
СТРУЧНА МИШЉЕЊА

*Драгољуб СИМОНОВИЋ**

*Снежана ИВАНОВИЋ ***

ИМПЕРАТИВНЕ И ДИСПОЗИТИВНЕ ОДРЕДБЕ ЗАКОНА О РАДУ

Резиме

Сваки закон у свом корпусу садржи императивне (ius cogens) и диспозитивне одредбе. Илустративан пример за садејство императивних и диспозитивних правних норми представља Закон о раду, те су га аутори одабрали за опсервацију у оквиру одабране теме. Мотив за обраду теме, истовремено и поента чланка, инкорпорисана је у жељу аутора да сугеришу правницима – креаторима текстова општих аката код послодавца, да праве добру дистинкцију императивних и диспозитивних одредаба Закона о раду, нарочито да императивне норме не преписују у општа акта. Тиме ће правни посленици сачинити краће и квалитетније текстове аката из аутономне регулативе послодавца (колективни уговор, правилник о раду).

Кључне речи: закон, правне норме, императивне, диспозитивне.

Појам и разлика између императивних и диспозитивних законских одредаба

Закон о раду (у даљем тексту ЗОР) је прави егземплар који обухвата императивне и диспозитивне норме. Стога представља богат полигон

* Адвокат из Београда

** Дипломирани правник из Ужица

за истраживање ове две врсте правних норми и прилику за сучељавање корпуса онога што означавамо као *ius cogens*, -принудног права које не може бити мењано диспозицијом поданика закона - и могућности поданика закона да, коришћењем начела аутономије воље код уговарања, утичу на садржину законских одредаба у границама које дефинише закон, па и изван тих граница.

Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду (ЗОР, чл. 8-11)

Основна полазишта за дистинкцију императивних и диспозитивних норми налазимо у одредбама чл. 8 – 11 ЗОР. Према наведеним одредбама, у којима се јасно препознаје начело хијерархије правних аката, послодавац својим општим актом и уговором о раду може да утврди, како већа, тако и друга права и боље услове рада запосленима у односу на стандарде које прописује закон, али не може да поступа у супротном смеру.

Аутори указују на чињеницу да су, анализирајући на десетине општих аката послодавца, дошли до закључка да послодавци не користе могућност нормирања других, нових права за запослене, а да могућност нормирања права већег обима у односу на предвиђена (прописана у ЗОР) користе веома ретко.

Одредбом чл. 9 ст. 1. ЗОР санкционисана је ситуација у којој се општим актом послодавца или уговором о раду утврђују неповољнији услови рада од оних које прописује закон тако што, у складу са основним начелом хијерархије правних аката, следи поштовање принципа примата примене закона као акта јаче правне снаге. Исти принцип треба применити и када општи акт или уговор о раду садрже мање права од оних која прописује закон, иако то закон изричито не наглашава.

Санкција ништавости одредаба уговора о раду којима су предвиђени неповољнији услови рада (аналогно, и права мањег обима), у односу на оне које прописују закон и општи акт послодавца, као и оних одредаба уговора о раду које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца, додатно наглашава императивну природу норми ЗОР у којима долази до примене начело хијерахије правних аката (ЗОР, чл. 9 ст. 2).

Право да се захтева утврђивање ништавости пред надлежним судом, не застарева (ЗОР, чл.11). Ове законске одредбе су компатибилне општем правилу да ништаве уговорне одребе не могу конвалидирати.

Остаје нејасно зашто ЗОР употребом речи „утврђује се“ упућује на деклараторну тужбу из ЗПП, а не на конститутивну тужбу којом би запослени захтевао поништај наведених одредаба.

ЗОР регулише и питање хијерархије између самих колективних уговора, па се тако колективним уговором код послодавца не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од оних утврђених посебним односно општим колективним уговором. Исто правило важи и када је реч о посебном колективном уговору у односу на општи колективни уговор као правни акт јаче правне снаге (ЗОР, чл. 10 ст. 1. и 2).

