише на овај начин само у класичној радноправној литератури, већ и у савременој радноправној литератури субординација је централна одредница у дефинисању радног права. У смислу реченог, могу се прочитати дефиниције према којима се „радно право може назвати радно право подређеног рада или право подређеног рада“; као „скуп правних норми које се односе на подређени рад“;<sup>14</sup> односно као „права зависног рада“;<sup>15</sup> затим „право заштите запослених због њиховог стања субординације“;<sup>16</sup> „за радно право релевантан је само рад за другог – несамосталан, подређени рад, али рад слободно успостављен (вољом радника), друш-

12 Радноправна концепција субординације није оригинална – њени корени воде порекло из грађанског права и могу се препознати у бројним судским одлукама донетим средином XIX века. Наведено према: Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 14, 37–39.

13 Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 28, 29.

14 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 21<sup>e</sup> édition, Dalloz, Paris, 2002, стр. 7.

15 Simon Deakin, Gillian S. Morris, *Labour Law*, 4<sup>th</sup> édition, Hart Publishing, Oxford, 2005, стр. 239.

16 Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 5<sup>e</sup> édition, Montchrestien, Paris, 2006, стр. 11–20.

твено користан рад“ и слично.<sup>17</sup> Одступање од концепта радног односа у коме је субординација конститутивни елемент постојања радног односа као правног односа, било је заступљено у периоду самоуправног социјализма. Друштвено-економски систем се базирао на доминацији друштвене својине, сходно чему су и у теорији „социјалистичког радног права“ (везује се за период самоуправног социјализма који почиње 1953. године до деведесетих година када је започела транзиција) били доминантни ставови који су негирали подређеност као битно обележје радног односа у условима социјалистичких производних односа, истовремено, истиче се интегрисаност – укљученост у организовани процес рада као обележје „међусобног односа радника у удруженом раду“.<sup>18</sup>

Са становишта савремене теорије и упоредног права подређеност је битно обележје и својство запосленог, мерило које раздваја радноправни положај запосленог (радника, јавног/државног службеника) од правног положаја неких других лица које ангажује послодавац ради извршења одређених послова за потребе послодавца – директора, самозапослених лица и подуговорника. Зато се и каже да је субординација или подређеност „правна вододелница“ помоћу које се одређује да ли се једно лице налази у правном положају запосленог или не.<sup>19</sup> Зависно од тога да ли у раду постоји однос подређености или не прави се и терминолошка разлика између појма „радник“ и „запослени“ која се традиционално везује за разлику која постоји између „рада“ и „запослења“. Тако, термин „рад“ упућује на неку активност, док термин „запослење“ означава правну ситуацију, односно једно правно стање. Аналогно томе, појам „радник“ је генерички појам који обухвата свако лице које обавља одређени рад, независно од чињенице да ли ради у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог, док појам „запослени“ означава лице које ради у оквиру радног односа.<sup>20</sup> Међутим, субординација није само технички појам и не сме се редуковати на „подређеност“ и „надређеност“ при самом обављању рада (службе).<sup>21</sup> Положај „послодавца“ и „послопримца“ одређен је њиховим друштвено-економским и

17 Бранко А. Лубарда, *Радно право (расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу)*, Правни факултет у Београду, Београд, 2012, стр. 10–12.

18 Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Београд, 1978, стр. 21–22 и 31–33. Било је и аутора који су заступали гледиште да субординација није само битно обележје најамних радних односа већ да се на одређени начин испољава и у такозваном социјетатном радном односу (у условима социјализма). У том смислу: Н. Тинтић, *Радно и социјално право, Књига прва: радни односи (I)*, Народне новине, Загреб, 1969, стр. 359–364.

19 Б. А. Лубарда, *нав. дело*, стр. 25, 28.

20 Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 237.

21 Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 361.

