

# РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

часопис за теорију и праксу  
радног и социјалног права



Број 1/2009  
Београд  
Година XIII







УНИВЕРЗИТЕТСКА БИБЛИОТЕКА  
"СЕРБИЈА ДАНИЉА" - БЕОГРАД  
II И Бр. 55544

# РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

## ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА



Број 1/2009  
Београд





## **РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО**

Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права

Година XIII

### *Издавач*

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије

### *За издавача*

Проф. др Бранко Лубарда, председник Удружења

### *Главни и одговорни уредник*

Проф. др Александар Петровић

### *Заменик главног и одговорног уредника*

Проф. др Боривоје Шундерић

### *Чланови редакционог одбора из земље*

Проф. др Бранко Лубарда, Правни факултет Универзитета у Београду, проф. др Предраг Јовановић, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, проф. др Радоје Брковић, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, проф. др Сенад Јашаревић, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, проф. др Мијал Стојановић, Правни факултет Универзитета у Приштини, др Боса Ненадић, судија Уставног суда Републике Србије, Предраг Трифуновић, судија Врховног суда Републике Србије, доц. др Горан Обрадовић, Правни факултет Универзитета у Нишу.

### *Чланови редакционог одбора из иностранства*

Prof. Dr Zvone Vodovnik, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Republika Slovenija, проф. др Жељко Мирјанић, Правни факултет Универзитета у Бања Луци, Република Српска, проф. др Тодор Каламатиев, Правни факултет Универзитета у Скопљу, Република Македонија, doc. dr Etelka Koprč-Horvat, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, Republika Slovenija, doc. dr Darja Senčur Peček, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, Republika Slovenija

**Штампа:** ПУНТА Ниш

**Техничка обрада:** Ненад Милошевић

**Тираж:** 150

Претплата за 2010. годину износи 1000,00 за правна и физичка лица  
Претплата се врши на текући рачун Удружења за радно право и социјално осигурање Србије, број: 345-10050-13 Панонска банка АД Нови Сад, уз назнаку „претплата за часопис Радно и социјално право“.

Излази два пута годишње

---

Свако копирање, умножавање, објављивање и дистрибуирање целине или делова текста из ове публикације, без претходне писане сагласности издавача, представља повреду ауторског права и кривично је дело.

---

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, Светозара Марковића 79/1, тел. 011/36 15 077, факс 011/36 15 154, [urs.radnopravo@gmail.com](mailto:urs.radnopravo@gmail.com)



## САДРЖАЈ

- Проф. др Предраг Јовановић*  
ПРАВО НА ПРОФЕСИОНАЛНО УДРУЖИВАЊЕ  
ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА У СРБИЈИ ..... 1
- Проф. др Борис Буклијаши,*  
*Ива Мучић*  
ПОРОДНИ ДОПУСТ У ХРВАТСКОЈ У УСПОРЕДБИ  
СА ПОРОДНИМ ДОПУСТОМ У ЕНГЛЕСКОЈ..... 23
- Проф. др Сенад Јашаревић*  
ПАРТИЦИПАЦИЈА ПРЕМА ПРАВНИМ СТАНДАРДИМА  
МОР, ЕУ И СРБИЈЕ ..... 65
- Доц. др Етелка Корнич-Хорват,*  
*Доц. др Дарја Сенчур Печек*  
ЗАШТИТА ЛИЧНОСТИ РАДНИКА, ПРИВАТНОСТИ И ДОСТОЈАНСТВА  
У РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СЛОВЕНИЈЕ ..... 83
- Доц. др Иво Рознић*  
РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА  
У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ ..... 111
- Борисав Чолић, судија Врховног суда Србије, у пензији*  
ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ПОСТУПЦИ ЗАШТИТЕ  
У СЛУЧАЈУ ЊЕНОГ НАСТАНКА ..... 127
- Др Велизар Голубовић*  
ПРАВА ИЗ ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА  
У ДРЖАВАМА СУКЦЕСОРИМА СФРЈ..... 139
- Мр Данило Рончевић*  
ГАРАНТОВАЊЕ СЛОБОДЕ СИНДИКАЛНОГ УДРУЖИВАЊА КАО  
ОСНОВНОГ СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА У УСЛОВИМА СВЕТСКЕ  
ЕКОНОМСКЕ КРИЗЕ..... 155
- Драгослав Хаџи Танчић*  
КРИВИЧНО ДЕЛО НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА РАДОМ ..... 169







Проф.др Предраг Јовановић,  
Правни факултет Универзитета у Новом Саду

Изворни научни чланак\*  
UDK: 331.105.44(497.11)  
UDK: 342.728(497.11)

## **ПРАВО НА ПРОФЕСИОНАЛНО УДРУЖИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА У СРБИЈИ**

*Апстракт:* Право на професионално удруживање запослених и послодаваца спада у ред основних социјалних права, у функцији остваривања и заштите њихових струковних и социјално – економских интереса. Ради се о праву на синдикално удруживање и деловање. То право је регулисано у многим међународним и регионалним правним документима, о којима се у овом раду говори. Указује се подробно и на наше унутрашње право, уз констатацију да је оно у великој мери хармонизовано са међународним и регионалним правом.

У другом делу рада издвајају се и анализирају одређени проблеми који се јављају у пракси синдикалног организовања и деловања код нас.

*Кључне речи:* Запослени, послодавци, синдикалне слободе и права, синдикати, међународно право, колективно преговарање, социјални дијалог.

---

\* Рад примљен: 7.7.2009.  
Рад прихваћен: 2.9.2009.



## **I ПРАВНЕ ОСНОВЕ УДРУЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА**

### **1. УОПШТЕ О ПРАВУ НА УДРУЖИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА**

Право на професионално удруживање запослених и послодаваца подразумева: (а) слободу, односно право, али не и дужност, запослених и послодаваца да оснивају синдикате; (б) слободу запослених и послодаваца да по својој вољи ступају у синдикат или иступају из синдиката; (ц) слободу избора синдиката, у условима синдикалног плурализма, коме ће се приступити, односно слободу да се уопште не приступи синдикату.<sup>1</sup>

Синдикалне слободе и права подразумевају и одговарајућа *средства заштите*. Као и све друге слободе и сва друга права, тако и синдикалне слободе и права морају бити и формално и стварно повезане са одговарајућим инструментима заштите, који ће бити употребљени онда када ове слободе и права буду угрожене. Инструменти заштите могу бити усмерени у три правца: (а) према самим члановима синдиката (запосленима и послодавцима) који се не придржавају синдикалне дисциплине (опомене, казне, искључење); (б) према другим синдикатима као конкурентским организацијама у истој струковној (професионалној) равни (у смислу заштите својих активности и свог програма, или као борба за репрезентативност (приговори, бојкоти, арбитраже виших синдикалних организација; (ц) према синдикатима у различитим струковним равнима (синдикати запослених према синдикатима послодаваца: мирење, посредовање, арбитража, штрајкови).

Сва «борбена средства» синдиката у међусобним односима (индустријским односима) можемо сврстати у две групе: (а) средства борбе мирним путем (социјални дијалог, мирење, посредовање, арбитража); и (б) средства борбе путем притиска (штрајк, lock-out).

---

<sup>1</sup> Др Никола Тинтић, Основи радног права, Загреб, 1955, стр. 239.



У погледу синдикалних слобода и права у Србији је у великој мери извршена хармонизација унутрашњег права са међународним правом које је за њу обавезујуће.<sup>2</sup>

У вези са синдикалним слободама и правима, у позитивном праву и индустријским односима у Србији, *нарочита пажња је посвећена имплементацији двеју конвенција МОП-а: (а) Конвенција бр.87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године;*<sup>3</sup> и (б) Конвенција бр.98 о праву организовања и колективног преговарања из 1949. године.<sup>4</sup>

*Конвенцијом бр.87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права утврђено је неколико битних принципа на којима базирају ове слободе и права. Прво, према чл.2. Конвенције, запослени и послодавци, без икаквих изузетака, имају право, беу претходног одобрења, да образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових организација.*

*Друго, према чл.3. Конвенције, јавне власти морају се уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење синдикалних слобода или ометање њиховог законског извршења. Радничке и послодавачке организације не могу бити распуштене. Треће, према чл.5. Конвенције, радничке и послодавачке организације имају право да установљавају федерације и конфедерације, као и да*

---

<sup>2</sup> Мисли се на: Устав МОП-а из 1919. године – у Уводном делу између осталих средстава подобних да побољшају услове рада запослених и обезбеде мир, истакнут је и принцип синдикалних слобода; Филаделфијску декларацију из 1944. године – која још једном прокламује да је «слобода изражаван ја и удруживања један од неопходних услова прогреса»; Општу декларацију о правима човека ОУН (чл.23.) из 1948. године – која као основно право предвиђа и право на синдикално организовање и синдикалне слободе (не подлеже ратификацији, јер се не третира као међународни уговор); Међународни пакт о економским социјалним и културним правима (чл.8.) из 1966. године («Службени лист СФРЈ», бр.7/1971) – који предвиђа право на оснивање синдиката и националних и међународних синдикалних организација, као и право на штрајк); Међународни пакт о грађанским и политичким правима (чл.22.) из 1966. године («Службени лист СФРЈ», бр.7/1971) – који предвиђа право на оснивање синдиката и учлањење у синдикате; Европска социјална повеља (чл.5.) из 1961. године (ревидирана 1996. године) – која промовише слободу запослених и послодавца да оснивају локалне, националне и међународне организације ради заштите својих економских и социјалних интереса и да се удружују у те организације - (Србија је, као чланица Савета Европе, потписала али још увек није ратификовала ову Повељу; потписана је и ратификована Европска конвенција за заштиту људских права из 1950. године, «Службени лист СЦГ», бр.6/2003.).

<sup>3</sup> «Службени лист ФНРЈ», бр.8/1958.

<sup>4</sup> «Службени лист ФНРЈ», бр.11/1958.



приступају истима, а ове организације (федерације или конфедерације) имају право да се учлањују у међународне организације запослених и послодавца. *Четврто*, према чл.8. Конвенције, не могу се националним законодавством кршити синдикалне слободе и права предвиђене у овој Конвенцији.

Као што се види, Конвенцијом бр.87 обезбеђена је заштита синдикалних слобода и права од радњи и аката државних власти, којима би те слободе и права могле бити угрожене.

*Конвенција бр.98 о праву организовања и колективног преговарања* прокламује, заправо, неколико важних принципа синдикалног деловања: (а) *принцип заштите запослених*; (б) *принцип социјалног партнерства*; (ц) *принцип унапређења социјалног дијалога и колективног преговарања*.

*По принципу заштите запослених*, предвиђена је заштита од радњи и аката послодавца у смислу забране дискриминације у области запошљавања, а која би могла бити штетна по синдикалне слободе. Ова заштита је нарочито усмерена против радњи и аката који би имали за циљ: (а) да запослење радника условљавају тиме да се он не укључује у синдикат или да престане да припада синдикату; (б) да се отпусти радник или да му се на други начин нанесе штета због тога што је он члан синдиката или што учествује у синдикалним делатностима у свом слободном времену или, уз пристанак послодавца, за време рада (чл.1. Конвенције).

*По принципу социјалног партнерства*, Конвенцијом је предвиђена заштита организација запослених од уплитања у њихов рад организација послодавца, и обрнуто – заштићене су организације послодавца од уплитања у њихов рад организација запослених (чл.2.). Посебно треба овде имати у виду недопуштеност мера које послодавци и њихове организације могу предузимати, као јача страна, у вези са организовањем, финансирањем и управљањем радничким организацијама (стварање радничких организација којима управљају послодавци; финансирање радничких организација од стране послодавца што их чини зависним и подвргава контроли послодавца).

*По принципу унапређења социјалног дијалога и колективног преговарања*, у Конвенцији се истиче (чл.4.) потреба предузимања одговарајућих мера (нарочито од стране државе) за унапређивање дијалога и добровољног преговарања и закључивања колективних уговора између послодавца (њихових организација) и организација запослених (њихових синдиката). Социјални дијалог и колективно преговарање треба да карактеришу: (а) *слобода и добровољност*; (б) *процедура и предвиђени редослед радњи*; и (ц) *мотив и циљ је закључење колективног уговора којим се регулишу услови рада*.



## 2. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

*Уставом Србије* (чл.55) јамчи се слобода синдикалног удруживања и право да се остане изван сваког удружења. Удружења се оснивају без претходног одобрења, уз упис у регистар који води државни орган, у складу са законом.

Такође, *Законом о раду* (чл. 206) јамчи се слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Према *Општем колективном уговору Србије* (чл. 50–52), запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила. Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисања свог акционог програма. Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

У смислу закона о раду (чл.6), синдикатом се сматра самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних економских, социјалних културних и других појединачних и колективних интереса. У свом синдикалном деловању, ради заштите наведених интереса, синдикати се служе мирним методама (социјални дијалог, консултације, преговарање) и методама притиска (штрајк, протести, демонстрације и слично).

*Приступање синдикату* врши се добровољним потписивањем приступнице, чији изглед и садржај утврђује синдикат својим актом.

Послодавац је дужан, уз писмену сагласност запосленог, да запосленом, који је члан синдиката, одбије износ од зараде на име синдикалне чланарине и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката (чл. 207. став 2. Закона о раду), те да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива, да изради завршни рачун и врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству (чл. 54. Општег колективног уговора).

*Обавезе синдиката према послодавцу* предвиђене су Законом о раду и Општим колективним уговором. Постоје три обавезе.

*Прво*, синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката, у року од осам дана достављања акта о упису синдиката у регистар.



*Друго*, синдикат је дужан да достави послодавцу одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана избора органа синдиката.

*Треће*, према Општем колективном уговору, синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен сарадње са послодавцем, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

*Обавезе послодавца према синдикату* предвиђене су, такође, Законом о раду и Општим колективним уговором.

*Прво*, послодавац је дужан да обавештава синдикат о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Општим колективним уговором су прецизније предвиђена питања о којима је послодавац дужан да обавештава репрезентативни синдикат (план производње, план развоја и реализација планова, учешће зараде у трошковима пословања, структура трошкова, број новопримљених запослених итд.

*Друго*, послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

*Треће*, послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла, уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у случајевима предвиђеним законом и колективним уговором.

(а) Плаћено одсуство се обезбеђује ради обављања синдикалне функције. Дужина овог одсуства зависи од броја чланова синдиката код послодавца. Ако је број чланова већи и одсуство је дуже, и обрнуто. Ово питање се прецизније регулише колективним уговором, или споразумом послодавца и синдиката. Општим колективним уговором су наведени случајеви када је послодавац дужан да омогући коришћене одсуства. Уколико се ова питања не уреде колективним уговором, или споразумом, Законом о раду предвиђен је број плаћених часова рада на име одсуства.

(б) Колективним уговором, или споразумом, може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду. У том случају, представник синдиката има право на накнаду зараде (пошто не обавља своје послове – изостаје право на зараду).

(в) Законом је посебно предвиђена обавеза послодавца (односно право синдикалног представника који је овлашћен за колективно преговарање или је члан одбора за колективно преговарање), да обезбеди плаћено одсуство за време преговарања синдикалном представнику.



(2) Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред судом или арбитром, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

У свим наведеним случајевим плаћеног одсуства, синдикални представник има право на накнаду зараде у висини која је утврђена колективним уговором или уговором о раду, а најмање у висини његове основне зараде. Накнаду зараде исплаћује послодавац.

*Четврто*, према Општем колективном уговору, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај синдикалног представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду. Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове на којима неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

*Оснивање и упис синдиката у регистар*, као општег удружења запослених, подлеже општем режиму прописа о удруживању грађана. Оснивање и упис синдикалне организације, унутар постојећег синдиката, врши се у складу са општим актом тог синдиката.

Начин уписа синдиката у регистар прописује, подзаконским актом, министар надлежан за рад.<sup>5</sup> Регистар се води код министарства надлежног за послове рада.

*Репрезентативност синдиката* се утврђује на основу критеријума предвиђених у Закону о раду. Синдикат се сматра репрезентативним:

- 1) ако је основан и делује на начелима *слободе* синдикалног организовања и деловања;
- 2) ако је *независан* од државних органа и послодавца;
- 3) ако се *финансира* претежно из чланарине;
- 4) ако има потребан *број чланова*, предвиђен законом, на основу потписаних приступница;
- 5) ако је *уписан у регистар* у складу са законом и другим прописом.

*Репрезентативним синдикатом код послодавца* сматра се синдикат који испуњава наведене критеријуме репрезентативности и у ко-

---

<sup>5</sup> Правилник о упису синдиката у регистар, «Службени гласник Републике Србије», бр. 50/2005.