Заснивање радног односа

Код општих услова за заснивање радног односа, императивна одредба се, према матичном радном законодавству, односи на године живота: радни однос се може засновати са лицем које има најмање 15 година живота (ЗОР, чл. 24 ст. 1). Са лицем које има мање од 15 година живота, радни однос се може засновати само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или старатеља и ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом (ЗОР, чл. 25 ст. 1). Овде послодавац не може ништа мењати својим општим актом.

Правилник о организацији и систематизацији послова

Код правилника о организацији и систематизацији послова, преовлађују императивне законске одредбе.

Обавезни елементи овог правилника су: 1) организациони делови код послодавца; 2) назив и опис послова; 3) врста и степен захтеване стручне спреме и 4) други посебни услови за рад на одређеним пословима (ЗОР, чл. 24 ст. 2). Факултативни елементи, уведени новелама ЗОР из јула 2014., су број извршилаца и могућност двојних квалификација.

Код правилника о организацији и систематизацији послова, диспозиција послодавца се своди само на утврђивање „других посебних услова за рад“ (знање страних језика, године искуства на истом послу, поседовање возачке дозволе, итд).

Сва остала питања која се тичу заснивања радног односа регулисана су одредбама искључиво императивне природе.

Уговор о раду

Важећи ЗОР строго детерминише форму и садржину уговора о раду, не остављајући простор за диспозитивне интервенције послодавца.

Императивном одредбом става 1. у члану 33. ЗОР, у 13 тачака таксативно је утврђена садржина уговора о раду. Новелама ЗОР из 2014., брисана је могућност уговарања „и других права и обавеза“. Законско условљавање садржине уговора о раду појачано је и одредбом која прописује да се тим уговором не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом и општим актом. Ово говори у прилог ставу да уговор о раду спада у групу адхезионих уговора, с обзиром да запослени, субординиран послодавцу, не може значајније да утиче на његову садржину у односу на текст који је саставио послодавац као јача уговорна страна.

Новину представља и одредба става 2. у чл. 33., по којој уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1, тач. 11 - 13 ЗОР, (елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, рокови за исплату зараде и др.), с тим што у том случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду, примењују се одредбе закона и општег акта послодавца непосредно, што указује на супсидијарну примену закона и општег акта. Уговор о раду има примат у односу на закон и општи акт у примени нових, других права запосленог и права која су уговором регулисана у већем обиму у односу на права запосленог утврђена законом и општим актом послодавца.

Ступање на рад

Материја ступања на рад је регулисана нормама искључиво императивне природе будући да има велики значај, с обзиром на то да запослени остварује сва права и обавезе даном ступања на рад.

Пробни рад

Институт пробног рада је факултативне природе, што значи да не мора бити уговорен, нити регулисан општим актом послодавца (ЗОР, чл. 36). У одредбама које га регулишу, стичу се императивни и диспозитивни елементи, с тим што преовлађују диспозитивне норме. На пример, императивном одредбом је утврђен максимум трајања пробног рада (6 месеци), а минимум је остављен диспозицији послодавца.

Остали уговори ЗОР

У ред осталих уговора према ЗОР, улазе уговор о раду: на одређено време, са непуним радним временом, на пословима са повећаним ризиком, за обављање послова ван просторија послодавца и радни однос са кућним помоћним особљем. Реч је о факултативним уговорима, у које су инкорпорисани и тзв. флексибилни облици запошљавања.

Унутар нормативног корпуса ових уговора заступљене су императивне и диспозитивне норме. Императивне се односе углавном на рокове трајања ових флексибилних облика запошљавања (нпр. према новелама из јула 2014.г., рад на одређено време због повећаног обима посла може да траје најдуже 24 месеца – ЗОР, чл. 37 ст. 2).

Занимљив је пример симбиозе императивних и диспозитивних норми код радног односа са кућним помоћним особљем (ЗОР, чл. 45): диспозитивном одредбом се оставља могућност делимичне исплате зараде у натура, док се императивном прописује да се вредност давања у натура мора изразити у новцу, с тим што се део зараде обавезно обрачунава и исплаћује у новцу и износи најмање 50% зараде запосленог (ЗОР, чл. 45, ст. 2, 3 и 4).

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад (ЗОР, чл. 49 ст. 1. и 2).

Ове норме су императивне, дефинисане у „најтврђем“ облику – употребом речи „дужан“.