правним положајем, приликом ступања у такав правни однос. На то нас упућује историјски развој радног права и друштвено-економске претпоставке које су условиле настанак радног односа. Нужна претпоставка настанка и разуме се постојања радног односа јесте подела грађана једног друштва на оне који имају власништво над средствима рада и на оне који то власништво немају.<sup>22</sup>

Субординација у радном односу значи правну и економску зависност (подређеност) радника послодавцу. Економска подређеност радника у радном односу произилази из чињенице да је радник економски зависан од радног односа.<sup>23</sup> Вебер сматра да је често, посебно у модерном капиталистичком свету, економска моћ доминантан облик моћи (Макс Вебер). *Зависни рад у економском смислу* подразумева и својеврсну личну (*йравну*) *йодређеност* у извршавању рада, у смислу подређености радника власти послодавца у вршењу (испуњењу налога – инструкција послодавца) и контроли извршавања рада.<sup>24</sup> Сходно правно-економској надређености послодавац је титулар различитих овлашћења, која су међусобно уско повезана, као што су: а) овлашћење да самостално уреди своје предузеће у његовој техничкој и особној структури; б) овлашћење да одлучује и вези са пословањем предузећа (у погледу његових циљева, техничкох средстава, пословања итд.); в) овлашћење да доноси правила у правцу интерног пословања предузећа; г) овлашћење контроле и оцене резултата радникова рада; д) овлашћење дисциплинирања према радницима који су запослени у његовом предузећу.<sup>25</sup> Када таква овлашћења постоје на једној страни, на другој страни се аутоматски јавља стање подређености.

### III Субординација и дисциплинска власт послодавца

Субординација као једно од правних обележја радног односа је везана „уз *сйаийус субординираној радника*“.<sup>26</sup> „Зависност“ радника према послодавцу у процесу рада је типична и карактеристична за радноправни однос. Субординацији је и у савременом развоју признато обележје „централног појма радног права и стожера око којег је распоређена це-

22 Боровоје Шундерић, *Демокрайизација радној односа*, „Гласник“ Правног факултета у Крагујевцу, 1991, стр. 64.

23 Guillaume H. Camerlynck, Gérard L. Caen, Jean Pélissier, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1986, стр. 177.

24 Б. А. Лубарда, *нав. дело*, стр. 11.

25 Никола Тинтић, *Радно и социјално йраво, Књија йрва: радни односи (II)*, Народне новине, Загреб, 1972, стр. 588, 589.

26 Н. Тинтић, *Радно и социјално йраво, Књија йрва: радни односи (I)*, стр. 360.

лина радног права као критеријум примене радног права јер указује на једну од важних улога радног права – улогу организовања приватне власти, тј. власти једног приватног лица над другим<sup>27</sup>. У њеном средишту налази се послодавчево овлашћење да издаје налоге и упутства запосленом, другим речима, „да доноси одлуке, да уређује односе (прописује понашање) и да изриче дисциплинске санкције“<sup>28</sup>. То послодавцу даје овлашћења господара посла; право да бдије и надзире активност радника у погледу начина извршења посла; право да примењује дисциплинска овлашћења; право да издаје правила у погледу организовања посла итд.<sup>29</sup> Из наведеног се уочавају *три основне врсте овлашћења, тј. функције које њроисћичу из власћии послодавца: уйрављачка власћ, нормативна власћ и дисциплинска власћ*.<sup>30</sup> Радноправне норме, по правилу, не регулишу изричито све врсте овлашћења послодавца. Премда, субординација у радном односу постоји и ако послодавац стварно не врши управљачку или другу власт, али када има *de facto* могућности за то. То је карактеристично за рад запослених који уживају висок степен аутономије на раду, нпр. наставни кадар у високошколским установама, лекари и сл.

Однос подређености и надређености као израз правне субординације у радном односу најизраженији је код дисциплинске власти послодавца. Она је карактеристична за радни однос како ради интензивирања рада, тако и ради „одржања реда и дисциплине“ међу члановима одређене радне групе (међу радницима истог послодавца).<sup>31</sup> Дисциплинска овлашћења обухватају: а) овлашћења да се стварају правила понашања радника на раду, и б) овлашћења за примењивање дисциплинске санкције, или се редуцира само на примену санкције.<sup>32</sup> У смислу реченог, дисциплинска овлашћења, односно обављање „дисциплинске власти“ (*pouvoir disciplinaire, Disziplinargewalt*) – „карносне власћии“ према особама и радном односу, у зависном раду (у субординираном раду) односно у најамном односу, везује се уз елемент потчињености (субординације) радника на раду правилима рада и овлашћењима послодавца.<sup>33</sup> Управо ова околност – правна неједнакост чини уговор о

27 У том смислу и: Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 30.

28 Боривоје Шундерић, *Радни однос: теорија, норма, ѡракса*, Култура, Београд, 1990, стр. 26 и даље.

29 Н. Тинтић, *Радно и социјално ѡправо*, Књ. ѡрва: *радни односи (I)*, стр. 359, 360.