ји је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код тог послодавца. Репрезентативним синдикатом код послодавца може се сматрати и синдикат основан на нивоу гране, групе или делатности, ако је у тај синдикат непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца. Број запослених се утврђује на основу броја потписаних уговора о раду код послодавца.

*Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије (територијални принцип оснивања), односно за грану, групу или делатност (струковни принцип оснивања), сматра се синдикат који испуњава наведене критеријуме репрезентативности и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених на одређеној територији, односно у одређеној грани, групи или делатности.*

*Утврђивање репрезентативности синдиката врши се начин и пред органима предвиђеним Законом о раду.*

*Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац (надлежни орган послодавца – директор), на захтев заинтересованог синдиката, у присуству представника других синдиката који код послодавца већ постоје (без обзира да ли и сами испуњавају услове репрезентативности). Уз захтев се подносе докази о испуњењу услова репрезентативности. О репрезентативности се одлучује решењем на основу наведених услова у року од 15 дана од дана подношења захтева.*

Уколико заинтересовани синдикат није задовољан решењем послодавца о утврђивању репрезентативности (ако сматра да репрезентативност није утврђена у складу са наведеним условима), може да поднесе захтев *Одбору* за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Такође, исти захтев синдикат може поднети *Одбору* и ако послодавац није одлучио о репрезентативности синдиката у року од 15 дана од дана подношења захтева том послодавцу. Законом о раду прецизније су регулисана питања везана за достављање захтева, изјава и доказа о испуњењу услова репрезентативности и поступак по захтеву (чл. 226–230).

*Одбор за утврђивање репрезентативности састављен је на трипартитном принципу: чине га по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године. Представнике Владе именује Влада на предлог министра за рад, а представнике синдиката и послодаваца именују синдикати и удружења послодаваца – чланови Социјално-економског савета. Овде се ради о репрезентативним синдикатима и удружењима послодаваца основаним за територију републике Србије, јер само они могу бити чланови Социјално-економског савета.*



Међутим, *Одбор не одлучује* о репрезентативности, већ само спроводи поступак за утврђивање чињеница које су од значаја за одлучивање, и са тим у вези утврђује одређени предлог. Предлог се доставља министру за рад. *Министар доноси решење* о утврђивању репрезентативности, или решење о одбијању захтева за утврђивање репрезентативности, на предлог Одбора, у року од 15 дана од дана подношења захтева синдиката.<sup>6</sup> Одлука министра је везана за предлог Одбора, у том смислу да се одлука не може донети без предлога нити одлука може гласити другачије у односу на предлог. Али, министар може захтевати од Одбора да преиспита свој предлог, ако сматра да нису утврђене све чињенице битне за репрезентативност, о чему је Одбор дужан да се изјасни и достави коначан предлог у року од три дана од дана пријема захтева за преиспитивање предлога. Министар је дужан да поступи по коначном предлогу Одбора.

*Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије*, односно јединице *територијалне аутономије* или локалне самоуправе, односно у *грани*, групи, подгрупи или делатности, утврђује министар за рад, на предлог Одбора.

*Преиспитивање утврђене репрезентативности синдиката* могуће је по истеку рока од *три године* од дана доношења решења о утврђеној репрезентативности.

Када је у питању *синдикат основан код послодавца*, како у случају када је решење о репрезентативности донео послодавац тако и у случају када је решење донео министар за рад (на предлог Одбора), *захтев* за преиспитивање репрезентативности може поднети послодавац, односно други синдикат код тог послодавца.

У случају када је репрезентативност утврђена решењем послодавца, *захтев* за преиспитивање репрезентативности *подноси се том послодавцу*. Послодавац је дужан да обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује, а синдикат је дужан да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности.

У случају када је репрезентативност утврђена решењем министра за рад, *захтев се подноси Одбору* за утврђивање репрезентативности.

Када је у питању *синдикат основан за одређену област рада*, односно за *одређену територију* захтев за преиспитивање репрезентативности може поднети синдикат који је основан за исту област или територију за коју је основан и синдикат чија се репрезентативност

---

<sup>6</sup> Против решења министра може се покренути управни спор тужбом пред Врховним судом Србије (Закон о управним споровима, «Службени лист СРЈ», бр. 46/1996, 48/1998.).



преиспитује. Захтев се *подноси Одбору* за утврђивање репрезентативности.

У поступку преиспитивања репрезентативности примењују се иста правила као и у поступку за утврђивање репрезентативности (идентичност процедуре од покретања поступка подношењем захтева до окончања поступка доношењем решења). Решењем се захтев може прихватити, у ком случају се губи репрезентативност, или се захтев може одбити у ком случају репрезентативност остаје.

### 3. УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА

*Удружењем послодавца*, као што смо видели, сматра се *самостална, демократска и независна* организација у коју послодавци *добровољно* ступају ради представљања, унапређења и заштите својих *пословних интереса*, у складу са законом.

*Удружење послодавца* је организација послодавца у оквиру и преко које послодавци остварују своју слободу удруживања, односно синдикалну слободу, а која се оснива без претходног одобрења уз упис код надлежног државног органа.

*Под послодавцем* се подразумева домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица.

*Оснивање и упис удружења послодавца у регистар*, као општег удружења послодавца, подлеже општем режиму прописа о удруживању грађана, уз поштовање одређених услова предвиђених Законом о раду.

Наиме, удружење послодавца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице. Дакле, и удружења послодавца се могу оснивати по струковном принципу (грانا, група, подгрупа, делатност) и по територијалном принципу (територијалне јединице – Република, покрајина, град).

Удружење послодавца уписује се у регистар који води министарство надлежно за рад. Начин уписа у регистар прописује министар за рад.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Правилник о упису удружења послодавца у регистар, «Службени гласник Републике Србије», бр. 29/2005.



*Репрезентативност удружења послодаваца* одређује се према следећим условима:

(а) да је удружење *уписано у регистар*, који води министарство надлежно за послове рада, на прописани начин;

(б) да је у то удружење *учлањено 10% послодаваца* од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности у којој је основано, односно на територији за коју се основано; и

(ц) да тих 10% удружених послодаваца *заједно запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених* у области или на територији за коју је удружење основано.

*Утврђивање репрезентативности удружења послодаваца* врши се на основу захтева и у поступку пред *Одбором* за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца и пред *министром за рад*, у идентичном поступку као и при утврђивању репрезентативности синдиката запослених. Наиме, Одбор даје предлог, а министар доноси решење о репрезентативности. Министар доноси решење на основу предлога и у складу са предлогом, с тим што може захтевати преиспитивање предлога. Поновљени (коначни) предлог Одбора обавезује министра.

*Преиспитивање утврђене репрезентативности удружења послодаваца* може се покренути по истеку рока од *три године* од дана доношења решења о утврђивању репрезентативности.

Захтев за преиспитивање репрезентативности *може да поднесе* удружење послодаваца основано за исту област или територију за коју је основано и удружење чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев се подноси *Одбору* за утврђивање репрезентативности. Одбор је дужан да о томе обавести удружење чија се репрезентативност преиспитује и да затражи да се доставе докази о испуњавању услова репрезентативности.

Поступак преиспитивања репрезентативности удружења послодаваца води се *по истим правилима* као и поступак за утврђивање репрезентативности. Поступак се *окончава* или доношењем решења о усвајању захтева за преиспитивање репрезентативности, у ком случају се репрезентативност губи, или решењем о одбијању захтева, у ком случају репрезентативност остаје.

Законом је предвиђена *обавеза објављивања* решења о утврђивању или губитку репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у «Службеном гласнику републике Србије»), осим када је у питању репрезентативност синдиката код послодавца. Ово је у духу јавности и међусобне информисаности социјалних партнера о њиховим преговарачким капацитетима.





#### 4. ПРАВНА И ПОСЛОВНА СПОСОБНОСТ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

Синдикат и удружење послодавца имају својство правног лица. То својство стичу даном уписа у регистар који води министарство надлежно за рад. О упису синдиката, односно удружења послодавца у регистар већ је било речи.

Под *правном способношћу* подразумева се способност бити субјект у праву, тј. имати права и обавезе (такву способност у савременим правима имају физичка и правна лица).<sup>8</sup>

Конкретни капацитет правне способности правног лица зависи од његових циљева и одређен је статутом правног лица. Наиме, правно лице може стицати она права и обавезе које су у функцији обављања делатности ради чијег обављања је правно лице и основано.

Начин и дан стицања правне способности правног лица регулишу се позитивним правом, зависно од врсте правног лица. На пример, удружења стичу својство правног лица уписом у регистар, који се води код надлежног органа власти.

Под *пословном способношћу* подразумева се способност стварати *изјавама воље* права и обавезе, способност закључивања правних послова.<sup>9</sup> Пословна способност претпоставља правну способност, тј. само лица која имају способност бити субјект права, могу својом вољом стицати права и обавезе.

У теорији се понекад поставља питање да ли правно лице може имати своју вољу, па тиме и пословну способност. Не улазећи у те расправе, реалност је да правна лица стичу права и обавезе кроз одговарајуће уговоре које закључују органи правног лица. Закључени уговор је израз сагласности воља његових потписника. Према томе, и правно лице има вољу која се формира, на одређени начин и у складу са законом и општим актом тог лица, на основу заједничке воље његових чланова. Тако формирана воља има свој посебан правни квалитет, различит од квалитета воље сваког члана правног лица засебно и од механичког збира воља свих чланова. Зато надлежном органу правног лица нису потребна никаква посебна овлашћења за закључивање уговора, као када је реч о заступнику у правним пословима.

Синдикат, односно удружење послодавца, коме је утврђена репрезентативност, има:

---

<sup>8</sup> Правна енциклопедија, том 2, «Савремена администрација», Београд, 1985, стр. 1219.

<sup>9</sup> Правна енциклопедија, цит. дело, стр. 1179.



(а) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу:

(б) право на учешће у решавању колективних радних спорова (мирним путем и путем притиска – мирење, посредовање, арбитража, штрајк);

(в) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу (тела у оквиру и преко којих се води социјални дијалог – Социјално-економски савет на нивоу Републике као и на другим територијалним нивоима, преговарачки одбори итд.); и

(г) друга права у складу са законом.

## **II ПРАКСА СИНДИКАЛНОГ УДРУЖИВАЊА И ДЕЛОВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

У пракси транзиције великог броја земаља, као и наше, дошло је до маргинализације синдикалног деловања. Много разлога је допринело томе. Неки разлози су везани за објективно окружење (настало услед транзиционих промена), а неки за саме синдикате, њихове међусобне односе, организацију, програмска опредељења итд. Сама транзиција, у испољавању своје економске и политичке стране, довела је до последица које битно отежавају рад синдиката. Прво, приватизациони процеси су значајно редуцирали чланство у синдикатима (пракса показује да јачање приватног сектора и раст синдикалног чланства стоје у обрнутој пропорцији). Затим, интензивирање производње, јачање продуктивности по основу подизања техничко-технолошког нивоа рада, резултирало је отпуштањем радника и драстичним растом броја незапослених. Даље, јачање политичког и синдикалног плурализма, што јесте транзициона неминовност у сфери јачања политичке и индустријске демократије, «ненавикнуте» синдикате том плурализму доводи у нова искушења и проблеме. У контексту реченог, указаћемо на нека актуелна питања синдикалног деловања.

Почећемо са констатацијом да су настајање и развој индустријске демократије историјски нераздвојно повезани са остваривањем и заштитом синдикалних слобода и права. Респектовани и аутономни синдикати су увек били, а и данас у транзицији то јесу, практични захтев индустријске демократије.

Синдикати уносе демократију у индустрију изграђујући себе као демократску организацију радника и као противтежу и партнера наспрам државе, послодаваца и њихових организација. Као главни и



легитимни представници интереса радника, они морају остати независни и бити у улози «опозиције» у индустријским односима. У противном њихова легитимност се гаси. Шта више, за разлику од «опозиције» у политичком животу, која пре или касније може доћи на власт, синдикат се мора помирити са историјском улогом «вечитог опозиционара». Синдикат по дефиницији - као струковна, а не политичка организација, се не бори за власт. Ово је аксиом синдикалног деловања. Са овим не треба мешати чињеницу да су могуће извесне програмске подударности појединих политичких партија (нарочито леве оријентације – радничке, социјал-демократске, социјалистичке партије) и синдикалних програма. То може послужити и као основ евентуалне партнерске сарадње или међусобног «лобирања» у политичкој, односно синдикалној сфери деловања. Сем тога, у пракси је тешко избећи да чланови појединих синдиката, као политичка бића, не буду и политички ангажовани у оквиру и преко одређених политичких партија. Коначно, постоје историјске чињенице о успешној «симбиози» синдикалних и политичких програма, а која је истовремено усмерена на остваривање и синдикалних (према послодавцима) и политичких (према власти) циљева (настанак Лабуристичке партије у Великој Британији).<sup>10</sup>

Ипак, ове симбиозе су карактеристичне, обично, у фазама настајања појединих синдиката или партија. Пример настајања Лабуристичке партије у Енглеској, као масовне радничке политичке партије, је резултат веома успешног заједничког деловања тадашњих синдиката и тадашње «левице» у односима са послодавцима (капиталистима). Уколико се «синдикално-политичка сарадња» настави, и након оснивања партије или синдиката, онда то функционише по принципу јасне поделе улога. Политичке партије прихватају пуну аутономију синдиката у остваривању њихових програмских циљева. То даје перспекти-

---

<sup>10</sup> Интересантно је указати на околности које су утицале на оснивање Лабуристичке партије. Она је основана на самом почетку XX века. Пре тога, крајем XIX века, у Великој Британији раднички покрет није имао значајнијих успеха у директним штрајкачким акцијама. После једног неуспелог штрајка у железничкој компанији *Taf Vejl*, ова компанија је тужила представнике синдиката (чије је чланство штрајковало), јер синдикатима тада није признавано својство правног лица, а суд их је осудио за накнаду штете. Ова изненађујућа одлука суда убрзала је политичко зближавање синдиката (тредјуниона) и политичких организација «левице». Резултат тога је оснивање Комитета за радничко представништво 1900. године, чији је задатак био да путем парламентарних избора обезбеди одговарајуће радничко парламентарно представништво. Тај Комитет је 1906. године трансформисан у Лабуристичку партију. Касније, велики број синдиката бива колективно укључен у ову партију.



ву њиховој партнерској сарадњи. И у нашим условима транзиције и синдикалног плурализма било је примера извесног «зближавања» синдикалних и политичких организација. Али, њихово партнерство тј. улоге нису биле јасно подељене (долазило је до преплитања), збуњивања чланства, те резултати тог зближавања нису тако импозантни, о чему сведоче чињенице о укупном опадању чланства, неразвијеног социјалног дијалога и колективног преговарања, рудименталним формама партиципације запослених у управљању итд.

Постоји и пракса, у земљама са развијеном и стабилном индустријском демократијом, да синдикати, сами по себи, могу имати и извесне политичке циљеве и активности. Опет у Енглеској, према Закону о синдикатима и радним односима из 1992. године, синдикати могу имати одређене политичке циљеве, сходно строгим правилима и условима предвиђеним статутом, а који се преиспитују сваке десете године. У ове сврхе они могу оснивати и тзв. политичке фондове за финансирање таквих активности.<sup>11</sup>

Затим, као што је вишепартијски систем, у политичком животу, највиши домет и мерило политичке демократије, тако је и синдикални плурализам иманентан индустријској демократији. Ако су политичка и индустријска демократија неодвојиве стране укупне демократичности друштва, онда и актери ових двеју демократија морају да деле исту судбину политичких и социјалних трансформација друштва (плурализам носилаца политичких, економских и социјалних интереса). Транзиција управо то и захтева. Напослетку, индустријска демократија, по својим аксиолошким вредностима, подразумева синдикални плурализам. Тезе о синдикалном унитаризму или монизму, које се још увек заговарају, супротне су демократским захтевима у погледу конкуренције синдикалних програма, синдикалног деловања и синдикалне репрезентативности.<sup>12</sup>

Као против-аргумент овоме често се указује на европски централизам у синдикалном организовању, а што заиста може да учврсти синдикалну монолитност. Међутим, услов за то јесте стабилно друштвено-економско и политичко уређење, те да је синдикат заиста јак, независан и аутономан у односу на власт и послодавце. Са друге стране, постоје и примери успешног синдикалног деловања по принципу

---

<sup>11</sup> Gillian S. Morris and Timothy J. Archer, *Collective Labour Law*, Oxford and Portland, Oregon, 2000, str. 116, 117.

<sup>12</sup> Практика унитарног синдикализма је показала и своје добре и своје лоше стране, али је запамћена по лошим, и код нас и у свим социјалистичким источноевропским земљама, (Solomon M. Schwarz, *Labor in the Soviet Union*, Praeger-New York, 1960, стр. 303).