Радно време

Дефиниција радног времена је регулисана одредбом члан 50. ст. 1. ЗОР. Њен императивни карактер доказује употреба речи „дужан“ која се односи на обавезе запосленог.

Дужина радног времена је регулисана са две императивне норме, примарном и допунском. Примарна је она која утврђује да пуно радно време износи 40 часова седмично, а допунска она која прописује безусловни минимум од 36 часова седмично (ЗОР, чл. 51 ст. 1 и 2). Одредбе ЗОР о скраћеном радном времену су двоструко императивне природе и

детерминисане су тежином и здравственом шкодљивошћу послова са повећаним ризиком на којима запослени ради (ЗОР, чл. 52 ст. 1).

Прековремени рад

Прековремени рад је регулисан искључиво императивним одредбама које прописују случајеве у којима послодавац може увести прековремени рад, дужину прековременог рада на дневном и седмичном нивоу, као и забрану увођења прековременог рада запосленом који ради са скраћеним радним временом. (ЗОР, чл. 53). Императивна природа ових одредаба указује да послодавац прековременом раду треба да прилази опрезно, руководећи се искључиво стварном потребом. Сходно начелу уског тумачења изузетака, рад дужи од пуног радног времена не може се уводити мимо случајева прописаних законом и општим актом послодавца, тим пре што је ограничено радно време Уставом и законом загарантовано право запосленог.

Распоред радног времена

Новелама ЗОР из 2014. законодавац је послодавцу оставио широку диспозицију кад је реч о распореду радног времена уношењем речи „по правилу“ у кључне одредбе које регулишу распоред радног времена: радна седмица траје по правилу пет радних дана; радни дан траје, по правилу, осам часова (ЗОР, чл. 55 ст. 1. и 3).

Путем распореда радног времена послодавац врши равномерно свођење укупног годишњег фонда радног времена, сепаратно на радне дане, радне седмице и месеце, при чему се мора држати 40-часовне радне седмице. Послодавац, даље, распоредом радног времена утврђује број радних дана у седмици (пет или шест) и распоред дневног рада, уз могућност увођења клизног радног времена.

Тако, послодавац може општим актом да уведе шестодневну радну седмицу за све запослене или по организационим целинама и да у оквиру ње одређује број радних часова на дневном нивоу, а може радну седмицу да организује на други начин (ЗОР, чл. 55 ст. 4).

При утврђивању конкретног распореда радног времена, послодавац првенствено води рачуна о природи делатности, организацији рада и рационалном коришћењу средстава рада.

Прерасподела радног времена

Код прерасподеле радног времена преовлађују диспозитивне одредбе (ЗОР, чл. 57- 61), с тим што постоји садејство између обе врсте норми.

Начин и временски оквир (период од шест месеци) прерасподеле радног времена утврђени су императивном одредбом члана 57 ст. 2 ЗОР. Међутим, законском новином (новеле ЗОР из јула 2014), која представља спој диспозитивне и императивне норме, релативизована је когентност наведене одредбе прописивањем да се колективним уговором може утврдити да се прерасподела радног времена креће у периоду до девет месеци, те да се не везује за календарску годину.

Ноћни рад и рад у сменама

Ноћни рад и рад у сменама улазе у корпус тешких услова рада, па у регулативи ноћног и сменског рада доминирају императивне норме са више прописаних обавеза за послодавца (ЗОР, чл. 62. и 63).

Одмори – у току рада, дневни и недељни

Право запосленог на одмор у току рада, тзв. пауза (ЗОР, чл. 64 и 65), регулисано је у симбиози диспозитивних и императивних одредаба.

Интересантна је, са становишта (не) познавања језика, императивна одредба члана 64 ст. 4 ЗОР која прописује да одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена (тј. два пута). Везник „и“ погрешно упућује на кумулацију периода коришћења одмора у току рада. Уместо везника „и“ требало је употребити раставну речцу „ни“ која не доводи до недоумица у тумачењу текста закона (правилна речца „ни“ била је присутна у нашем старијем радном законодавству).

Дневни одмор је регулисан императивним одредбама члана 66 ЗОР. Императивни карактер тих одредаба је очекиван, будући да дневни одмор запослени користи са циљем репродуковања радне снаге и способности.