30 Тако и: Rudy Kyovsky, *Delovno pravo*, Prva knjiga: Splošni del, Pravna fakulteta v Ljubljani, DDU Univerzum, Ljubljana, 1978, стр. 180; Б. Шундерић, *Радни однос: теорија, норма, ѡракса*, стр. 54; Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 31.

31 Н. Тинтић, *Радно и социјално ѡправо*, Књ. ѡрва: *радни односи (II)*, стр. 588.

32 Н. Тинтић, *Радно и социјално ѡправо*, Књ. ѡрва: *радни односи (II)*, стр. 588, 589.

33 Н. Тинтић, *Радно и социјално ѡправо*, Књ. ѡрва: *радни односи (II)*, стр. 588.

раду јединственим у породици уговора, јер је уговор о раду инструмент којим се успоставља правна неједнакост између запосленог и послодавца – стављање запосленог у положај зависности наспрам послодавца. Насупрот правној, економска подређеност као економска зависност запосленог од послодавца није правно релевантна за одређивање суштинског обележја уговора о раду, односно радног односа, пошто економски ризик пословања сноси послодавац, тако да правна подређеност изражава и одсуство економског ризика запосленог у току рада.<sup>34</sup> Такав карактер односа последично се одражава на дијаметрално различит положај послодавца и радника, на пример: а) неодвојивошћу обавезе рада од особе радника; б) зависности и подвргавању радника вољи послодавца у погледу распореда на рад и обављање рада; в) овлашћењима послодавца да самостално одлучује о врсти рада, о управљању, о техничкој и комерцијалној организације, о финансијском пословању предузећа (јер је његов власник), у зависности радника да се понаша и управља у складу с тим; г) иницијативом послодавца у питањима процеса рада; д) правом послодавца на контролу; ђ) овлашћењима да покреће и одлучује о питању одговорности (дисциплинске) у случају повреде радних дужности од стране радника; е) везаношћу радника у обављању рада ако се ради о природи посла у обављању кога је радник стручно самосталан (јер ради *lege artis*), правним нормама које уређују његову делатност (овлаштења, права и обавезе, па и одговорност дисциплинску у случају прекршаја тих правила).<sup>35</sup> Отуда је правна подређеност сама душа уговора о раду,<sup>36</sup> а норме радноправног законодавства имају за циљ да заштите интересе обе уговорне стране, превасходно запосленог у смислу *in favor laboratoris* као вулнерабилније стране, услед економске принуде/потребе да ради за/код другог.

Запослени је подређен радном реду, радним обавезама и другим правилима понашања на раду и у вези са радом, моментом ступања на рад.<sup>37</sup> Ступање на рад је фактички акт који има за последицу стицање права и обавеза запослених и послодавца.<sup>38</sup> Дужност је запослених да савесно и марљиво извршавају преузете радне обавезе и дужности на раду и у вези са радом утврђене законом, општим актом (колектив-

34 Guillaume H. Camerlynck, Gérard L. Caen, Jean Pélissier, *нав. дело*, стр. 177.

35 Н. Тинтић, *Радно и социјално њраво*, Књ. њрва: *радни односи (I)*, стр. 360.

36 Jean de Maillard, *Scolie sur le rapport de subordination*, Droit social, N.1/1982, стр. 21. Нав. према: Б. А. Лубарда, *нав. дело*, стр. 18.

37 Предраг Јовановић, *Радно њраво*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 1998, стр. 157, 158.

38 Ступањем на рад запослени остварује права, преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом утврђене законом, колективним уговором, правилником о раду, уговором о раду и др. (чл. 34) Закона о раду Србије, *Службени ѓласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13.