синдикалног децентрализованог (САД, Јапан), а који је примеренији потреби, ако она постоји, за ослобађањем од притиска синдикалних централа које, мање или више, могу бити «у вези» са политичким и страначким организацијама.

У нашим условима транзиције данас, синдикални плурализам какав ми имамо, показао је више негативних него позитивних страна. То, на први поглед, чини оправданим тезе о синдикалном монизму. Указаћемо на неке негативне стране.

Почетак транзиционих процеса код нас обележили су почеци политичког плурализма. Као што смо рекли, промене у правцу јачања политичке демократије су незамисливе без промена у правцу јачања индустријске демократије. И одговарајући нормативни оквири за то почињу да се установљавају крајем осамдесетих и почетком деведесетих година прошлог века. Те нормативне оквири означавају амандмани на Устав СФРЈ из 1988. године, Закон о основним правима из радног односа из 1989. године, а на темељу ових аката, затим и прописи који су за свој предмет регулисања имали одређена колективна права запослених (прописи о колективним уговорима, о штрајку и други).

Зачеци политичког плурализма значајно су утицали и на појаву синдикалног плурализма. На синдикалној сцени, поред Савеза самосталних синдиката Србије («стари синдикат»), јављају се «нови синдикати». Почетком деведесетих година формира се Уједињени грански синдикат «Независност», а крајем деведесетих година рађа се још један синдикат – Асоцијација слободних и независних синдиката. Формирано је још доста других мањих синдикалних организација, али поменуте три асоцијације су најзначајније на синдикалној сцени Србије.

Основна негативна страна нашег синдикалног плурализма је сте умањење укупне синдикалне моћи и према споља – према послодавцима и држави (маргинализовање социјалног дијалога и колективног преговарања), и према унутра – према сопственом чланству (опадање чланства). Ово због тога јер су различити синдикати различито видели транзициону стварност и улогу синдиката у њој. Неки су више а неки мање се везивали за политичке структуре те стварности, а озбиљне сарадње међу њима самима није било. Једним делом то је и последица дотадашњег синдикалног унитаризма и схватања да синдикат мало тога може да уради сам, без помоћи политичких структура.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> У предтранзиционом периоду, код нас, синдикати су били и нормативно и практично везани за политичке структуре (партију и државу). Прописима је синдикат био дефинисан као дрштвено-политичка организација, а практично и функционално најтеже повезан са Савезом комуниста Србије.



Синдикати као да нису дорасли транзиционој стварности (уз одсуство правилног разумевања те стварности) и потреби да успешно амортизују социјално незадовољство које неминовно прати власничке и социјално-политичке промене.<sup>14</sup>

Кључно питање разумевања стварности, за синдикат као интересну организацију, јесте разумевање интересне позиције у којој се налазе сами синдикати и њихово чланство. Наиме, транзицију карактерише обиље економских, социјалних и политичких интереса (интереси привредних субјеката, државе, политичких странака, синдиката). Интересна спрега, у условима транзиције, између представника власти и представника капитала је доста логична, јер ради се о трансформацији друштвене (радничке) својине у приватну. Изграђују се, уместо друштвено-својинских, правно-својински, капиталистички односи. Држава је та која дефинише, организује и спроводи процесе трансформације и изградње наведених односа. У сусрет таквим процесима и односима, по интересној логици, наравно да ће брже ићи и кооперативнији бити власници капитала (послодавци) него радници. Тог «природног савезништва» власти и капитала синдикати морају бити свесни. Дакле, у условима синдикалног плурализма, «природни савезници» могу бити само синдикати међусобно, а према власти и послодавцима могу бити само партнери. Притом, партнерско поштовање синдиката, од стране државе и послодаваца, је директно пропорционално степену «савезништва» и јединства међу синдикатима.

Према томе, уколико ранија искуства довољно не опомињу, онда драстично погоршање макроекономских прилика (велика незапосленост, проблеми приватизације, нередовна исплата и пад реалних зарада), просто налажу отворену, или макар прећутну, сарадњу свих синдиката, паралелно и на свим нивоима (од фабричког до националног), уз истовремену изградњу партнерског и јединственог наступа према послодавцима и држави.

Уз поменута актуелна питања међусиндикалних односа и односа синдиката према осталим социјалним партнерима, одавно се постављају и питања тзв. бирократизације синдиката и њиховог (као таквих) места у индустријским односима. Већ смо подвукли два основна постулата синдикалног деловања : (а) синдикати су једини легитимни

---

<sup>14</sup> У земљама са развијеним индустријским односима и демократијом синдикати озицију су своју постепено и дуго изграђивали искључиво на партнерској и интересно-економској без основи, идеолошког програмског и практичног усмеравања, и тако изградили улогу аутономног, способног и респектованог актера индустријских односа. које представљају.



представници интереса радника; (б) они морају остати независни и у улози опозиције у индустријским односима (организоване опозиције - као највишег домета индустријске демократије). Бирократизација синдиката, по себи, може да угрози оправданост поменутих постулата.

Уопште, бирократизација је процес иманентан савременим друштвима. Део друштва су и синдикати, те бирократизација као општи процес захвата и њих. Под бирократизацијом синдиката може се сматрати опадање демократичности у њиховом раду. То је процес у коме синдикално руководство стиче висок степен самосталности у артикулисању интереса и доношењу одлука, у односу на чланство.

У драстичним случајевима, општи синдикални (раднички) интереси интерпретирају се кроз призму посебних интереса руководећих структура.

Појави бирократизације синдиката погодује и мноштво објективних фактора. Највећи број тих фактори везан је за саму чињеничну подлогу синдикалног деловања. Наиме, чињеница је да се од синдиката захтева да буду велики, јаки и финансијски самостални, а за то су потребни одговарајући кадрови и средства. Што се тиче кадрова, извесно је да образовна структура синдикалног чланства није на завидном нивоу, а што се тиче средстава – чланарина у већини синдикалних организација није велики извор (недостатак посла – мала стварана запосленост, нередовне исплате зарада, мале зараде итд.). Наиме, више и високо образованих чланова синдиката је релативно мало, поготову на руководећим позицијама. Још увек је раширено схватање да је синдикални рад «другоразредни посао». Према томе, хтели или не синдикати се окрећу професионализацији руководства, тј. «менаџерском» начину руковођења (што посебно важи за највише нивое синдикалног организовања). Овакав начин руковођења, рачуна се, може да обезбеди потребну стручност и знање у препознавању и дефинисању интереса чланства, у комуникацијама са осталим социјалним партнерима, али и одговарајуће финансијске изворе неопходне за функционисање синдиката. Дакле, ова нужност у синдикалном деловању не може бити оспоравана. Али од те нужности до «нелојалне кооперације» са послодавцима или државом постоји само једна препрека која се зове етички однос руководиоца према интересима синдикалног чланства и његова морална чистота. Није реткост да поменути «нелојалну кооперацију» прижељкују и подржавају (разним привилегијама) и саме послодавачке и политичке структуре, зависно од постојећих економских, социјалних и политичких интереса. Тако синдикати (синдикалне централе) умањују улогу опозиционара.



Наравно, речено се не односи само на више нивое синдикалног организовања. То је проблем синдиката и на нивоу послодавца. Извориште тог проблема, пре свега, јесу финансијски односи између синдикалних представника и послодавца, или боље речено - њихова злоупотреба. То је лако изводљиво, јер финансијска зависност синдиката од послодаваца, на овом нивоу организовања, је максимално изражена. Готово целокупна материјална основа синдикалног деловања код послодавца обезбеђена је средствима послодавца (просторије, опрема, зарада и друге новчане накнаде синдикалних представника). Поменути проблеми, на овом нивоу синдикалног деловања, имају посебну специфичну тежину, јер око 95% синдикалног чланства је обухваћено тим нивоом.

Наведени проблеми «бирокупатизације» синдиката и његове «нелојалне кооперације» са послодавцима, најчешће резултирају губљењем чланства и атрибута демократичности, а коју демократичност иначе декларишу као циљ свог постојања.

Сем издвојених актуелних проблема међусиндикалног деловања и односа према послодавцима, а који слабе укупну синдикалну моћ, постоје и проблеми, код појединих синдиката, везани за њихову унутрашњу организацију. То можда принципијелно и није тако важно, јер се може узети као унутрашња ствар одређеног синдиката која, у крајњој линији и путем борбе за репрезентативност на синдикалној сцени, обезбеђује или гаси активну легитимацију тим синдикатима да представљају интересе запослених. Ипак и та питања имају свог одраза на укупну синдикалну моћ, поготову када се ради о масовним и јаким синдикалним организацијама.

Заправо, најважнија унутрашња питања сваке организације (и политичке и струковне) везују се за њену програмску, статутарну, кадровску и финансијску страну. То је јако широк простор за одговарајуће анализе, у које ми овом приликом не можемо да улазимо, иако и та питања имају изузетан значај за функционисање синдиката и остваривање синдикалних слобода и права запослених. Међутим, то су «вечита» питања струковног организовања радника и нису никаква специфична актуелност транзиционих процеса. Оно што ипак овде треба поменути, јер значајно може да ослаби синдикалну моћ, јесте појава унутрашњег организационог синдикалног цепања. Ово се нарочито односи на нашу најмасовнију, те по томе и најодговорнију синдикалну организацију – Савез самосталних синдиката Србије.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Према подацима Савеза самосталних синдиката Србије, сада је у Србији између 45% и 50% од укупног броја запослених (око два милиона) учлањено у неку синди-



Као што је познато, Савез самосталних синдиката Србије је организован и по територијалном и по гранском принципу. У условима транзиције, приписује се овом Синдикату «изнутра» - да већина наведених проблема синдикалног деловања добија на тежини захваљујући територијалном принципу организовања. Другим речима, општински, градски, покрајински и републички оквири синдикалног организовања омогућују непосреднију имплементацију, у те оквире, утицаја политичких и послодавачких структура, што доприноси настајању наведених проблема («бирокупатизација» синдиката; «нелојална кооперативност» са другим социјалним партнерима итд.). Примарна замисао коришћења два принципа синдикалног организовања била је да се ојача синдикална ефикасност. Та ефикасност према социјалним партнерима (нарочито према држави) може боље бити остварена преко територијалног принципа, а према сопственом чланству преко гранског принципа (организационо приближивање чланству, јачање синдикалне солидарности итд.).

Међутим, притиснути проблемима које транзициони процеси рађају, синдикално јединство и монолитност почиње да се нарушава управо по гранској линији, са тенденцијом да се поједини грански синдикати (статутарно и финансијски) искључе из оквира матичне организације и постану нови «самостални» синдикати, или прикључе другим синдикалним организацијама. Истина, чињеница је да су грански синдикати, у условима транзиције, показали одговарајућу ефикасност (нарочито у јавном сектору). Тако, на гранском нивоу имамо ефикасније колективно преговарање, док, на пример, још увек немамо закључен општи колективни уговор (што је везано за територијални принцип синдикалног деловања). Али, сматрамо да то не треба користити као разлог за даље синдикално уситњавање. Јер, до истих процеса је долазило и у другим земљама у транзицији, а који се сада у тим земљама оцењују као штетни за синдикални покрет.

---

калну организацију. У Савез самосталних синдиката Србије учлањено је 50% свих синдикално организованих радника, или око 500.000 радника (Документи XIII конгреса Савеза самосталних синдиката Србије, Београд, 2007, стр. 7.)



*Predrag Jovanović, Ph. D. Full Professor  
Novi Sad School of Law*

## ***THE RIGHT TO PROFESSIONAL ASSOCIATIONS OF THE EMPLOYEES AND EMPLOYERS IN SERBIA***

### ***Summary***

*The right to professional associations of the employees and employers is one of the basic social rights, functioning as a means of achieving protection of their trade and social-economic interests. It is about a right to union associations and their effect. Such a right is regulated in many international and regional legal documents, which are discussed in this paper. Our internal law is further elaborated, with a statement that it is in great deal harmonised with the international and regional law.*

*In the other part of the paper, certain issues that appear in practice of trades union organisation and in effect in Serbia are singled out and analysed.*

***Key words:*** *employees, employers, trades union freedoms and rights, trades unions, international law, collective bargaining, social dialogue.*







*Проф. др. се. Борис Буклијаши,*

*Правни факултет Универзитета у Сплиту, UDK: 349.23:331.322.5(497.5:410)*

*Република Хрватска*

*Ива Мучић, студенткиња Правног факултета у Сплиту*

Прегледни научни чланак\*

## ***ПОРОДНИ ДОПУСТ У ХРВАТСКОЈ У УСПОРЕДБИ С ПОРОДНИМ ДОПУСТОМ У ЕНГЛЕСКОЈ***

*Апстракт: Аутори у реферату дају упоредни приказ породног допуста у Хрватској и Енглеској*

*Кључне речи: породни допуст, Хрватска, Енглеска*

---

\* Рад примљен: 3.6.2009.

Рад прихваћен: 25.6.2009.



## 1. УВОД

Важећи прописи у Хрватској користе ријеч родиљни умјесто већ удомаћене ријечи породни допуст. Иако наше маме и многе друге жене користе ријеч породилни, дакле, синтезу ове двије ријечи, сматрамо сваку од њих недовољно прикладном за допуст којему су циљ и сврха далеко шири и значајнији од оне везане за сам пород. Ове термине не користе ни њемачки, ни енглески, ни шведски језик. Швеђани, потичући промјене у шведском друштву везане уз једнакост сполова, имају три ријечи за овакав допуст: *mamaledigt*-мајчински допуст, *pappaledigt*-очински допуст, *foraldrarledigt*-родитељски допуст. Мишљења смо да су њемачка ријеч *Mutterschaftsurlaub*, односно енглеска *maternity leave* далеко примјереније за специфичну врсту допуста намијењеног првенствено мајци дјетета које је управо родила, те даје мајчинство, као пуно племенитији и хуманији позив жене не само на рађање, него и веома тешку и узвишену функцију жене као одгојитељице најбоље врсте, пуно примјеренији појам- мајчински допуст.

Иако овај допуст, под законом одређеним увјетима, могу користити друге особе, а не само мајка, те иако мајчинство трајно представља нешто пуно више од самог овог допуста, држимо да би термин мајчински допуст као далеко примјеренији било добро увести у сљедеће измјене закона који регулирају ово подручје.

Будући даје законодавац прописао важне разлоге за плаћени допуст опћенито, а породни допуст је плаћени допуст, ваља тумачити даје пород и њега дјетета изузетно важан разлог за одсуство с рада, гледајући на широку лепезу права и повластица које се подјељују мајци радници. У Републици Хрватско породни допуст је регулиран Законом о раду<sup>1</sup>. Но како држава даје право на породни допуст и незапосленим мајкама и мајкама на редовитом школовању, поставља се питање какв је то уопће допуст? С обзиром даје породни допуст уско везан уз наканду за породни допуст, коју држава даје свакој мајци, ваља прихватити даје породни допуст нешто далеко више од обичног допуста, да су разлози за њега далеко значајнији и озбиљнији, те даје сврха таквог допуста далеко важнија. Слиједом тога, сматрамо даје у хрват-

---

<sup>1</sup> Закон о раду (прочишћени текст), *Narodne novine* бр. 137/04



ском праву породни допуст плаћени допуст суи генерис, намијењен првенствено мајци, у уској вези с породом и његом тек рођеног дјетета, те као такав од изнимне друштвене важности, будући се подјељује свакој мајци, неовисно о њезином радноправном статусу. У томе смислу занимљиво је покушати направити упоредбу породног допуста у Хрватској и Енглеској.

## **2. ТКО ИМА ПРАВО НА ПОРОДНИ ДОПУСТ?**

### ***2.1. Свака запослена жена која ускоро очекује да ће постати, или је управо постала мајка***

То значи да право на породни допуст има свака трудна запослена жена, за законом одређено вријеме трудноће, порога и његе дјетета, неовисно о томе гдје је запослена и неовисно о томе је ли запослена на одређено или неодређено вријеме.<sup>2</sup>

Њој то право, као и накнада за породни допуст припада у цијелокупном износу, односно трајању, па и ако би јој тијеком породног допуста радни однос престао.<sup>3</sup> (Због истека уговора о раду на одређено вријеме, на примјер)

То право обухваћа и посвојитељицу, која подједнако може користити сва права с наслова заштите мајчинства, с једином разликом што њезино мајчинство не почиње рођењем, него посвојењем дјетета. Како се посвојење сматра заснованим правомоћношћу одлуке о посвојењу,<sup>4</sup> а не рођењем дјетета, поставља се питање, када би таква радница требала почети користити породни допуст, будући да она уопће не бива трудна? Мишљења сам би би у том случају породни допуст требао почети оног дана кад мајка посвојитељица добије дијете.