И код недељног одмора трајање је уређено на императиван начин одредбом члана 67 ст. 1. и 2. ЗОР, с тим што је у ставу 3 истог члана закона послодавцу остављена могућност диспозиције да, уместо недеље, одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтевају.

Годишњи одмор

Према новелама ЗОР из јула 2014. запослени стиче право на годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца (ЗОР, чл. 68 ст. 2). Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити (ЗОР, чл. 68 ст. 4). Овде се ради о „чисто“ императивним нормама.

Сагласно одредби члана 69. ст. 1 ЗОР одређивање дужине годишњег одмора је у диспозицији послодавца, али закон на императиван начин утврђује најкраће трајање годишњег одмора – 20 радних дана. У одређивању дужине годишњег одмора ЗОР наставља пут симбиозе императивних и диспозитивних норми тако што установљава неколико мерила за увећање годишњег одмора, док остала мерила препушта вољи послодавца да их одреди општим актом или уговором о раду (ЗОР, чл. 69 ст. 2).

Новелама ЗОР из јула 2014. остављена је недоумица када је реч о коришћењу годишњег одмора у деловима. Аутори су мишљења да би требало на императиван начин одредити број тих делова како се сврха годишњег одмора не би обесмислила, што се дешава у случају коришћења овог одмора у три – четири и више делова, за шта новеле ЗОР из јула 2014. пружају могућност.

Код распореда коришћења годишњег одмора (ЗОР, чл. 75) постоји симбиоза императивних и диспозитивних норми, које обезбеђују усклађивање објективних потреба послодавца (процеса рада) и субјективних потреба запосленог. Законске новине дају могућност колективног коришћења годишњег одмора, као и могућност достављања решења о коришћењу годишњег одмора запосленом у електронској форми (диспозитивне одредбе).

Новелама ЗОР из јула 2014. уведена је новина у виду императивне норме у „најтврђем“ облику, која прописује да је послодавац дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати новчану накнаду за неискоришћени, сразмерни део годишњег одмора у висини просечне зараде у претходних 12 месеци. Ова накнада има карактер накнаде штете (ЗОР, чл. 76).

Плаћено одсуство

Проблематика плаћеног одсуства је регулисана комбинацијом императивних и диспозитивних норми.

Законодавац, на пример, прописује најдужи период трајања плаћеног одсуства – до пет радних дана у календарској години, али оставља могућност послодавцу да општим актом или уговором о раду (ЗОР, чл. 77 ст. 1), право на плаћено одсуство утврди и у дужем трајању (ЗОР, чл. 77 ст. 6), као и да утврди и друге случајеве када запослени има право на плаћено одсуство, у односу на оне које предвиђа закон.

Комбинација императивних и диспозитивних норми постоји и када законодавац прописује круг лица која улазе у ужу породицу (ЗОР, чл. 77 ст. 4), затим у одредби члана 77 ст. 5 која омогућава послодавцу да плаћено одсуство одобри и за друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим, па и могућност да послодавац ужу породицу из става 4. у члану 77 прошири другим лицима (ЗОР, чл. 77 ст. 6).

Аутори сматрају да је код плаћеног одсуства дозвољена претерана диспозиција послодавца која у себи носи ризик од изигравања сврхе права запосленог на одсуство са рада уз накнаду зараде.

Норма члана 77 ст. 3 ЗОР (право на плаћено одсуство за случај смрти члана уже породице и добровољног давања крви) је изричито императивне природе и примењује се *ex lege*.

Неплаћено одсуство и мировање радног односа

Неплаћено одсуство је у потпуној диспозицији послодавца (ЗОР, чл. 78 ст. 1).

У материји мировања радног односа (ЗОР, чл. 79) претежу императивне норме. Закон прописује пет случајева мировања права и обавеза запосленом, али у наставку упућује на диспозицију послодавца: “осим права и обавеза за које је општим актом, односно уговором о раду другачије одређено“. Императивна норма (ЗОР, чл. 79 ст. 2) налаже послодавцу да испоштује право запосленог да се у року од 15 дана од дана престанка разлога који је изазвао мировање радног односа, врати на рад код послодавца. Супротно, ако се запослени не јави на рад у прописаном року, престаје му радни однос.