ним уговором, правилником о раду), уговором о раду и др. Дужности на раду су корелатив права запослених, и могућности надређених да уређују, доносе правила понашања, као и да примењују санкције за непоштовање истих. Корелативност права и обавезе субјеката радног односа значи да оно што је обавеза за једну страну то је право за другу, и *vice versa*. Онај ко је стекао права, односно преузео обавезе из одређеног односа, сноси и одговорност за њихово остваривање. У смислу реченог, одговорност улази у састав правне обавезе као један од њених елемената (као што захтев улази у састав субјективног права, такође као један од његових елемената).<sup>39</sup> Неспорно је да наведена каузалност важи и за субјекте радног односа.<sup>40</sup> Међутим, не усвајају сви запослени утврђене радне обавезе и одговоран однос према раду. Запослени који својом кривицом, чињењем или нечињењем не извршава своје дужности и радно – правне обавезе на раду или вези са радом, у складу са важећим правом, или се не придржава одлука и инструкција послодавца нарушава радну дисциплину чиме чини повреду радне обавезе која као дисциплински кажњиво дело има за последицу дисциплинску одговорност запослених. Такав положај радника је *fons potestatis* послодавца у вези са радном дисциплином,<sup>41</sup> чиме се потврђује *causa* да дисциплинска одговорност постоји где постоји и однос субординације, и обратно. Према проф. Тинтићу (Никола Тинтић), чим постоје дужности, могуће су и повреде тих дужности. А када је потребан ред (*ordo*), потребне су и заповеди односно забране (*jussum*),<sup>42</sup> тако ће бити, сматрао је, све док радни однос буде рад на средствима другог и док ризик обављеног рада не буде у целини сносио онај ко га врши. Сличан став је заступао и проф. Перић (Бошко Перић), те он истиче да је „дисциплинска одговорност у својој битности, санкција субординације уопштености послодавца, која има својих варијаната, али постоји свуда где постоји радни однос“.<sup>43</sup> Дисциплинска одговорност има свој правни основ у радном односу, јер се примењује према запосленом, од момента његовог ступања на рад, тј. од почетка рада па све до његовог престанка.<sup>44</sup> Самим тим она је по-

39 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књ. прва: *радни односи (II)*, стр. 578.

40 Зоран Ивошевић, *Концепцији, појам и режим радног односа*, Гласник Правног факултета у Крагујевцу, 1991, стр. 73.

41 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књ. прва: *радни односи (II)*, стр. 588.

42 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књ. прва: *радни односи (II)*, стр. 364.

43 Бошко Перић, *Појам радног односа*, Годишњак Правног факултета у Сарајеву, 1956, стр. 201–231.

44 Дисциплинска одговорност је одговорност за утврђене повреде радне обавезе и друге повреде радне дисциплине, за које се од овлашћених органа у законом прописаном поступку изричу прописане дисциплинске казне. Нав. према: Зоран Ивошевић, *Дисциплинска и материјална одговорност*, „Драган Срњић“, Правно-економски центар-Шабац, Београд, 1991, стр. 7.

себан облик одговорности, јер се односи на повреду посебних правила понашања, која су резултат потребе радне дисциплине, којих се запослени морају придржавати на раду и у вези са радом, а у циљу бољих и успешнијих резултата рада, веће продуктивности итд. Дисциплинска одговорност је уједно и специфичан вид правне одговорности, по томе што је применљива само против физичких особа (радника–службеника), односно лица у радном односу. Традиционално, против свих особа у односу субординације.<sup>45</sup>

#### **IV Границе субординације – границе дисциплинске власти послодавца**

Дисциплинска власт послодавца као и свака власт је легитимни облик моћи. Подручје манифестације послодавчеве дисциплинске власти није и подручје у коме се манифестује његова апсолутна и неограничена аутономија, већ је послодавац ограничен у вршењу својих дисциплинских овлашћења. Као што је у друштву власт поверена појединим органима да би штитили успостављену друштвену организацију и постојећи систем, и служи тој сврси, тако и у односима на раду власт послодавца као последица економске субординације запослених, у циљу је организације рада и поштовања радног реда, и служи само тој сврси. На сличан начин и у односима који настају поводом дисциплинских овлашћења нема места самовољи, нити слепој послушности, него су односи међусобно јасно успостављени радноправном регулативом у начелу, а даље препуштени послодавцу да својим општим, једностраним актима ближе уреди дисциплинску одговорност. Таква констелација проистиче из начела субординације у чијем се средишту налази захтев да дисциплинска власт послодавца мора бити подређена законском и другим правилима. При томе, законом се не уређују сви аспекти дисциплинске одговорности, већ само услови дисциплинске одговорности, дисциплинске санкције и основна начела дисциплинског поступка. Одговоран однос запослених према својим правима и обавезама на раду и у вези са радом, савесно извршавање радних дужности, придржавање одлука донетих у предузећу есенцијалне су претпоставке несметаног процеса рада, успешног остваривања радних, пословних задатака. Поштовање правила унутрашњег радног реда прворазредни је чинилац успешности и већој продуктивности, на чему сваки послодавац инсистира. У крајњем, из дисциплинске власти проистиче право послодавца на изрицање дисциплинске санкције, с циљем „дисциплиновања запослених“ који не поштују утврђене радне обавезе и прописану дисциплину на

45 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књига прва: радни односи (II), стр. 588.