Овдје поновно указујем на непримјереност термина породни или родиљни допуст, с обзиром да у овом случају он није везан уз чињеницу рођења, него посвојења дјетета. Како се та два догађаја временски поприлично разликују, будући да се уопће не може посвојити дијете млађе од шест тједана, а посвојити се може и дијете до 18.-те године живота, може се догодити да због доби тек посвојеног дјетета, радници уопће неби припадало право на породни допуст.

---

<sup>2</sup> Закон о раду, чланак 66. ставак 1.

<sup>3</sup> Чл. 34. ст. 3. Закона о здравственом осигурању, НН бр. 94/01, у вези с чл.6. истог НН бр. 117/03.

<sup>4</sup> Чл. 141. ст. 4. Обитељског закона НН 116/03.



Тај је проблем ријешено Закон о раду у свом чланку 74. ставку 2. подјележујући право једном од посвојитеља дјетета млађег од дванаест година на посвојитељски допуст у трајању од 270 дана непрекидно, рачунајући од дана посвојења, под увјетом да супружник посвојитеља није родитељ посвојчета. Ако би радница ипак имала право на породни допуст, али он због доби дјетета не би трајао дуље од 270 дана, Закон о раду у свом 61. 74. ст. 3. подјележује право и на породни и на посвојитељски допуст у укупном трајању од најмање 270 дана.

Да не би мајка посвојитељица била дискриминирана од других мајки радница, Закон о раду у свом чланку 67. ст.4. признаје право на накнаду плаће према Закону о здравственом осигурању (чланку 27.) и Закону о извршавању државног прорачуна.

## ***2.2. Мајка која обавља самосталну дјелатност***

Закон о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки из 2001.<sup>5</sup> дефинира у свом чланку 1. ставку 1. мајку која обавља самосталну дјелатност као мајку која обавља самосталну професионалну или другу дјелатност, обртницу и пољопривредницу која је по основи свог рада обвезно осигурана на мировинско и здравствено осигурање. Не појашњавајући каква би то била самостална професионална или друга дјелатност, овај закон оставља као једини критериј прописе о обвезном здравственом и мировинском осигурању, па тако Закон о здравственом осигурању<sup>6</sup> у свом чл. 5. ст. 9. под обвезне осигуранике подводи особе које на подручју Републике Хрватске обављају господарску дјелатност и особе које самостално у облику занимања обављају професионалну дјелатност.

## ***2.3. Незапослена мајка***

Незапослена мајка има право на породни допуст ако има хрватско држављанство, непрекидно пребивалиште у Републици Хрватској најмање три године прије подношења захтјева за признање права на породни допуст, те здравствено осигурање у Републици Хрватској.<sup>7</sup> Будући да се средства за новчане накнаде за кориштење необвезног

---

<sup>5</sup> Narodne novine бр. 82/01.

<sup>6</sup> Narodne novine бр. 94/01.

<sup>7</sup> Чл. 1. ст.2. Закона о породичном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки, NN бр. 82/01.



породног допуста незапосленим мајкама осигуравају из прорачуна Републике Хрватске<sup>8</sup>, разумљива је интенција законодавца да круг корисница овог права што више сузи.

Тако да би остварила право на породни допуст, незапослена мајка мора бити у евиденцији незапослених особа Хрватског завода за запошљавање најмање непрекидно 12 мјесеци који претходе породици дјетета за које се остварује право, или у супротном 90 дана од дана завршетка редовног школовања, или у року од 30 дана од дана престанка радног односа, односно службе или престанка обављања самосталне дјелатности.<sup>9</sup> Но то право незапослена мајка неће моћи остварити ако јој је радни однос, односно служба престала због тога стоје сама отказала уговор о раду, осим у случају изванредног отказа уговора о раду узрокованог понашањем послодавца, те ако јој је радни однос престао писаним споразумом између ње и послодавца.<sup>10</sup>

Право на породни допуст има и незапослена мајка која остварује право на инвалидску мировину због професионалне неспособности за рад на темељу рјешења Хрватског завода за мировинско осигурање.<sup>11</sup>

#### ***2.4. Мајка на редовитом школовању***

Како се све чешће догађа да и јако младе дјевојке постају мајке, а како мајчинство тијekom студија више није ријеткост, Законодавац је и тим женама олакшао живот подјељујући им право на породни допуст (као и на накнаду за породни допуст) увјетујући то право хрватским држављанством мајке, непрекидним пребивалиштем у Републици Хрватској најмање 3 године, те прилагањем потврде о редовитом школовању.<sup>12</sup> Како редовито школовање обухваћа основно, средњешколско и факултетско образовање, ваља разумјети да Законодавац подјељује право на породни допуст ученицама како средњих, тако и основних школа, редовитим студентима, истовремено их смјештајући у категорију незапослених мајки.

Како редовито студирање млађе мајке неби било угрожено, факултети су дужни дати студентима паузу за вријеме трудноће и његе

---

<sup>8</sup> Чл. 5 ст. 2. Закона о породичном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки, NN бр. 30/04.

<sup>9</sup> Чл. 1. ст. 3. закона под биљешком 7.

<sup>10</sup> Исто, чл. 1. ст. 6.

<sup>11</sup> Исто, чл. 1. ст. 4.

<sup>12</sup> Исто, чл. 1. ст. 3. и 5.



дјетета до навршених године дана дјететова живота, тако да јој за то вријеме права и обвезе на факултету мирују.<sup>13</sup>

### *2.5. Дјететов отац*

У намјери да се жени омогући избор: наставити радити одмах након физичког опоравка или остати код куће и посветити се одгоју дјетета, Законодавац омогућава и оцу дјетета да користи породни допуст<sup>14</sup>, дапаче у томе га и потиче продужујући породни допуст за два мјесеца, за случај да отац дјетета користи породни допуст најмање три мјесеца.<sup>15</sup>

Законодавац уопће не тражи даје отац дјетета у браку с његовом мајком, нити да му је то рођени отац, он може бити и његов посвојитељ,<sup>16</sup> као ни што не мора бити запослен.

Све стоје по Закону (о раду) потребно јест споразум дјететових родитеља и протек рокова из ст. 5. и 6. цл. 66. Закона о раду. Дакле, отац може користити дио (обвезног или необвезног породног допуста), цијели необвезни породни допуст од шест мјесеци до године дана дјететовог живота, а може и користити и цијелокупни породни допуст, од 42.-ог дана по рођењу дјетета (у оба случаја ће му се такав допуст продужити за два мјесеца, сукладно горе наведеном). Наравно, Закон не даје оцу, већ придржава искључиво рођеној мајци дјетета право на неодрециви дио породног допуста који траје до 42. дана после породе, имајући на уму физичко стање мајке, у којем, наравно, с обзиром на његове физичке особине, отац не може ни бити.

За посебан случај да мајка умре, напусти дијете или је због болести или другог важног разлога онемогућена бринути се о дјетету, Закон о раду, у свом чл. 69. ст.л. подјељује оцу дјетета сва права с наслова заштите мајчинства предвиђена тим законом.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Чл. 88. ст.1. точ 12. Закона о знанственој дјелатности и високом образовању НН бр. 123/03.

<sup>14</sup> Закон о раду, чланак 66. ставак 8.

<sup>15</sup> Исто, чл.66. ст 9.

<sup>16</sup> Исто, чл.74.ст.1.

<sup>17</sup> Јесте ли знали да је отац славног физичара, математичара и филозофа Blaise Pascala, по занимању судач, након смрти Blaisove мајке оставио свој угледни посао да би се могао посветити одгоју свог сина? (Из предавања проф. Борислава Дадића, професора средњовјековне филозофије на Филозофском факултету у Задру из 1998. године).



## **2.6. Особа којој је на темељу рјешења тијела надлежног за послове социјалне скрби дијете повјерено на чување и одгој**

Ако родитељ с којим је дијете живјело умре, суд ће у изванпарничном поступку на приједлог другог родитеља, дјетета или центра за социјалну скрб без одгоде одлучити о даљњој скрби о дјетету.<sup>18</sup>

Под скрбништво ставит ће се малољетна особа чији су родитељи:

- умрли, нестали, непознати или су најмање мјесец дана непознатог боравишта,
- одсутни или спријечени и нису у могућности бринути се о својем дјетету, а нису га повјерили на чување и одгој особи која испуњава увјете за скрбника<sup>19</sup>

Центар за социјалну скрб доноси одлуку о стављању малољетне особе под скрбништво и именује јој скрбника.<sup>20</sup> Таква се особа одлуком центра за социјалну скрб може повјерити на чување и одгој скрбнику, другој особи, удомитељској обитељи, дому за дјецу или правној особи која обавља дјелатност социјалне скрби.

Како је скрбник малољетног штићеника дужан као родитељ савјесно се бринути о дјететовим правима, а особито о његову здрављу, одгоју и образовању,<sup>21</sup> законодавац сматра даје његова улога замјенског родитеља једнако важна подјељујући му право на породни допуст подједнаким увјетима као и правом родитељу.<sup>22</sup>

## **3. ОБВЕЗНИ ПОРОДНИ ДОПУСТ**

Обвезни породни допуст је право жене да буде ослобођена обвезе рада за вријеме посљедњих дана трудноће, порода и њега дјетета. Обвезни породни допуст жена мора узети 28 дана прије очекиваног дана порода (датум којег одређује овлаштени лијечник), те он траје у правилу ђо навршених шест мјесеци дјететова живота, но она се на свој захтјев може одрећи једног дијела овог допуста, те вратити на рад. Онај дио допуста којег се не може одрећи траје до 42 дана након порода, па тако овај допуст има двије верзије:

---

<sup>18</sup> Чл. 105. ОЗ-а

<sup>19</sup> Исто, чл. 152.

<sup>20</sup> Исто, чл. 153.

<sup>21</sup> Исто, чл. 154.

<sup>22</sup> Чл. 74. ст. 1. ЗР-а



а) **Скраћену:** 28 дана прије очекиваног порода и 42 дана након порода

Сврха је овог допуста да се жена задњих дана трудноће одмори од потешкоћа везаних за високи ступањ трудноће, физички и психички припреми за пород, роди и опорави се од физичког и психичког стања узрокованог трудноћом и породом.

Из тог разлога право на сужену верзију овог допуста у трајању од 28 дана прије и 42 дана након порода неће припадати оцу дјетета, посвојитељима, те особи којој је рјешењем Центра за социјалну скрб дијете повјерено на чување и одгој. Стоје и разумљиво, јер наведене особе то неће ни тражити, будући да оне дијете нису ни родиле, а у правилу им у том раздобљу није ни могло бити повјерено на чување и одгој.

Ово право може користити мајка у радном односу на основи 51.66. ст. 5. и 6. Закона о раду, а мајка која обавља самосталну дјелатност, незапослена мајка и мајка на редовитом школовању на основу чл. 2. Закона о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки.<sup>23</sup> Оба закона продуљују овај допуст за случај даје дијете прерано рођено, за онолико времена за колико је дијете прерано рођено.

б) **Основну:** 28 дана прије очекиваног порода па до навршених шест мјесеци дјететовог живота

Ову верзију обвезног породног допуста поред мајки наведених у претходном одломку могу користити и дјететов отац, посвојитељ(-ица), те особа којој је на темељу одлуке центра за социјалну скрб дијете повјерено на чување и одгој.

Но наравно да те особе овај допуст неће користити у раздобљу у којем рођена мајка дјетета користи неодрециви дио овог допуста, дакле његову скраћену верзију, јер ниједна од ових особа не рада дијете. Рођени отац дјетета може почети користити овај допуст тек по протеклу 42 дана од порода, јер је то право резервирано искључиво за мајку; посвојитељи не могу ни добити дијете прије но што оно наврши шест тједана, будући да Обитељски закон у 51.137. даје временски рок о шест тједана родитељу да промисли жели ли заиста дати своје дијете на посвојење, те му и олакшава дајући му и додатни рок од тридесет дана, у којем може повући свој пристанак на посвојење; а особе којима је дијете повјерено на чување и одгој морају причекати да центар за социјалну скрб прво проведе поступак у којем ће некоме одузети, а њима повјерити дијете на чување и одгој.

---

<sup>23</sup> Narodne novine бр. 24/96.



По истеку обвезног породног допуста, мајка има више могућности:

- наставити користити пуни породни допуст (види точ.4.)
- вратити се на посао у пуном радном времену, па тијеком радног времена користити паузу за дојење (види точку 3.2.), а за то вријеме отац дјетета може користити породни допуст или право на рад у скраћеном радном времену
- вратити се на посао, те радити у скраћеном радном времену до навршених годину дана дјететова живота

### *3.1. Скраћено радно вријеме родитеља*

Након протекла обвезног породног допуста из чланка 66. ставка 5. или 6. Закона о раду мајка или отац имају право радити половицу радног времена до навршене једне године дјететовог живота, односно за близанце, треће и свако слиједеће дијете до навршене треће године дјететова живота. Отац има ово право под увјетом да мајка за то вријеме ради у пуном радном времену.<sup>24</sup>

За вријеме рада у скраћеном радном времену, радник или радница има за половицу радног времена право на накнаду плаће, према посебним прописима<sup>25</sup>, а за ону половицу радног времена у којој ради, плаћу јој исплаћује послодавац.

Право на рад у скраћеном радном времену, произлази из закона, па радница не треба тражити ничије допуштење да се користи тим правом. Дакле, послодавац јој је дужан омогућити кориштење тог права, у супротном би починио најтежи прекршај послодавца из чланка 248. ставка 1. точке 30. Закона о раду.

*3.1. а) Скраћено радно вријеме од једне до три године живота дјетета ради њега дјетета којем је потребна појачана брига и њега*

Након што дијете наврши једну годину живота, један од родитеља има право радити половицу пуног радног времена до навршене три године дјететова живота, ако је дјетету према оцјени овлаштеног лијечника, због његовог здравља и развоја, потребна појачана брига и њега.<sup>26</sup> Други родитељ, у правилу, за то вријеме мора радити у пуном радном времену. Поступак стјецања права на рад у скраћеном радном времену прописан је Правилником о увјетима и поступку стјецања

---

<sup>24</sup> Чл. 67. ст. 1. и 2. Закона о раду.

<sup>25</sup> Исто, чл. 72. ст. 2.

<sup>26</sup> Исто, чл. 67. ст. 3.



права на рад у скраћеном радном времену ради њега дјетета којем је потребна појачана брига и њега.<sup>27</sup>

Правилником је утврђен попис болести и стања која се сматрају као болести и стања због којих је дјетету потребна појачана брига и њега (нпр. туберкулоза, бронхијална астма, шећерна болест, хемофилија, слијепило, глухонијемост итд.). Изнимно, лијечничко повјеренство може одредити потребу појачане бригае и њега дјетета с обзиром на опће здравствено стање дјетета код којег постоје друге болести и стања која нису одређена Правилником. Потребу појачане бригае и њега дјетета оцјењује лијечничко повјеренство Хрватског завода за здравствено осигурање.

*3.1. б) Скраћено радно вријеме до навршене седме године живота дјетета — ако дијете има теже сметње у развоју<sup>28</sup>*

Ово право може користити један од родитеља дјетета које има теже тјелесно или ментално оштећење или тежу психичку болест. Под истим увјетима, један од дјететових родитеља има право на допуст за његу дјетета док дијете не наврши седам година живота.

Након престанка кориштења једног од ових права, један од родитеља има право радити половицу пуног радног времена како малољетног, тако и пунољетног дјетета с тежим сметњама у развоју ако је теже тјелесно или ментално оштећење настало прије пунољетности дјетета, односно до завршетка редовног школовања.

Основни је увјет да други родитељ није незапослен према прописима о запошљавању. Изнимке су прописане Правилником о правима родитеља дјетета с тежим сметњама у развоју на допуст или на рад с половицом пуног радног времена ради њега дјетета.<sup>29</sup> Правилником је утврђено што се сматра тежим сметњама у развоју због којих дијете не може самостално изводити активности примјерене његовој хронолошкој доби, већ је овисно о помоћи друге особе.

Тежина тјелесног или менталног оштећења или психичке болести утврђује се према одредбама Правилника о саставу и начину рада тијела вјештачења у поступку остваривања права из социјалне скрби и других права по посебним прописима.<sup>30</sup>

Поступак за остваривање права покреће се на захтјев родитеља, а о захтјеву одлучује центар за социјалну скрб надлежан према пребивалишту, односно боравишту родитеља рјешењем, на темељу налаза и мишљења вјештака.

---

<sup>27</sup> Narodne novine бр. 64/98.

<sup>28</sup> ЗР, чл. 73.