Општа заштита запослених и заштита личних података

Норме које регулишу материју опште заштите запослених и заштите личних података (ЗОР, чл, 80-83) су императивне природе и прописују дужности и забране највишег степена и на страни послодавца и на страни запосленог.

Зарада и накнада зараде

Зарада и накнада зараде је област у којој претежу императивне норме уз спорадично присуство диспозиције послодавца.

Уводна норма (ЗОР, чл. 104 ст. 1) садржи комбинацију императивне и диспозитивне норме („запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду“).

Наредне одредбе овог члана су строго императивне и односе се на гаранцију једнаке зараде за исти рад. Одредба о структури зараде је сачињена од императивних и диспозитивних норми (ЗОР, чл. 105 ст. 1). Основни елементи зараде су прописани императивном нормом, али је остављено диспозицији послодавца да општим актом или уговором о раду предвиди „и друга примања“ која улазе у структуру зараде. Диспозицији послодавца је остављено и да својим актима конкретизује елементе радног учинка чији су основни елементи прописани императивном нормом (квалитет и обим посла и др.).

Највећа диспозиција послодавца постоји кад је реч о зарадама. Уговором о раду се може уговорити зарада у већем износу од основне (ЗОР, чл. 107 ст. 4) и то са експертима, специјалистима и сл., када зарада постаје предмет преговарања и израз аутономије воље уговорних страна, чиме се чини изузетак од правила да је уговор о раду адхезиони уговор, тј. уговор који сачињава послодавац, а запослени му приступа.

Одредбе о увећаној заради (ЗОР, чл. 108 ст. 1) представљају комбинацију императивних и диспозитивних норми, са преимућством диспозиције послодавца, што је нарочито исказано коришћењем речи „најмање“. Тако послодавац има могућност да зараду запосленог по основу рада на дан државног празника, рада ноћу, прековременог рада и минулог рада утврди у проценту већем од оног који прописује закон, али не и мањем.

Што се тиче минулог рада, новелама ЗОР из јула 2014., предвиђено је да се минули рад утврђује само за пуне године рада проведене у рад-

ном односу код послодавца. Међутим, имајући у виду одредбу члана 8. ст. 2. ЗОР, по којој се општим актом послодавца могу уредити повољнија права од права утврђених законом, послодавцу је остављена могућност да запосленом призна и минули рад за сваку пуну годину проведenu у радном односу. Пракса показује да послодавци веома ретко користе ову могућност диспозиције, већ прибегавају решењу из новела ЗОР, као повољнијем за себе.

Врхунац диспозиције послодавца присутан је у одредби члана 108 ст. 4 ЗОР (новеле), по којој послодавац може да предвиди и друге случајеве у којима запослени има право на увећану зараду (нпр. у случају сменског рада).

Одредбе о минималној заради (ЗОР, чл. 111 – 113) су императивног карактера.

Одредбе које регулишу накнаду зараде (ЗОР, чл. 114 - 117) и остале одредбе које се тичу обрачуна зараде и накнаде зараде, евиденцију зараде и накнаде зараде и заштиту зараде и накнаде зараде (ЗОР, чл. 121 - 123), императивне су природе.

Накнада трошкова и друга примања

Проблематика накнаде трошкова и других примања (ЗОР, чл. 118-120) је регулисана углавном диспозитивним нормама, а диспозиција послодавца најчешће се своди на алтернативна решења. Послодавац, тако, није дужан да исплаћује запосленом накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада уколико је обезбедио сопствени превоз. Остала примања запосленог су факултативне природе (јубиларна награда и солидарна помоћ) и у пуној су диспозицији послодавца. Уколико их, међутим, предвиди општим актом или/и уговором о раду, уз прецизирање услова за остварење права (нпр., услов броја година рада за јубиларну награду), послодавац је дужан да та права запосленог и реализује.

Одредбе које регулишу права запосленог код промене послодавца и одредбе које регулишу вишак запослених су искључиво императивне. Такве природе су и одредбе које регулишу забрану конкуренције, уз само једну диспозитивно – императивну (ограничавајућу), по којој забрана конкуренције, ако се таква клаузула уговори, не може да траје дуже од две године.