раду и у вези са радом. Констатовали би, да наведени општи принципи изражавају суштину дисциплинске власти, и уједно дефинишу њене границе и њен домашај, јер дисциплинска овлашћења могу се вршити само у мери у којој доприносе очувању радног реда и дисциплине у одређеној радној средини и њеном правилном функционисању. То, коначно, значи да потреба послодавца да обезбеди добро функционисање радне средине представља извор и границе послодавчевих овлашћења.<sup>46</sup> Поред наведеног, ограничењу послодавчевих дисциплинских овлашћења, тиме и ограничењу субординације запослених према послодавцу, доприноси мноштво радноправних института. Моћне границе дисциплинској власти успостављају радноправна правила о дисциплинској одговорности, пре свега: (а) дефинисање бића и услова повреде радне обавезе, чиме се постављају просторне и временске границе дисциплинских овлашћења, (б) као и правила оличена у основним начелима дисциплинског поступка. Дисциплинска власт послодавца, у начелу, ограничена је на радно место (везана за рад и у вези са радом) и радно време. Из наведеног проистиче да послодавац нема право да дисциплински кажњава запосленог због понашања у приватном животу, изузев ако се докаже да понашање запосленог негативно утиче на рад у одређеној средини, на односе на раду, нарушава углед установе у којој ради, и сл.

У радном односу све је више јавно-правних елемената. Ширење спектра људских права посредно доводи до екстензије права човека и у област радних односа. Тако се и низом других правних института постављају јасне границе дисциплинске власти послодавца. Из начела субординације чију суштину прожима захтев да дисциплинска власт послодавца мора бити подређена правним правилима, запослени нису дужни да поступају у складу са налозима послодавца уколико су они противни закону, јавном поретку, пословним обичајима, и сл. Таквим поступањем запослени не чини повреду радне обавезе, јер биће повреде нема елемент противправности. Најеклатантнији пример таквог поступања је заштита „узбуњивача“. Слично, не чини повреду радне обавезе запослени који одбије послодавчев налог уколико му прети опасност по живот и здравље, јер нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду, итд. Савремено радно право карактерише шира заштита достојанства на раду, што је праћено „постављањем границама правној подређености најпре нормама хетерономног права [...], прецизирање домашаја подређености и јаснијег одређивања њених граница како би се заштитио физички, психички и морални интегритет, приватност личности и достојанство запосленог“.<sup>47</sup> Заштита достојанства човека на раду, његовог физичког и моралног интегритете-

46 Љ. Ковачевић, *нав. дело*, стр. 362, 363.

47 Б. А. Лубарда, *нав. дело*, стр. 19, 20.

та значајно доприноси ограничењу подређивања дисциплинској власти послодаваца, па и апсолутној забрани вршења дисциплинске власти уколико доводи до дискриминације запослених због њихове расе, пола, здравственог стања, и ма ког другог личног својства – одлука о дисциплинској санкцији донета на основу дискриминационих разлога је ништава.

Људска права и слободе постављају најочитије границе дисциплинске власти, често не и најаче. Наиме, савремени цивилизацијски развој карактерише ширење људских права у свим доменима што се последично одразило на област људских права у радном односу. Прихватањем концепта грађанина-запосленог (савремени концепт грађанства у Европској унији) преовладава се или напушта традиционални концепт субординације као битног обележја положаја запосленог (и граница субординације). Сматра се да је концепт грађанина-запосленог онај који више одговара природи положаја запосленог – лојалност послодавцу, с једне стране, лојалност држави, с друге стране: подељена лојалност послодавцу и држави (нпр. право на узбуђивање).<sup>48</sup> Конституисање квантификацијом признатих права радницима, пружа се раднику, као економски слабијем субјекту нешто јача заштита, у поређењу са послодавцем, што је у складу са начелом *in favor laboratoris*, и тиме, суштинском сврхом радноправног законодавства које је заштитно законодавство од првих норми државног интервенционизма у односе послодавца и радника.<sup>49</sup> Традиционално норме радног права настоје да помире антагонизам између послодавчевих овлашћења са правима и слободама запослених и да успоставе равнотежу између интереса надређених– послодавац и подређених-запослени. За ефикасну и доследну заштиту права човека на раду неопходна је била, показана-

48 Б. А. Лубарда, *нав. дело*, стр. 21, 22.