<sup>29</sup> Narodne novine, број 92/03.

<sup>30</sup> Narodne novine бр. 64/02.



Родитељу који с овог наслова ради половицу радног времена, не може се наредити рад ноћу, ни прековремени рад, као ни што му се не може без његовог пристанка промијенити мјесто рада.

Ако послодавац оваквом родитељу неби омогућио кориштење допуста или рад у скраћеном радном времену, тиме би починио најтежи прекршај послодавца из чланка 248. ставка 1. тачке 34. Закона о раду, а ако би родитељу који користи право на рад у скраћеном радном времену с овог наслова наредио прековремени рад или му без његове сугласности промијенио мјесто рада, починио би такођер најтежи прекршај послодавца из истог чланка и ставка, али тачке 35. Ако пак, оваквом родитељу, након престанка кориштења права с овог наслова, послодавац неби омогућио наставак рада на пословима на којима је прије радио или му неби понудио склапање уговора о раду за обављање других одговарајућих послова, тиме би починио прекршај из истог наслова, тачке 36.

За најтеже прекршаје послодавца прописана је новчана казна, и то: за послодавца правну особу од 61.000 до 100.000 куна, за послодавца физичку особу и одговорну особу правне особе од 7.000 до 10.000 куна. Ако су најтежи прекршаји послодавца почињени на штету малољетне особе, износи новчаних казни се удвостручавају, а за случај да се новчане казне за те прекршаје изричу мјесту извршења прекршаја, износи се смањују, па износе: 20.000 куна за послодавца правну особу, а за послодавца физичку особу и одговорну особу правне особе 6.000 куна.

Родитељ који се користи правима из овог наслова има право на накнаду плаће према посебним прописима, а која се исплаћује на терет средстава социјалне скрби.

### *3.2. Станка за дојење дјетета*

Уколико жена започне с радом прије навршене године дана живота дјетета, има право у тијеку пуног радног времена на станку за дојење дјетета два пута дневно у трајању од по сат времена.<sup>31</sup> То вријеме се убраја у радно вријеме.<sup>32</sup>

Правилником о увјетима и поступку остваривања права на станку за дојење дјетета<sup>33</sup> прописано је да жена која намјерава кори-

---

<sup>31</sup> Закон о раду, чл. 68. ст. 1. и 2.

<sup>32</sup> Исто, чл. 68. ст. 3.

<sup>33</sup> Narodne novine, бр. 103/96.



стити наведено право, дужна најмање 15 дана прије дана када намјерава почети користити то право: о својој намјери обавијестити послодавца и поднијети захтјев надлежном подручном уреду Хрватског завода за здравствено осигурање.

ХЗЗО доноси рјешење о праву на станку на темељу: потврде изабраног доктора медицине специјалисте педијатра да жена доји дијете, потврде послодавца да жена ради у пуном радном времену, и родног листа дјетета.

Тијеком кориштења права на станку радница је дужна свака два мјесеца доставити ХЗЗО-у нову потврду изабраног доктора медицине специјалисте педијатра да доји дијете. Такођер, радница је дужна ХЗЗО-у пријавити сваку промјену која повлачи губитак права на станку, у року од 8 дана. О престанку права на станку прије истека раздобља утврђеног за кориштење тог права ХЗЗО доноси рјешење. Рјешење о праву на станку и престанку истога, ХЗЗО доноси у року од 8 дана од подношења захтјева или пријаве промјене, те га доставља радници и њезином послодавцу.

За вријеме кориштења права на станку за дојење жена има право на накнаду плаће за станку. Накнада плаће обрачунава се и исплаћује према прописима о здравственом осигурању. Основица за израчун износи 1.600 кн, овисно о броју сати изостанка.<sup>34</sup>

#### 4. ПУНИ ПОРОДНИ ДОПУСТ

Мајка у радном односу, мајка која обавља самосталну дјелатност, незапослена мајка и мајка на редовитом школовању има право на породни допуст од 45 дана прије очекиваног порода (датум којег одређује овлаштени лијечник) до навршених године дана дјететова живота.<sup>35</sup> Законодавац дакле, подјељује ово право свакој мајци, без обзира на њезин статус.

Ако је дијете прерано рођено, породни допуст се продужује за онолико времена за колико је дијете прерано рођено.<sup>36</sup>

Право користити породни допуст умјесто мајке, по истеку 42 дана, односно 6 мјесеци након порода има дјететов отац.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Чл. 19. Закона о извршавању државног прорачуна Републике Хрватске за 2004. годину, NN бр. 31/04.

<sup>35</sup> Чл. 66. ст. 2. и 3. Закона о раду NN бр. 114/03, чл. 1. ст. 1. и 2. Закона о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки NN бр. 30/04

<sup>36</sup> Закон о раду чл. 66. ст. 7.



Неки аутори, попут Николе Кнежевића (у свом чланку Породни (родиљни) допуст мајке која обавља самосталну дјелатност, Рачуноводство, ревизија и финансије бр.5/2004. стр. 95.) сматрају да код мајке у радном односу отац може користити само необвезни дио породног допуста. Дакле он би у договору с мајком, могао користити породни допуст само након што протекне шест мјесеци од рођења дјетета, осим у случајевима кад може користити цјелокупни породни допуст (ако мајка умре, напусти дијете или ако је због болести или другог разлога онемогућена бринути се о дјетету).

Овакво мишљење је сасвим нелогично јер иако Закон о раду каже у свом чланку 66. ставку 8. да «Након протеча обвезног породног допуста из ставка 5. и 6. овог чланка, ако се родитељи тако споразумију, право на породни допуст може користити дјететов отац.», рокови у којима се може користити обвезни породни допуст у из ставка 5. и 6. истог чланка су постављени алтернативно: први у ставку 5.-ом у трајању од 28 дана прије порода до шест мјесеци дјететова живота, а након њега, у ставку 6.-ом се даје могућност скраћења рока из ставка 5.-ог на 42 након порода. Како су ови рокови намјерно раздвојени у два става, и то краћи након дужег, ваља тумачити да су то двије верзије истог допуста.

Како Закон о раду у чланку 66.-ом, као и у свом читавом тексту не наводи другу особу која би могла умјесто мајке користити обвезни породни допуст након 42 дана по породу, осим оне у ставку 8. Чланка 66., а то је дјететов отац, ваља тумачити да је једино отац дјетета овлаштен користити обвезни породни допуст по протеклу неодредивог дијела обвезног породног допуста.

Наиме, да би се мајка уопће могла вратити на посао по протеклу 42 дана након порода, требало би некој другој особи признати право на породни допуст, будући да нема такве институције која би поред способне мајке могла преузети скрб о тако маленом дјетету за вријеме које мајка ради, а за очекивати је да би свака друга особа у дјететовој ближој или широј обитељи (бака, тета или отац) која би евентуално могла преузети бригу о дјетету, могла бити запослена. Како је право на рад уставно, а право на породни допуст законско право, ниједном се раднику не смије ускратити кориштење уставног права на рад (то јест, повратка на рад након 42 дана након порода) на уштрб законског права на породни допуст.

---

<sup>37</sup> Чл. 66. ст.8. Закона о раду и чл.4. ст.1. Закона о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки NN бр. 24/96.



Дакле, иако Закон о раду увјетује право оца на породни допуст протеком обвезног породног допуста из ставака 5. и 6. чл. 66., ваља тумачити да се то односи на било коју верзију тог допуста, те да отац дјетета може по свом избору (наравно у споразуму с мајком) користити породни допуст након 42 дана или шест мјесеци након рођења дјетета. Ако мајка има право на избор да ради након 42 дана након поро- да, отац би требао имати право на породни допуст у том времену.

Исти допуст, али не од дана рођења дјетета, већ након што им је дијете повјерено имају и посвојитељ(-ица) дјетета, као и особа којој је одлуком центра за социјалну скрб дијете повјерено на чување и од- гој.<sup>38</sup>

По истеку пуног породног допуста радница (или радник) може:

- вратити се на посао
- за близанце, треће и свако сљедеће дијете користити про- дуљени породни допуст (точка 4.1.)
- не радити док дијете не наврши три године живота, за врије- ме које јој права и обвезе из радног односа мирују (точка 5.)
- радити у скраћеном радном времену до три године дјетето- ва живота ако је дјетету потребна појачана брига и њега (точка 3.1 .а)
- бити на допусту за његу дјетета или радити половицу рад- ног времена до седме године дјететова живота, ако дијете има теже сметње у развоју (точка 3.1 .б)

Након стоје протекао породни допуст, посвојитељски допуст или рад у скраћеном времену, радник који је користио неко од тих права има право повратка на послове на којима је радио прије кори- штења тога права, а ако је престала потреба за обављање тих послова, послодавац му је дужан понудити склапање уговора о раду за обавља- ње других одговарајућих послова.<sup>39</sup>

Нажалост, ако послодавац нема могућности вратити радника на послове на којима је прије радио (јер су сва та радна мјеста укину- та, на примјер), послодавачева обвеза престаје, па че логичним слијед- ном догађања раднику престати и радни однос, највјеројатније послов- но увјетованим редовним отказом.

<sup>38</sup> Чл. 6. Закона о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки NN бр. 24/96, чл. 74. Закона о раду.

<sup>39</sup> Чл. 79. ЗР-а.



#### **4.1. Продуљени породни допуст**

За близанце, треће и свако сљедеће дијете запослена мајка може користити родилни допуст до навршене треће године дјететова живота.<sup>40</sup> Исто право може користити дјететов отац<sup>41</sup>, мајка која обавља самосталну дјелатност, незапослена мајка, мајка на редовитом школовању, незапослена мајка корисница инвалидске мировине<sup>42</sup>, посвојитељ дјетета, као и особа којој је одлуком центра за социјалну скрб дијете повјерено на чување и одгој.<sup>43</sup>

И за овај допуст корисница (или корисник) има право на накнаду за породни допуст.

Нису јасни разлози законодавца због којих је омогућио женама (као и свим другим категоријама особа које користе породни допуст) да за близанце, треће и свако слиједеће дијете остану код куће.

Иако је раздобље од прве три године дјететовог живота кључно за одгој његовог карактера и морала, препоручљиво би било свакој мајци да прве три године свог дјетета остане код куће. Но како ово право законодавац резервира искључиво за обитељи с више од двоје дјеце и за родитеље који једним породом добију више дјеце, ваља закључити да је законодавац хтио олакшати родитељима с више дјеце, будући да је теже одгајати близанце, троје, четворо или више дјеце од једном.

Будући да 25,6 % хрватских жена има једно, 47,92 % двоје дјеце, а само 16,35 % троје дјеце, очито је овај потхват законодавца био својеврстан потицај обитељима, односно мајкама, да имају више дјеце. Наиме, Хрватска има само 44 % активног становништва<sup>44</sup>, што значи да је хрватско становништво врло старо. Једини начин на који се могу олакшати државна давања прекобројним умировљеницима, јест повећавање постотка активног становништва које би за њих радило. А једини учинковити начин за то је рађање више дјеце, тако да се број становништва увећава, а не стагнира или опада, што је хрватски случај. Како готово 90 % хрватских жена има не више од троје, а 73,52 % не више од двоје дјеце, очито је потреба за рађањем више дјеце, охрабрена овим потезом законодавца у служби позитивне популацијске политике.

---

<sup>40</sup> Чл. 66. ст. 4. Зр-а.

<sup>41</sup> Исто, чл. 66. ст. 8. и 9.

<sup>42</sup> Чл. 1. ст. 1. и 2. Закона о измјенама и допунама закона о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки NN бр. 30/04.

<sup>43</sup> Чл. 74. ЗР-а.

<sup>44</sup> Подаци из Државног завода за статистику према попису становништва из 2001. године, <http://www.Dzs.hr/Hrv/Popis%202001/popis2001.htm>



Овакав потез иде на руку и мајкама које су се ионако, умјесто каријере опредјелиле за посао мајке и кућанице, те су и док овај допуст није постојао, остајале код куће. Како су такве жене у правилу бивале овисне о примањима свога мужа, законодавац им је сигурно овим хтио олакшати њихов материјални положај, подјељујући им за то раздобље и накнаду за породни допуст. Но износом од 1.600 куна<sup>45</sup> на име накнаде за породни допуст, законодавац им не може удијелити финансијску неовисност који има запослена жена или жена која обавља самосталну дјелатност. Он тиме може само мало помоћи самохраним мајкама и мајкама којима мужеви имају врло мала или никаква примања, будући да се с 1.600 куна из накнаде за породни допуст једва може живјети.

Овај допуст није привлачан мајкама које имају послове и занимања у којима је дуже избивање с посла кобно за посао којим се баве (лијечнице, одвјетнице и други послови у којима је важно имати што више клијената, односно одржавати што боље односе с њима), но како су такве жене у нашој земљи у мањини, а кућанице у већини (чак 54.9% радно способних жена у Хрватској су економски неактивне), вљало би тумачити да је овај допуст првенствено намјењеном одређеном, но ипак широком кругу мајки кућаница, те даје производ позитивне популацијске политике.

#### **4.2. Права мајке у случају дјететове смрти**

Ако мајка роди мртво дијете или ако дијете умре прије него стоје прошао породни допуст, она има право наставити користити породни допуст онолико времена колико је, према налазу и мишљењу изабраног лијечника, потребно да се опорави од порога и психичког стања узрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана, за које јој вријеме припадају сва права на темељу породног допуста.

Ово право има мајка у радном односу,<sup>46</sup> као и мајка која обавља самосталну дјелатност, незапослена мајка, те мајка на редовитом школовању.

Како је трудноћа ипак "друго стање", а пород трауматичан догађај - у случају да мајка изгуби тек рођено или врло мало дијете, законодавац даје таквој мајци сва права с наслова заштите мајчинства, с

---

<sup>45</sup> Чл. 19. ст.2. закона о извршавању државног прорачуна Републике Хрватске за 2004. годину, NN бр. 31/04.

<sup>46</sup> Чл. 71. ЗР-а, чл.5. Закона о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки NN бр. 24/96.



таквим разумијевањем, да та права не ограничава највећом него најмањом дужином временског трајања. При томе је законодавац довољно mudar да не узима у своју надлежност одређивати колико је времена потребно да се жена опорави од тих трауматичних догађаја, већ ту дискрецијску оцјену препушта овлаштеном лијечнику.

Како такве мајке ипак неби биле жртве неправедних дискрецијских оцјена, законодавац самим законом прописује најмање трајање породног допуста. Дакле, кад би овлаштени лијечник и прописао мање од 45 дана "боловања" за овај случај, мајка већ по самом закону има право користити пуних 45 дана породног допуста и свих других права која јој по том наслову припадају. Она дакле, не само да може, већ и мора мимо мишљења овлаштеног лијечника користити породни допуст најмање 45 дана, без икаквог рјешења и без ичијег допуштења, јер јој то право припада по закону.

Ако послодавац таквој мајци неби омогућио кориштење породног допуста у горе наведеном, трајању, тиме би починио најтежи прекршај послодавца из чл. 248. ставка 1. точ.33. Закона о раду за који се послодавац послодавац правна особа може казнити новчаном казном од 61.000 до 100.000 куна, а послодавац физичка особа и одговорна особа правне особе казном од 7.000 до 10.000 куна.

## **5. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

Законодавац обвезује послодавца да радници по протеклу породног допуста чува радно мјесто подјељујући јој законско право на мировање радног односа.

Након стоје протекло породни допуст, један од родитеља има право не радити док дијете не наврши три године живота<sup>47</sup>, за које му права и обвезе из радног односа мирују. За вријеме мировања радног односа, послодавац је обвезан раднику чувати радно мјесто, но није му дужан уплаћивати доприносе за здравствено и мировинско осигурање, па га тада одјављује с тих осигурања. Но радник, ако жели, може сам себи уплаћивати накнаде за наведена осигурања. Тако Закон о мировинском осигурању<sup>48</sup> у свом чл.17. ст. 1. и 2. точ.2. пружа могућност продуженог осигурања, за које сам осигураник плаћа доприносе.

---

<sup>47</sup> Чл. 70. ЗР-а.

<sup>48</sup> NN бр. 102/98.



Вријеме мировања радног односа се не урачунава у претходно трајање радног односа, али се тиме не прекида континуитет самог радног односа.<sup>49</sup> То значи да се за стјецање одређених права из радног односа или у свези с радним односом, мировање не може сматрати временом проведеним на раду.