Накнада штете

Питања одговорности за накнаду штете, како запосленог, тако и послодавца, коју претрпе на раду или у вези са радом, регулисана су нормама императивног карактера.

Удаљење запосленог са рада

Удаљење запосленог са рада може бити факултативно (ЗОР, чл. 165) и обавезно (ЗОР, чл. 166), што указује на комбинацију диспозитивних и императивних норми.

Код факултативне суспензије, запослени може бити привремено удаљен са рада уколико су испуњени законом прописани услови: да је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, да запослени угрожава имовину веће вредности повредом радне обавезе или непоштовањем радне дисциплине, да је природа повреде радне обавезе таква да не може да настави рад код послодавца....

Обавезна суспензија постоји када је запосленом решењем надлежног органа одређен притвор. Запослени се у тој ситуацији обавезно удаљава са рада од првог дана притвора, док исти траје.

Остале одредбе које регулишу питање суспензије су императивне природе (ЗОР, чл. 167-169).

Измена уговора о раду

У материји измене уговора о раду, утврђене у три облика, садржане су и диспозитивне и императивне одредбе.

У члану 171. ст. 1. ЗОР садржани су, у шест тачака, разлози због којих послодавац запосленом може да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду) уз одредбу императивне природе (став 2. истог члана) која дефинише појам одговарајућег посла на који запослени може бити премештен путем анекса, као посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Процедуралне обавезе послодавца код измене уговорених услова рада су императивне природе. Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс, рок запосленог за изјашњење и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду (ЗОР, чл. 172 ст. 1).

Диспозитивни карактер има и одредба члана 172а ст. 1 ЗОР, уведена новелама ЗОР из јула 2014, по којој послодавац може запосленог, на основу решења, без понуде за закључење анекса, да привремено премести на друге одговарајуће послове у случају потребе да се одређени посао изврши без одлагања. Овакав привремени премештај може трајати најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци (императивни део одредбе).

Привремени премештај запосленог у друго место рада, односно код другог посло-давца, представља својеврсну симбиозу диспозитивних и императивних норми (ЗОР, чл. 173. и чл. 174). Послодавац може запосленог да премести у друго место рада или код другог послодавца само ако су испуњени законом прописани услови.

Престанак радног односа

И код отказа уговора о раду имамо присуство императивних и диспозитивних норми.

Од седам тачака одредбе члана 175. ЗОР које садрже разлоге за престанак радног односа, три су императивне, а три диспозитивне природе. Седма је упућујућег садржаја.

Радни однос престаје: 1) истеком рока на који је заснован; 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година; 6) смрћу запосленог. Ова три разлога спадају у императивно право.

Разлози наведени у тачкама 2), 3) и 4) имају факултативни карактер и елементе диспозиције: 2) када запослени напуни 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени не договоре другачије; 3) споразумом између послодавца и запосленог и 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог.

И споразум и отказ уговора о раду као разлози за престанак радног односа, дакле, зависе од диспозиције послодавца и запосленог, с тим што закон императивно прописује и одређене дужности за обе уговорне стране, а у случају споразумног престанка радног односа, и правне последице по запосленог (губитак права за случај незапослености).

У члану 176. ЗОР садржано је пет разлога за престанак радног односа независно од воље послодавца и воље запосленог, што значи да је ту реч о строго императивним нормама којима су утврђени, не само разлози за престанак радног односа, већ и датум његовог престанка.

Отказивање уговора о раду од стране запосленог је у пуној диспозицији запосленог, с тим што је дужан да испоштује отказни рок од нај-

мање 15 дана (императивно) или дужи ако се тако договори са послодавцем (диспозитивно), али не дужи од 30 дана (поново императивно).

Полазиште за отказ уговора о раду од стране послодавца чине норме чија је диспозитивност исказана речју „може“, (ЗОР, чл. 179), али у наставку следе бројне императивне норме које обавезују послодавца и које у пракси као да „бришу“ могућности диспозиције послодавца када је реч о отказу уговора о раду. Тако се стиче утисак да је ова врста отказа уговора о раду облигатне, а не факултативне природе.