49 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима човека, из 1966. године (*Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71), у чл. 8 обавезује државе чланице, да обезбеде право сваког лица да образује, ступа у синдикат у циљу заштите и унапређења својих економских и социјалних интереса.

Конвенција бр. 98 МОП-а о правима радника на организовање и колективно приговарање усвојена 1949. год. сугерише земљама чланицама да предузму мере и створе услове за унапређење ширег коришћења добровољних преговора, кроз колективно уговарање између послодавца и радничке организације.

Препорука бр. 129 МОП-а из 1967. год. о саобраћају између управе и радника у предузећу има за циљ стварање атмосфере узајамног поверења, путем потпунијег и објективнијег обавештавања и информисања и консултовања радника у различитим сегментима живота предузећа.

Конвенција бр. 87 МОП-а из 1948. год. о синдикалним слободама и заштити синдикалних права предвиђа да, радници и послодавци без икаквих разлика имају право да без претходног одобрења оснивају и учлањују се у ове организације уз једини услов да се повинују статутима ових организација.

ло се анализом материјалних извора, интернационализација слобода и права не само у грађанско-политичком домену, већ и на економско-социјалном пољу. Интернационализација као процес, односно метода стварања међународног радног и социјалног права, претпоставља да слободе и права уживају сви људи у међународној заједници, а не само грађани једне државе или ограниченог броја држава.<sup>50</sup> Са развојем међународног радног и социјалног права створено је још једно средство, овог пута на међународном плану, којим се од самог почетка настојала обезбедити не само екстензија права и слобода на што већи број држава чланица међународне заједнице (самим тим и на што више људи), већ и унапређење, и систем контроле поштовања овим актима утврђених слобода и права.<sup>51</sup>

Правни поредак је склон да пружа нешто јачу заштиту раднику у радном односу с позивом на начело *in favor laborem*. Разлог за такво опредељење нормотворца је тежња да се заштити радник као економски слабија страна у радном односу. Егзистенцијална нужност рада доводи радника до „добровољне“ правне подређености послодавцу, која има легитимитет у уговору о раду заснивањем радног односа, фактички од ступања на рад запосленог. Рад у радном односу је за милионску армију радно способних лица основни извор егзистенције и пристојног живота која зависи од посла који му обезбеђује послодавац. И, након сто година од првих интервенција државе у радне односе, егзистенцијална нужност рада је и данас основна друштвено-економска претпоставка настајања и постојања радног односа. Док такве нужности има биће и радних односа, односно и субординације. Норме радног права настојаће, и надаље, да помире антагонизам послодавчеве власти са фундаменталним људским правима и слободама на раду.

---

50 Боровоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет у Београду, Београд, 2001, стр. 16.

51 Слободанка Ковачевић-Перић, *Пристојан рад*, Правни факултет Универзитета у Приштини – Косовска Митровица, Grafikolor (Краљево), Београд, 2013, стр. 17–19.

**Goran OBRADOVIĆ, PhD**

Associate Professor at the Faculty of Law University of Niš

**Slobodanka KOVAČEVIĆ-PERIĆ, PhD**

Assistant Professor at the Faculty of Law University of Priština, Kosovska Mitrovica

## SUBORDINATION AND DISCIPLINARY CAPACITY OF EMPLOYER

### Summary

*Subordination is one of the most important and still ongoing questions of labor law. Subordination or subjection means legal and economic dependence of the worker on the employer in employment. Economic subordination of employees in employment stems from the fact that the employee is economically dependent on employment. Legal subordination is the subordination of employees in the performance of work, in terms of the subordination of employees to the employer in carrying out orders, instructions of the employer, the subordination of the working order, and discipline of work, supervision of the execution of work, etc. The presence of a relationship of subordination, because subordination is primarily a relationship of subordination and superiority, is most pronounced in the disciplinary authority of the employer. It is a characteristic of the employment relationship, both in order to intensify the work and to maintain order and discipline among the members of a particular working group. Disciplinary authority of the employer complements and guarantees employers' management and regulatory powers. The disciplinary authority is not an area in which its absolute and unlimited autonomy is manifested, but the employer is limited in the exercise of his or her disciplinary powers.*

**Key words:** *subordination, the disciplinary authority of the employer, the boundaries of the disciplinary authority of the employer.*