Овај институт је сличан институту неплаћеног допуста (и код једног и другог права и обвезе из радног односа мирују, дакле нема обвезе рада, али нема ни плаће) с том разликом. што се за неплаћени допуст поред захтјева радника тражи и одобрење послодавца.<sup>50</sup>

Но законодавац посебно штити кориснике породног допуста, чинећи кориштење права на мировање радног односа до три године дјететовог живота неовисним о одобрењу послодавца. Штовише, закон о раду намеће дужност послодавцу да раднику омогући да не ради док му дијете не наврши три године живота, те својим казним одредбама, у чланку 248. ставку 1. точки 32. повреду те дужности квалифицира као најтежи прекршај послодавца за који прописује новчану казну од 61.000 до 100.000 куна за послодавца правну особу, а казну од 7.000 до 10.000 куна за послодавца физичку особу и одговорну особу правне особе.

## **6. ПРАВА ИЗ ПОРОДНОГ ДОПУСТА**

Кориштењем породног допуста, те других права с наслова заштите мајчинства, радни однос не престаје, те радник има и даље сва права из радног односа, осим права на плаћу, но зато нема обвезу да ради.

Закон о раду у свом 51. 75. каже: "Ако је за стјецање одређених права из радног односа или у свези с радним односом важно претходно трајање радног односа, раздобља породног допуста, рада у скраћеном радном времену родитеља, односно посвојитеља, те посвојитељски допуст, сматрат ће се радом у пуном радном времену."

Закон о раду не одређује о каквом се корпусу права ради, но та се одредба вјеројатно односи на и питање годишњег одмора, јубиларних награда, отпремнине, отказног рока и слично.

---

<sup>49</sup> Nikola Knežević, *Ponovno povoljniji uvjeti za porodni (rodiljni) dopust*, Računovodstvo revizija i finansije бр. 4/2004. стр. 147.

<sup>50</sup> Чл. 58. ЗР-а.



У нашој правној пракси поставља се питање има ли радница која се управо вратила с породног допуста право на годишњи одмор, будући да није у времену које претходи кориштењу годишњег одмора радила барем шест мјесеци. Ово питање је посебно занимљиво ако радница ради у подuzeћу у којем се користи колективни годишњи одмор.

Закон о раду у свом чланку 50. увјетује стјецање права на годишњи одмор непрекидним радом у раздобљу од шест мјесеци у случају радниковог првог запослења или прекида рада између два радна односа дужег од осам дана. Већ у другом ставку истог чланка, законодавац појашњава да се привремена неспособност за рад или други законом одређени случај оправданог одсуствовања с рада не сматра прекидом рада у смислу стјецања права на годишњи одмор. Како привремена неспособност за рад постоји за вријеме боловања, као и за вријеме породног допуста и других права с наслова заштите мајчинства, ваља тумачити, да би у случају кориштења боловања за вријеме трудноће, и за вријеме породног допуста вриједила пресумпција континуираног трајања радног односа, па би радницима који су с тог наслова одсуствовали с рада, трабало признати право на годишњи одмор.

Да би још више појаснио ово питање, исти закон у свом чланку 75. пресумира трајање радног односа за сво вријеме кориштења права с наслова заштите мајчинства. Дакле, кад би радница користила породни допуст од године дана или три године, њој би свеједно припадало право на годишњи одмор, након што се вратила с породног допуста, без обзира што она у том времену није радила, јер за то вријеме вриједи пресумпција континуитета радног односа из чланка 75. Закона о раду.

Но радница не може кумулирати трајање годишњег одмора из година у којима није радила, јер је била на породном допусту, будући да она право на годишњи одмор мора искористити до краја године у којој је стекла право на годишњи одмор, или до 30. липња идуће године<sup>51</sup>, у супротном, она губи право на кориштење годишњег одмора. Тако ће она моћи, по повратку с породног допуста искористити право само на један годишњи одмор.

Како нисам пронашла ниједно озбиљније мишљење у нашој правничкој литератури о питању годишњег одмора након породног допуста, а енглеско право врло јасно објашњава свим енглескињама да по повратку на посао с породног допуста, имају сва права из радног односа, укључујући право на годишњи одмор, мишљења сам да би Хр-

---

<sup>51</sup> Чланак 55. ЗР-а.



ватска требала прихватити енглеску правну праксу и дати право на годишњи одмор радници која се управо вратила с породног допуста.

### *6.1. Права из здравственог и мировинског осигурања*

За вријеме породног допуста до једне, односно до три године дјететова живота, радница (односно радник) има права из здравственог и мировинског осигурања, те јој се за то вријеме признаје мировински стаж као стаж осигурања у једноструком трајању,<sup>52</sup> будући да се за то вријеме, што се њених права тиче, пресумира да је у радном односу.

Особе у радном односу, особе које обављају господарску дјелатност и особе које самостално у облику занимања обављају професионалну дјелатност, пољопривредници, корисници мировине, ученици средњих школа и редовити студенти високих училишта који су држављани и имају пребивалиште, односно боравиште у Републици Хрватској док имају својство ученика, односно редовитог студента, су поред осталих, обвезно осигурани на основно здравствено осигурање.<sup>53</sup>

Права из основнога здравственог осигурања обухваћају:

- право на здравствену заштиту,
- право на новчане накнаде.<sup>54</sup>

1. Осигураним особама Хрватског завода за здравствено осигурање у остваривању права на здравствену заштиту из основнога здравственог осигурања Завод осигурава плаћање здравствених услуга у цијелости за:

превентивну и куративну здравствену заштиту одраслих особа на разини примарне здравствене заштите,

превентивну и куративну здравствену заштиту жена у свези с планирањем обитељи, праћењем трудноће и порода,

превентивну и куративну стоматолошку здравствену заштиту дјеце до 18 година и трудница,

- хитну медицинску помоћ,
- патронажну здравствену скрб,

---

<sup>52</sup> Чл.7. Закона о породном допусту мајки које обављају самосталну дјелатност и незапослених мајки NN бр. 24/96. у вези с чл.3. Закона о измјенама и допунама истог, NN бр. 30/04; чл.27. у вези с чл. 15. Закона о мировинском осигурању NN бр. 102/98.

<sup>53</sup> Закон о здравственом осигурању, чл.5, Народне новине бр. 94/01.

<sup>54</sup> Исто, чл. 14.



- лијекове с листе лијекова Завода када се користе за болничко лијечење и лијекове који се прописују на рецепт у примарној здравственој заштити, између осталог.<sup>55</sup>

2. Осигураници у оквиру основнога здравственог осигурања имају право на:

- накнаду плаће за вријеме боловања,
- накнаду трошкова пријевоза у свези с кориштењем здравствене заштите.<sup>56</sup>

### *6.1.1. Накнада за породни допуст*

Право на накнаду плаће припада осигуранику у свези с кориштењем здравствене заштите ако је:

- привремено неспособан за рад због болести и компликација у вези с трудноћом и порођајем,
- корисник обвезнога породног допуста.
- привремено неспособан за рад због кориштења породног допуста до једне године живота дјетета, посвојитељског допуста, права на рад у скраћеном радном времену до једне године живота дјетета, те права на рад у скраћеном радном времену до три године живота дјетета ако је дјетету потребна појачана брига и њега,
- корисник допуста због трудноће или дојења дјетета у случају из чланка 65. ставка 4. Закона о раду,
- одсутан с рада због кориштења права на станку за дојење дјетета,
- привремено неспособан за рад због кориштења породног допуста до три године живота дјетета за близанце, треће и свако слиједеће дијете.<sup>57</sup>

Одсутност с рада због болести и компликација у вези с трудноћом и порођајем сматра се боловањем, те се радници за то вријеме исплаћује накнада за боловање из средстава Завода од првог дана кориштења права.

Накнада за породни допуст ће такођер теретити средстава Завода од првог дана кориштења права у случају обвезног породног допуста.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Исто, чл. 17.

<sup>56</sup> Исто, чл. 21.

<sup>57</sup> Исто, чл. 23.

<sup>58</sup> Исто, чл. 25. ст. 1.



За остале горе наведене случајеве одсутности с рада накнаду плаће Завод исплаћује осигуранику на терет средстава државног прорачуна.

Накнада плаће одређује према просјечном износу плаће која је осигуранику исплаћена у посљедњих шест мјесеци прије мјесеца у којем је наступио случај на основи којег се стјече право на накнаду, неовисно на чији се терет исплаћује.

Када се накнада плаће не може овако утврдити, основицу за накнаду чини плаћа исплаћена до дана настанка случаја на основи којег се стјече право на накнаду плаће, односно припадајућа плаћа према уговору о раду, с тим да тако одређена основица не може бити већа од најниже основице осигурања прописане опћим актом Завода која служи за обрачун доприноса за основно здравствено осигурање, важеће за мјесец који претходи мјесецу у којем је наступио осигурани случај.<sup>59</sup>

Накнада плаће износи 100% од основице за накнаду:

- за вријеме боловања због болести и компликација у свези с трудноћом и порођајем,
- за вријеме кориштења обвезнога породног допуста,
- за вријеме његе обољелог дјетета млађег од три године живота.

Накнада плаће припада осигуранику под увјетом, да прије дана настанка случаја на основи којег се стјече право на накнаду има остварен стаж осигурања у Заводу на темељу радног односа или обављања господарске дјелатности, односно обављања професионалне дјелатности самостално у облику занимања од најмање 6 мјесеци непрекидно или 9 мјесеци с прекидима у посљедње двије године (претходно осигурање). Но тај увјет не постоји у случају обвезног породног допуста.<sup>60</sup>

Накнада за вријеме кориштења обвезног породног допуста (до шест мјесеци дјететовог живота) терети средства Завода и иако се исплаћује у висини 100% накнаде утврђене према потврди о плаћи, не може износити више од 4.250 куна, ни мање од 1.600 куна.<sup>61</sup>

Накнада за вријеме кориштења породног допуста од 6 мјесеци до једне године живота дјетета не може бити нижа од најнижег износа накнаде плаће прописаног Законом о извршавању државног прорачуна нити виша од највишег износа накнаде плаће која се исплаћује на терет средстава Завода.<sup>62</sup>

<sup>59</sup> Исто, чл. 37.

<sup>60</sup> Исто, чл. 39.

<sup>61</sup> Lucija Turković-Jarža, *Naknade plaća za bolovanje i porodni dopust*, Računovodstvo, revizija i finansije, бр. 10/2003. стр. 145.

<sup>62</sup> Закон о здравственом осигурању чл. 27. ст. 1.



Накнаду плаће за вријеме кориштења права на породни допуст до једне године живота дјетета, породног допуста до три године живота дјетета за близанце, треће и свако слиједеће дијете, посвојитељског допуста, права на рад у скраћеном радном времену скраћеном радном времену до једне године живота дјетета, те права на рад у скраћеном радном времену до три године живота дјетета ако је дјетету потребна појачана брига и њега, допуста због трудноће или дојења дјетета у случају из чланка 65. ставка 4. Закона о раду, те станке за дојење дјетета Завод исплаћује у висини утврђеној Законом о извршавању државног прорачуна.<sup>63</sup>

Тако Закон о извршавању државног прорачуна у свом чланку 19. који се примјењује од 1. септембра 2004.<sup>64</sup> одређује: "Накнада плаће за вријеме кориштења родилног допуста од шест мјесеци до једне године дјететова живота, посвојитељског допуста и скраћенога радног времена до једне године дјететова живота износи од 1.600 куна до највише 2.500 куна, за рад у пуном радном времену, овисно о висини накнаде плаће која је кориснику у складу са чланком 37. Закона о здравственом осигурању утврђена за вријеме кориштења обвезнога родилног допуста."

Исти закон у истом чланку подјељује 1.600 куна на име накнаде плаће за вријеме кориштења родилног допуста од једне до три године дјететова живота, родилног допуста који користи отац дјетета дуже од три мјесеца, посвојитељског допуста, скраћенога радног времена од једне до три године дјететова живота, те за новчане накнаде за вријеме кориштења родилног допуста незапослене мајке, мајке на редовном школовању, мајке кориснице мировине, односно мајке кориснице инвалидске мировине због професионалне неспособности за рад.

Накнада за породни допуст исплаћује се у нето износу и не подлијеже обвези обрачуна доприноса из плаће и на плачу, те пореза на доходак и приреза.

#### *6.1.2. Право на помоћ за опрему новорођеног дјетета*

Ово право има свака мајка сукладно одредбама Правилника о увјетима и начину кориштења права за помоћ за опрему новорођеног дјетета<sup>65</sup>. Према чланку 19. ставку 4. Закона о извршавању државног прорачуна за 2004. годину накнада за опрему новорођеног дјетета износи 1.360 куна.

---

<sup>63</sup> Исто, чл. 27. ст. 2.

<sup>64</sup> Чл. 45. Закона о извршавању државног прорачуна Републике Хрватске за 2004. годину, NN бр. 31/04.

<sup>65</sup> Narodne novine бр. 58/94.



О овој накнади одлучује Хрватски завод за здравствено осигурање рјешењем, на темељу захтјева осигураника.

## **6.2. Дужност послодавца чувати раднику радно мјесто**

Најважније право особе која користи породни допуст, посвојитељски допуст или рад у скраћеном радном времену, је дужност послодавца да јој чува радно мјесто до повратка на посао, те даје по повратку на посао врати на исто радно мјесто. Ако је оно укинато, послодавац има дужност понудити таквој особи склапање уговора о раду за обављање других одговарајућих послова.<sup>66</sup>

Ако послодавац то не учини, тиме чини тежи прекршај послодавца из чланка 247. ставка 1. тачке 15. Закона о раду, због којег се послодавац правна особа може казнити новчаном казном од 31.000 до 60.000 куна, а послодавац физичка особа и одговорна особа правне особе казном од 4.000 до 6.000 куна.

Право на породни допуст, посвојитељски допуст, рад у скраћеном радном времену или мировање радног односа до три године дјетета произлази из закона, те није потребно проводити никакав посебни поступак за остварење тих права. Она се остварују самим (не)чмјењем, дакле одсуством с рада. Једину обвезу коју радник (или радница) има јест најава кориштења права: Закон о раду у свом чланку 76.-ом обвезује радника да обавијести свог послодавца о намјери стоје могуће прије, а најкасније мјесец дана прије кориштења неког од горе наведених права.

Исти чланак обвезује послодавца да радника прими на рад у року од мјесец дана од дана када га је радник обавијестио о престанку кориштења тих права. Дакле, радник или радница која се жели одмах по протеклу породног допуста вратити на посао, мора о својој намјери обавијестити свог послодавца најмање мјесец дана прије но што јој истекне право на породни допуст, у супротном, послодавац је не мора одмах примити на рад.

Радника који се користио неким од горе наведених права послодавац је дужан примити на рад и распоредити га на послове на којима је радио прије кориштења неког од тих права, а ако је потреба за обављањем тих послова престала, послодавац је дужан понудити таквом раднику склапање уговора о раду за обављање других одговарајућих послова. Такав радник има такођер право на додатно стручно

---

<sup>66</sup> ЗР, чл. 79.



оспособљавање, ако је дошло до промјене у техници или начину рада.<sup>67</sup>

Ако послодавац не би извршио ову обвезу, тиме би починио најтежи прекршај послодавца из чл. 248. ставка 1. точ.38. Закона о раду за који се послодавац послодавац правна особа може казнити новчаном казном од 61.000 до 100.000 куна, а послодавац физичка особа и одговорна особа правне особе казном од 7.000 до 10.000 куна.

Но ако послодавац и уза сав труд није у могућности радника запослити на пријашњем или другом одговарајућем радном мјесту, јер су на примјер сва та радна мјеста укинута или је читаво подuzeће пре-стајало постојати, послодавац више нема обвезу примити на рад таквог радника, будући да за такво што заиста нема ни могућности. Наравно да се у случају сумње, радник може обратити тужбом суду због заштите свога права на рад.

## 7. ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА

Не само даје послодавац дужан раднику чувати радно мјесто, већ је и радница (или радник) који користи породни допуст, право на рад у скраћеном радном времену, посвојитељски допуст и допуст за његу дјетета с тежим сметњама у развоју, као и трудница у радном односу, заштићена од отказа сваке врсте (апсолутна забрана отказа) за вријеме кориштења тих права, петнаест дана након кориштења тих права, те петнаест дана након престанка трудноће.<sup>68</sup>

Апсолутна забрана отказа значи да се радници за вријеме кориштења неког од горе наведених права уопће не смије дати како редовити, тако ни изванредни отказ уговора о раду.<sup>69</sup>

То такођер значи да се одлука о отказу уопће не може донијети за вријеме док је радница трудна или се користи неким од горе наведених права, те петнаест дана након трудноће или престанка кориштења неког од горе наведених права,<sup>70</sup> без обзира на то што престанак радног односа по отказу наступа након престанка кориштења тих права.<sup>71</sup>

---

<sup>67</sup> Исто, ст. 1, 2, 3.

<sup>68</sup> Чл. 77. ЗР-а.