Диспозитивност је у основи и нових одредаба члана 179а: привремено удаљење са рада без накнаде зараде, новчана казна и опомена са најавом отказа. Ове мере послодавац може изрећи, али је дужан да поштује законом прописан лимит новчане казне (20% основне месечне зараде) и рок на који се казна може изрећи.

Код одредаба које регулишу питања у вези поступка који претходи престанку радног односа, преовлађују норме императивног карактера (ЗОР, чл. 180 – 184).

Одредбе ЗОР које регулишу поступак у случају отказа уговора о раду (ЗОР, чл. 184 - 186) императивног су карактера. Овим нормама су утврђени рок застарелости за отказивање уговора о раду, достављање аката о отказу и обавезе послодавца да изврши исплату зараде и накнаде зараде запосленом.

Одредбе чл. 187. и 188 ЗОР које регулишу посебну заштиту одређених категорија запослених (труднице, породиље и др.) су строго императивне природе, док је одредба члана 189. ЗОР која уређује отказни рок за радника коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, сачињена од императивних и диспозитивних елемената.

Императивност је овде заступљена утолико што закон прописује најкраћи (осам дана) и најдужи отказни рок (30 дана), у чијим оквирима послодавац, у зависности од дужине стажа осигурања, општим актом или уговором о раду, одређује дужину отказног рока.

Одредбе члана 189 а ЗОР (новеле ЗОР из јула 2014), имају диспозитивни карактер у виду конституисаног права запосленог коме је престао радни однос да захтева од послодавца потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и опис послова које је обављао, као и оцену његовог понашања и резултата рада.

Одредбе члана 191. ЗОР које уређују правне последице незаконитог отказа уговора о раду су императивног карактера. У овом обимном

члану који се састоји од девет ставова, диспозитивност налазимо само у ставу 5. којим је запосленом дата могућност да бира између повратка на рад и невраћања, уз обавезу послодавца да му, у случају невраћања на рад, исплати накнаду штете чији максималан износ закон императивно прописује (највише 18 зарада запосленог).

Закључак

Обраду тематике императивних и диспозитивних законских норми ретко срећемо у нашој правној литератури, нарочито кроз указивање на дистинкцију ове две врсте норми. За бављење овом темом аутори су одабрали Закон о раду, сматрајући га правим егземпларом са упечатљивим садејством императивних и диспозитивних одредаба.

Основни подстицај за овај чланак аутори су пронашли у непосредним искуствима, кроз опсервацију бројних општих аката послодавца који су често непотребно обимни (понекад и преобимни), због тога што у свом нормативном корпусу садрже императивне одредбе преписане из ЗОР (непожељна „ресавска школа“).

Аутори поручују колегама: Не преписујте императивне одредбе ЗОР у општа акта (Колективни уговор код послодавца, Правилник о раду), осим када је то нужно због нормативне споне са императивним одредбама. Креирајте општа акта трагом диспозитивних одредаба којима ЗОР обилује.

Уколико сазнају да је бар једном читаоцу овај чланак помогао у састављању квалитетнијег општег акта послодавца, аутори ће имати сатисфакцију – уверењем да су за чланак одабрали корисну тему.

Dragoljub SIMONVIĆ,
Attorney at Law from Belgrade

Snažana IVANOVIĆ,
Bachelor of Laws from Užice

IMPERATIVE AND DISPOSITIVE PROVISIONS OF THE LABOUR LAW

Summary

Each law in its corpus contains imperative (ius cogens) and dispositive provisions. Labour Law is an illustrative example of the coeffect of the imperative and dispositive legal provisions and that is why the authors have chosen it for observation within the selected topic. The motive for processing the topic, and at the same time the Punch line of this article, represents the author's wish to suggest to jurists – creators the provisions of general acts at the employer, to make a high – quality distinction between the imperative and dispositive provisions of the Labour Law, especially not to rewrite imperative provisions of the law into general acts. By that, jurists will create shorter and better – quality texts of the acts of the autonomous employer's regulation (collective agreement, the labour rulebook).

Keywords: *law, legal provisions, imperative, dispositive.*