<sup>69</sup> „Радници се за вријеме трудноће не може дати изванредни отказ уговора о раду због почињене теже повреде радне обавезе“ Одлука Жупанијског суда у Загребу, Гжр-1219/02, од 14.1.2003., Избор из судске праксе 2003. бр. 4. стр. 51.

<sup>70</sup> Чл. 77. ст. 1 ЗР-а.

<sup>71</sup> „Апсолутна забрана отказа раднику на породичном допусту значи да се одлука о отказу не може донијети све док се радник користи тим правом, при чему није одлуч-



Занимљиво је да законска заштита од отказа престаје након 15 дана након завршетка трудноће или престанка кориштења неког од права с наслова заштите мајчинства, а да синдикални повереник ужива заштиту од отказа за сво вријеме обављања своје дужности, те шест мјесеци након престанка те дужности, лако је његова заштита од отказа утолико слабија, што се њему може дати законити отказ уз сугласност синдиката, занимљив је рок од Шест мјесеци након престанка његове дужности, за вријеме којег му се не може отказати уговор о раду.

Мада нисам за смањивање овог "заштитног рока" синдикалног повјереника, није ми јасно колико је то функција синдикалног повјереника важнија, од мајчинске функције, да му се даје већи заштитни рок. Мишљења сам даје одгој младог људског бића, најозбиљнија функција коју човјек може обављати, јер лоше обављање такве функције оставља посљедице на дјечју особу за цијели живот. Како је синдикални повјереник замјењив, а мајка ни отац нису, сматрам да би заштитни рок особа које користе неко од права с наслова заштите мајчинства, требао бити знатно дужи.

Ако би послодавац у тим случајевима ипак радници уручио отказ уговора о раду, такав је отказ већ по закону ништаван ако је на дан давања отказа послодавцу било познато даје радница трудна, односно да се користи неким од горе наведених права. Дакле, да би радница била заштићена од таквог отказа, она мора послодавца обавијестити о свом стању. Она га о томе може обавијестити и у року од петнаест дана од доставе отказа, на начин да уз обавијест приложи одговарајућу потврду овлаштеног лијечника или другог овлаштеног тијела. Ако послодавац након такве обавијести не повуче отказ, он ће и даље бити ништаван.<sup>72</sup>

### *7.1. Судска заштита од отказа*

Ништавост наступа већ по самом закону, дакле, она се не утврђује у неком поступку, већ се само декларира. Радник којему је уручен ништав отказ, може од послодавца писмено захтијевати да потврди ништавост таквог отказа. Судска одлука којом се само утврђује ништавост отказа има деклараторан, а не конститутиван карактер.

---

но што престанак радног односа наступа након престанка кориштења тог права“ Врховни Суд Републике Хрватске, Рев 1805/01, од 2. X. 2002., Избор из судске праксе 2003. бр. 1. стр. 6.

<sup>72</sup> Чл. 77. ст. 2. ЗР-а.



За ништав се отказ сматра да није уопће донесен, тј. да уопће не постоји. Дакле, кад је радници уручен такав отказ, те јој онемогуће-но право на рад, она има право у року од 15 дана захтијевати даје послодавац врати на послове, односно на радно мјесто на којем је прије радила<sup>73</sup>, а ако јој послодавац у том року то не омогући (или је не размјести на друге одговарајуће послове), радница може у даљњем року од 15 дана захтијевати заштиту својих права на суду.

Како отказ увијек мора бити уручен у писаном облику и образложен<sup>74</sup>, и захтјев за утврђење отказа недопуштеним мора бити у писаном облику. Ако послодавац то одбије, он мора раднику дати потврду да је примио његов захтјев, те се радник може с таквим захтјевом и потврдом обратити суду.

Међутим, ако је законом, другим прописом, колективним уговором или правилником о раду, предвиђен поступак мирнога рјешавања насталог спора, рок од петнаест дана за подношење захтјева суду тече од дана окончања тога поступка.<sup>75</sup>

Но, како би радник знао даје такав поступак предвиђен правилником или колективним уговором, мора бити упознати са одредбама закона, другог прописа, правилника односно колективног уговора. Стога, чланак 9. ст.2. и 3. ЗР-а прописује да: "Прије ступања на радника на рад послодавац мора омогућити раднику да се упозна са прописима о радним односима те гаје дужан упозорити с организацијом рада и заштитом на раду. Прописи о заштити на раду, колективни уговор и правилник о раду, морају се на прикладан начин учинити доступним радницима."

Кршење тих одредби представља лакши прекршај послодавца из чланка 246. ставка 1., тачке 1. и 2. Закона о раду, за који се послодавац правна особа може казнити новчаном казном од 10.000 до 30.000 куна, а послодавац физичка особа новчаном казном од 1.000 до 3.000 куна, с тим да се ови износи удвостручавају ако је прекршај почињен у односу на малољетног радника.

Наш закон не прописује начин на који би послодавац требао извршити ову обвезу, но зато њемачки Закон о заштити запослених мајки<sup>76</sup> у свом Чланку 18. прописује дужност послодавца да на видљивом мјесту положи ити објеси један примјерак овог закона који регу-

---

<sup>73</sup> ЗР, чл. 133.

<sup>74</sup> Исто, чл. 118.

<sup>75</sup> Исто, чл. 133. ст. 5.

<sup>76</sup> Gesetz zum Schutze der erwerbstatigen Mutter, <http://www.dejure.org/gesetze/MuSchG>



лира сва права с наслова заштите мајчинства, у сваком радном простору у којем редовито раде више од три жене, те за кршење такве дужности у свом чланку 21. прописује новчану казну од 2.500 еура.

Ако суд утврди да отказ послодавца није допуштен, те да радни однос није престао, наредит ће враћање радника на посао. Но и радник који оспорава допуштеност отказа може тражити да суд привремено, до окончања спора, нареди његово враћање на посао.<sup>77</sup>

Ако суд утврди да отказ послодавца није допуштен, а раднику није прихватљиво наставити радни однос, суд ће на захтјев радника одредити дан престанка радног односа и досудити му накнаду штете у износу најмање три, а највише 18 просјечних мјесечних плаћа тога радника исплаћених у претходна три мјесеца, овисно о трајању радног односа, старости, те обвезама уздржавања које терете радника.<sup>78</sup>

Поред права на накнаду штете, радник којем је послодавац отказао након двије године непрекинутог рађа има право на отпремнину, осим ако му је уговор о раду отказан из разлога увјетованих понашањем радника. Отпремнина не може бити уговорена ни одређена у износу мањем од једне трећине просјечне мјесечне плаће коју је радник остварио у три мјесеца прије престанка уговора о раду, што значи све кад би мања отпремнина и била уговорена или одређена (што би наравно било незаконито), раднику би пропадао минималан износ отпремнине одређен законом. Износ отпремнине се иначе одређује према колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду. Ако се не може према тим актима одредити, онда максималан износ отпремнине произлази из закона и не може бити већи од шест просјечних мјесечних плаћа које је радник остварио у три мјесеца прије престанка уговора о раду.<sup>79</sup>

## *7.2. Заштита од отказа у казним одредбама Закона о раду*

Отказ уговора о раду трудници или особи која се користи неким од права с наслова заштите мајчинства представља најтежи прекршај послодавца из чл. 248. ставка 1. точ.39. Закона о раду за који се послодавац послодавац правна особа може казнити новчаном казном од 61.000 до 100.000 куна, а послодавац физичка особа и одговорна особа правне особе казном од 7.000 до 10.000 куна.

---

<sup>77</sup> ЗР, чл.122.

<sup>78</sup> Исто, чл. 123.

<sup>79</sup> Чл. 125. ЗР-а.



Ако је овакав прекршај почињен у односу на малољетног радника, износ новчане казне се удвостручава.

За случај да се новчана казна изриче на мјесту извршења прекршаја, износи новчаних казни се смањују, те за правну особу износи: 20.000 куна, за физичку особу и одговорну особу правне особе 6.000 куна.

Надзор над примјеном одредби Закона о раду, проводи инспекција рада, која такав надзор може проводити по службеној дужности или на захтијев радника, радничког вијећа, синдиката или послодавца.<sup>80</sup>

### *7.3. Изнимке од апсолутне забране отказа*

Како свако правило има изнимку, тако и апсолутна забрана отказа трпи двије изнимке: једну из Стечајног закона, другу из Закона о раду.

1. "У случају отварања стечаја отказ уговора о раду може се дати и радници за вријеме трудноће."<sup>81</sup> Наиме, одредбе Стечајног закона и то чл.л20.ст.2. и 3. вриједе као лек специјалис и имају предност у примјени пред одредбом чл. 70. Закона о раду који заштићује трудницу од отказа. Наведене одредбе СЗ-а предвиђају стечај као посебан разлог за отказ уговора о раду, те допуштају стечајном управитељу да откаже исти, без обзира на договорено трајање уговора, те без обзира на законске или уговорене одредбе о заштити запосленика, дакле без обзира на заштиту коју радници пружа чл. 70. Закона о раду. Но ставак 3. чланка 120.-ог СЗ-а допушта раднику као стечајном вјеровнику у том случају захтијевати накнаду штете због пријевременог престанка радног односа. Наравно даје раднику и у том случају допуштено оспоравати законитост таквог отказа у складу с одредбама Закона о раду.<sup>82</sup>

2. Чланак 125. Закона о раду прописује дужност послодавца савјетовати се с радничким вијећем и надлежном службом запошљавања при изради програма збрињавања вишка радника. Овај ће програм послодавац бити дужан изградити ако намјерава због господарских, техничких или организацијских разлога отказати најмање 20 уговора о раду. Но ако послодавац жели у програм збрињавања вишка радника уврстити коју особу из чланка 77. ставка. 1. ЗР-а, дакле:

---

<sup>80</sup> Исто, чл. 241.

<sup>81</sup> Врховни суд Републике Хрватске, Рев. 150/02, од 23.Х.2002, Избор из судске праксе 2003. бр. 5. стр. 59.

<sup>82</sup> Чл. 120, ст. 4. Стечајног закона, NN бр. 44/96, 29/99 и 129/00.



- трудницу,
- особу на породном допусту,
- особу која користи право на рад у скраћеном радном времену с наслова заштите мајчинства,
- особу која користи посвојитељски допуст, те
- особу која користи допуст за његу дјетета с тежим сметњама у развоју

Он ће то моћи учинити само ако је претходно прибавио сугласност радничког вијећа.

Ако радничко вијеће ускрати такву сугласност, послодавац може тражити да ту сугласност надомјести судска или арбитражна одлука. Такву ће одлуку суд бити дужан донијети у року од 30 дана од дана подношења тужбе послодавца.<sup>83</sup>

Иако програм збрињавања вишка радника мора садржавати разлоге настанка вишка радника, могућности промјена у технологији и организацији рада с циљем збрињавања вишка радника, могућности запошљавања радника на друге послове, могућности проналажења запослења код другог послодавца, могућности преквалификације или доквалификације радника, те могућност скраћивања раднога времена; у случају да ниједном од ових мјера радницима није могуће осигурати запослење, радницима се може законито отказати уговор о раду.

Ако код тог послодавца није утемељено радничко вијече, синдикални повјереник има сва законом прописана права радничког вијећа<sup>84</sup>, па тако и дати сугласност, за стављање у програм збрињавања вишка радника особа из чланка 77. ставка 1. ЗР-а. Но ако код тог послодавца нема ни синдикалног повјереника (јер нема ни синдиката, на примјер) поставља се питање тко ће онда стати у одбрану горе наведених особа?

Широко тумачећи закон, послодавци имају законито право особама из програма збрињавања вишка радника удијелити отказ, будући да нема ни обвезе тражења сугласности од тијела којих код послодавца нема, па не могу такву сугласност ни дати.

Но ако би сужено тумачили Закон о раду и његову одредбу из чл. 153. да "послодавац може само уз претходну сугласност радничког вијећа донијети одлуку о уврштавању особа из чланка 77. ставка 1. у програм збрињавања вишка радника" могли бисмо закључити да у случају непостојања тијела или особа које би могле дати сугласност за уврштавање особа из чланка 77. ставка 1. ЗР-а у програм збрињавања

---

<sup>83</sup> Чл. 153. ЗР-а.

<sup>84</sup> Исто, чл. 155. ст. 3.



вишка радника, послодавац уопће неби могао такве особе уврстити у такав програм. Тада послодавац неби могао ни тражити да такву сугласност надомјести судска или арбитражна одлука, будући да би му за такву тужбу била потребна писана изјава о ускрати сугласности радничког вијећа или синдикалног повјереника као процесна претпоставка.

Очито је да ово задње тумачење представља већу заштиту мајчинства, те да би се због његове нејасноће овим питањем требали позабавити, како законодавац и извршна власт, тако и наши правни стручњаци.

#### *7.4. Други начини престанка радног односа*

Нажалост, уговор о раду склопљен на одређено вријеме престаје протеком времена на које је склопљен или наступом увјета који је у њему уговорен (на примјер, док се одређени радник не врати на посао), неовисно о томе да ли се радник или радница користи којим од права с наслова заштите мајчинства.<sup>85</sup> Но то не значи да престанком таквог уговора радница губи право на породни допуст и накнаду за породни допуст. Она ће та права користити у њиховом цјелокупном трајању, односно износу, неовисно о томе јели јој радни однос из било којег разлога престао или није.

Апсолутна забрана отказа вриједи само за послодавца. Радник који користи право на породни допуст, посвојитељски допуст или којему уговор о раду мирује до треће године живота дјетета, има пуно право отказати уговор о раду изванредним отказом, но то смије учинити најкасније петнаест дана прије но стоје дужан вратити се на рад. Трудница може отказати уговор о раду изванредним отказом у било које доба.<sup>86</sup>

Но отказни рок не тече за вријеме трудноће, кориштења породног допуста, допуста за његу дјетета с тежим сметњама у развоју, кориштења права на рад у скраћеном радном времену родитеља, односно посвојитеља, те кориштења посвојитељског допуста.<sup>87</sup>

То значи да и ако радница откаже уговор о раду, њена ће права и обвезе из радног односа мировати, све док је трудна и док се користи горе наведеним правима, те ће за то вријеме имати сва права с

---

<sup>85</sup> Исто, чл. 77. ст. 3.

<sup>86</sup> Исто, чл. 78.

<sup>87</sup> Исто, чл. 118. ст. 5.



наслова заштите мајчинства. Тек по престанку трудноће и кориштења тих права отказни рок наставља тећи, па јој тек по протеклу отказног рока престаје радни однос.

Отказ уговора о раду је заправо једини "законити" начин да послодавац онемогући радници право на породни допуст. Присилни рад је у нашој земљи већ Уставом забрањен, а успостава ропства или њему сличног односа, као и држање некога у таквом односу представља казнено дјело за које је запријечена казна од једне до десет година затвора.<sup>88</sup> Ускрата, као и ограничавање права на рад, слободу рада, доступност радног мјеста, права на зараду, права у свези с породом, материнством и његом дјеце представља казнено дјело за које је запријечена новчана казна или казна затвора до године дана.<sup>89</sup>

То значи да би у случају присилног рада радник имао, након исцрпљеног редовитог правног пута, право уставном тужбом тражити заштиту својих права. А за горе наведена казнена дјела, казнени поступак се води по службеној дужности, који покреће Државно одвјетништво, након што заприми казнену пријаву.

## **8. МАЈЧИНСКИ ДОПУСТ У УЈЕДИЊЕНОМ КРАЉЕВСТВУ ВЕЛИКЕ БРИТАНИЈЕ И СЈЕВЕРНЕ ИРСКЕ<sup>90</sup>**

Енглеска подјелује наизглед широку лепезу права и повластица с наслова заштите мајчинства. Тако све труднице и жене које су родиле до 12 мјесеци након порога имају право на бесплатне рецепте и зубну заштиту (дјеца имају право на бесплатне рецепте до своје 16 године), свака мајка која у посљедњих шест мјесеци живи у Уједињеном Краљевству има право на дјечји доплатак који може корист-

---

<sup>88</sup> Чл. 175. ст.1. Казненог Закона, NN бр. 110/97.

<sup>89</sup> Исто, чл. 114.

<sup>90</sup> Подаци кориштени у овом поглављу пронађени су у 18.-том поглављу *The Pregnancy book izdane 1999. godine od Health Education Authority, Trevelyan House, 30 Great Peter Street, London SW1P 2HW, England*. Ова се књига даје бесплатно свим женама које су по први пут постале мајке у Енглеској.

Иако ћу у овом поглављу користити термин енглеско (право или земља) сва права из овог поглавља односе се на читаво подручје Уједињеног Краљевства.

Како енглески термин не познаје термин породни, већ искључиво мајчински допуст (*maternity leave*), у овом ћемо поглављу користити тај, по нашем мишљењу пријеренији термин за оно што се у нашој земљи назива породни, односно родиљни допуст.



ити све док дијете не наврши 16 година, као и 200 фунти (око 2.200 куна) за опрему новорођеног дјетета (неповратан износ).

Незапослене особе и особе с малим примањима могу примати различите облике новчане помоћи (Jobseekers Allowance, Income Support, Family Credit, Social Fund Loans, Housing Benefit-help with your rent, Help with mortgage interest repayments, Council Tax Benefit, Free milk and vitamins, Reduced-price milk i Help with hospital fares).

Незапослене мајке, мајке које саме себе запошљавају и мајке које су у тијеку трудноће мијењале посао примају Maternity Allowance 18 тједана тијekom којих не раде, с тим да незапослене и мајке које саме себе запошљавају примају 51.70 (око 570 куна), а запослене мајке 59.55 фунти (отприлике 650 куна) на тједан. Да би добиле ову накнаду, жена мора имати уплаћених доприноса за здравствено осигурање (National Insurance) за барем 26 од 66 тједана прије тједна у којем очекује пород.

Жене које не могу примати ову накнаду, као ни СМП, а платиле су довољно доприноса за здравствено осигурање (National Insurance) пријашњих година примају 50.35 фунти (отприлике 555 куна) тједно (Incarnacity Benefit), шест тједана прије очекиваног порода и два тједна након порода.

Contribution-based Jobseeker's Allowance је посебна накнада коју примају активни тражитељи посла (незапослене особе или особе које раде мање од 16 сати тједно) уз увјет да им је уплаћено довољно доприноса за здравствено осигурање претходних година. Овисно о доби (испод 18 година) износи 30.95, (од 18-24 године) 40.70, (преко 25 година) 51.40 фунти тједно.

Statutory Maternity Pay (SMP) је уобичајена накнада за жене које су запослене код истог послодавца најмање 26 тједана прије 15.-тог тједна који претходи очекиваном порoду (такозвани «квалифицирајући тједан»). Да би жена добила ову накнаду треба бити у радном односу тијekom квалифицирајућег тједна и мора у просјеку зарађивати барем 66 фунти тједно, осам тједана прије квалифицирајућег тједна. Ову накнаду плаћа послодавац, али за њу добија поврат од државе. Она износи: 90% плаће (просјек плаће од осам тједана који претходе квалифицирајућем тједну) првих шест тједана, а након тога 59.55 фунти (око 650 куна) тједно највише до 12 тједана. У случају да жена користи само 14-о тједни мајчински допуст, ова ће јој се накнада исплаћивати само тих 14 тједана. Да би остварила право на ову накнаду, жена мора послодавца 21 дан прије но што намјерава корисити мајчински допуст писмено обавијестити да је трудна (и приложити му



maternity certificate који је добила од свог лијечника опће праксе или бабице, а који има облик формулара) и да жели користити мајчински допуст, као и накнаду за мајчински допуст.

### **8.1. МАЈЧИНСКИ ДОПУСТ (MATERNITY LEAVE)**

#### ***Четрнаестотједни мајчински допуст***

#### ***(Fourteen weeks maternity leave)***

Свака жена која је тијеком трудноће запослена има право на мајчински допуст у трајању од четрнаест тједана, уз увјет да је на вријеме обавијестила свог послодавца. Такву обавијест у којој свог послодавца обавијештава да је трудна, радница мора у писаном облику послати најмање 21 дан прије почетка мајчинског допуста. У њој мора такођер навести очекивани дан порода и (ако послодавац то захтијева) дан када намјерава почети користити мајчински допуст.

Овај се допуст може почети користити 11 тједана прије очекиваног порода, а жена може одлучити и да ради све до самог порода. На њој је да се одлучи када жели почети користити овај допуст, те у том погледу нема законских ограничења. Изнимка од овог правила постоји у случају да радница изостане с посла у задњих шест тједана трудноће због неке болести или стања узрокованог трудноћом. Но и тада, ако је радница била болесна само кратко вријеме, она се може договорити с послодавцем да почне користити породни допуст онда када је то и намјеравала. Но у случају да је радница обољела од болести која није повезана с трудноћом, она ће за то вријеме бити на боловању, а породни допуст ће узети када буде хтјела. У случају да се дијете роди прије но стоје радница намјеравала узети овај допуст, он почиње даном рођења дјетета.

Овај допуст иначе траје само 14 тједана, па у случају да радница роди знатно касније након очекиваног дана порода, а почела га је користити 11 тједана прије истог, овај допуст ће се продужити, будући да закон не допушта жени да ради 2 тједна након порода.

Ако по протеку 14-отједног допуста радница не може доћи на посао због болести, може остати код куће још четири тједна без бојазни од отказа ако је послодавцу послала лијечничку потврду прије истека 14-отједног допуста.

Тијеком овог допуста радница задржава сва права из радног односа (укључујући право на годишњи одмор и повластице као што је на примјер службени аутомобил) осим плаће, но зато има право на посебну накнаду: Statutory Maternity Pay (види претходну страницу).



По протеку овог допуста, радница се треба вратити на исти посао, што значи на исто радно мјесто и исто радно вријеме.

Раднице чије је дијете рођено мртво након 24 тједна трудноће, задржавају сва горе наведена права.

### *8.2. Продужени мајчински допуст (Extended maternity absence)*

Труднице које су радиле за истог послодавца најмање двије године прије краја 12.-тог тједна прије очекиваног порога у начелу имају право бити одсутне 29 тједана након тједна у којем су родиле.

Но ово право није зајмчено код послодавца који запошљава 5 или мање радника, чак и ако је радница код њега радила прописано вријеме. Наиме, такав је послодавац не мора примити натраг на посао ако је не може примити на исто радно мјесто на којем је прије радила или јој не може понудити друго радно мјесто у увјетима који нису у битноме лошији од оних у којима је прије радила. Но у том случају радница ипак има право на 14-отједни мајчински допуст и право на (при)тузбу због сполне дискриминације («a sex discrimination claim»).

Првих 14 тједана свог одсуства с рада, мајка има сва права из 14-отједног мајчинског допуста, а након тога радница на продуженом мајчинском допусту има право тражити продужење својих права из уговора о раду, но не мора их добити.

По протеку овог допуста, радница има право вратити се на исто радно мјесто, а ако то није могуће, на друго примјерено радно мјесто са сличним увјетима рада.

У случају болести, радница може остати код куће још четири тједна по протеку овог допуста, уз увјет да је правовремено послала лијечничку потврду послодавцу.

Но радница може остати код куће још четири тједна ако послодавац одлучи одгодити њен повратак на посао, а за што јој мора приопћити разлоге, те јој није дужан давати никакву накнаду плаће.

Радница такођер може одгодити свој повратак на посао у договору с послодавцем.

Ако се радница не жели вратити на посао, онда једноставно може дати отказ на начин који је прописан у уговору о раду.

### *8.3. Отпуст и неправедно поступање*

На моје изненађење, енглеско право не штити радницу од сваког отказа тијekom трудноће, порога и трајања мајчинског допуста,



већ само прописује незаконитим отказ којем је разлог трудноћа, пород или мајчински допуст, те прописује да отказ који је услиједио тијеком ових стања или права мора бити писмено образложен.

Ако радница мисли да је разлог отказа повезан с њеном трудноћом, она има право у року три мјесеца подићи тужбу пред радним судом (Employment Tribunal). А ако мисли да се према њој неправедно поступа (на примјер смањује плаћа) због трудноће или мајчинства, у истом року има право на (при)тужбу због сполне дискриминације.

#### ***8.4. Право на рад у прилагођеном радном времену (Return to work on child friendly hours)***

У нашој земљи право на рад у скраћеном радном времену произлази из закона, те не овиси о вољи послодавца, већ искључиво о вољи раднице, те је исто заштићено законом.

У Енглеској право на скраћено радно вријеме по протеклу мајчинског допуста не постоји. Све што енглески законодавац прописује и заштићује јест право раднице на захтјев за прилагођеним радним временом који послодавац мора озбиљно размотрити. Послодавчево одбијање да уопће размотри мајчин захтјев, као и политика одбијања рада у смањеном радном времену ће се на радном суду сматрати неоправданим.

Према «Sex Discrimination Act»-у послодавац мора имати добар разлог због којег не може допустити мајци да ради у прилагођеном радном времену због мајчинских обвеза. Но и мајка мора имати оправдан разлог да постави овакав захтјев, а неки од добрих разлога су:

- ако није могла пронаћи или платити особу или институцију која би се бринула за дијете у пуном радном времену,
- ако пати од озбиљног стреса од рада у пуном или продуженом радном времену (working long hours), јер њен партнер, на примјер, јој не може помоћи у бризи за дијете.

Добри разлози за одбијање на страни послодавца су:

- непостојање радних мјеста у смањеном радном времену,
- радно мјесто носи превелику одговорност (the job is too senior),
- прековремени у задњој минути (last minute overtime) су битан дио посла,
- ако му је то прескупо,
- ако је континуитет обављања рада кључан,



- ако за то постоје добри пословни разлози,
- ако нема алтернативног рјешења (на примјер ако је вријеме отварања (радње) нужно за посао).

Преговарајући с радницом о прилагођеном радном времену, послодавац је не смије деградирати, већ јој мора понудити исти посао који је прије обављала, мора јој платити исти износ по сату као и особљу које ради у пуном радном времену, те јој мора придржати сва права из уговора о раду (као трајање годишњег одмора, на примјер).

У случају неуспјелих преговора и послодавчевог одбијања захтјева за рад у смањеном радном времену, радница може изнијети свој случај пред радни суд у року од три мјесеца од послодавчевог одбијања захтјева за рад у смањеном радном времену.

Сва ова права прописана су законом и представљају минимум права која радница има. Но њезино јој радно мјесто може пружити и већа права ако су она уговорена уговором у раду, колективним уговором или подијељена правилником о раду.

## **9. УСПОРЕДБЕ С ХРВАТСКИМ ПРАВОМ**

Дајући трудницама и женама које су управо родиле, па све док им дијете не наврши 12 мјесеци, само право на бесплатне рецепте и зубну заштиту, енглески је законодавац пуно шкртији од хрватског, који поприлично великодушно даје трудници и жени на мајчинском допусту, готово цјелокупну здравствену заштиту.

Истина, износ од отприлике 2.200 куна за опрему дјетета, јест већи од хрватског, а и накнаде за мајчински допуст (за незапослене око 2.280, за самозапослене 2.600, за онемогућене (Инцапацитв бенефит) 2.220 куна мјесечно) су веће али се дају мање времена. Тако запослене жене првих 6 тједана породног допуста примају 90% плаће, а након тога 2.600 куна још највише 3 мјесеца. Хрватске раднице примају 100% плаће првих 6 мјесеци, а након тога, овисно просјеку плаће између 1.600 и 2.500 куна. Енглеске раднице, кад и користе допуст дужи од 14 тједана, након 4 и пол мјесеца мајчинског допуста, више не примају никакву накнаду.

Незапослене и жене које саме себе запошљавају примају накнаду за мајчински допуст 18 тједана (око 4 и пол мјесеца), а оне које примају лнацапациту бенефит, примају га само 8 тједана (два мјесеца). Мајчински допуст ових жена је знатно краћи од хрватског, јер све мајке у Хрватској, без обзира на радноправни статус, имају право на год-



ину дана мајчинског допуста, и за читаво његово трајање, право на накнаду за мајчински допуст.

Трајање мајчинског допуста запослених мајки је знатно краће него у Хрватској: енглеска радница може отићи на мајчински допуст чак 11 тједана прије очекиваног порода (што је знатно раније него у Хрватској, гдје може отићи тек 45 дана прије очекиваног порода) али њен обвезни мајчински допуст траје само 14 тједана свеукупно. Дакле, ако је она и отишла на мајчински допуст точно 11 тједана прије порода, њој после порода преостају још само три тједна мајчинског допуста. Ако је родила знатно касније од очекиваног термина, њој ће се овај допуст продужити, али за највише два тједна, будући да је енглески законодавац прописао забрану рада до два тједна након порода. Како у Енглеској нема забране рада прије порода, радница дакле, може радити све и до самог порода, а забрана вриједи само два тједна након порода, очито је да хрватски законодавац знатно више штити запослену жену, прописујући јој забрану рада (тј. неодредиви дио мајчинског допуста) 28 дана прије и 42 дана након порода, дакле 70 дана укупно, стоје чак 56 дана више, него у Енглеској.

Максималан законом прописани мајчински допуст у Енглеској траје 29 тједана (дакле око 7 мјесеци) под увјетом да је мајка радила код истог послодавца најмање двије године до 12.-тог тједна прије очекиваног порода. А задњих 11 тједана она не прима никакву накнаду за мајчински допуст. Очита је окрутност енглеског душтва према запосленим мајкама, које оваквим шкртим закондавством тјера мајке у фманцијску овисност о другима (своме мужу или родитељима, на примјер) или врло брз повратак на рад и остављање дјетета на бригу другима за читаво вријеме пуног радног времена.

Енглески послодавац има обвезу радници чувати радно мјесто, но та обвеза траје само до истека мајчинског допуста (дакле максимално 29 тједана). Изнимно се мајчински допуст може продужити за још четири тједна, но ако се по протеклу тих рокова енглеска радница не врати на посао, губи право на радно мјесто.

Право на повратак на рад у скраћеном радном времену прије истека породног допуста у Енглеској не постоји. Све што радница може, јест поднијети захтјев (и то само због важних разлога), а све што послодавац мора се састоји у његовој дужности да такав захтјев размотри. Наравно да у случају сумње, радница може тражити судску заштиту, као што то може тражити свака жена ако су јој повријеђена права из радног односа с наслова заштите мајчинства.



Енглеска трудна радница или радница која користи мајчински допуст, не ужива никакву посебну заштиту од отказа. Све што је у Енглеској забрањено, јест дати отказ радници због њезине трудноће или мајчинства, што би представљало сполну дискриминацију, па је такво поступање и кажњиво, као и у цијелом модерном свијету. Но ако би енглески послодавац дао трудној радници или радници на породном допусту отказ из неког другог, законитог разлога, а таква радница сумња даје отказ ипак добила због своје трудноће или кориштења породног допуста, она мора, да би добила заштиту својих права, подићи тужбу суду и упустити се у радни спор због заштите својих права из радног односа. Хрватски је законодавац по овом питању отишао много даље у заштити мајки радница прописујући већ самим законом ништавост отказа који је из било којег разлога донесен за вријеме трудноће, кориштења мајчинског допуста или каквог другог права с наслова заштите мајчинства.

Дакле, док у Енглеској послодавац може трудној радници или радници која користи мајчински допуст дати како редовити отказ (био то пословно увјетовани, особно увјетовани или скривљеним понашањем радника увјетовани отказ) тако и изванредни отказ. Једини увјети законитости таког отказа је писана форма и образложење у истој форми, као и да ниједан од разлога отказа нема коријен у трудноћи или мајчинству раднице. Дотле је у Хрватској незаконит сваки отказ донесен док је радница трудна или се користи неким правом с наслова заштите мајчинства, без обзира на разлоге отказа.

### **9.1. Закључак**

Иако су енглескињц можда информираније, јер у свакој лијечничкој ординацији могу добити летке које их информирају о њиховим правима, свака енглескиња која први пут роди добије читаву књигу о трудноћи и породу, те њезиним правима с наслова заштите мајчинства, а наше жене о томе добивају информације усменом предајом; у Хрватској жена ужива пуно већу заштиту и има пуно већа права с наслова заштите мајчинства.

Док енглеско право ради разлике између различитих категорија жена (радница које себе запошљавају, које раде код истог послодавца најмање двије године, које мијењају послодавца и које су незапослене), хрватско право пружа исту заштиту свим женама, без обзира на њихов радноправни статус.



Енглески је мајчински допуст знатно краћи и увјетован одређеним радноправним статусом жене, тако само жена која је код истог послодавца запослена њамање двије године има право на најдужи мајчински допуст од 7 мјесеци, док у Хрватској свака жена има право на мајчински допуст од годину дана, без обзира на то јели запослена или није. Обвезни мајчински допуст у Енглеској траје највише 14 тједана свеукупно, док обвезни мајчински допуст у Хрватској траје од 28 дана прије порода, до навршених 6 мјесеци дјетета. Неодрециви дио мајчинског допуста, тј. забрана рада у Енглеској траје само два тједна након порода, док у Хрватској траје од 28 дана прије очекиваног порода до 42 дана након порода.

Можда је наш законодавац презаштитнички настројен кад јој је у овом раздобљу прописао забрану рада, јер је енглески законодавац ово раздобље максимално скратио допустивши трудници да ради све до самог порода, а забрану рада свео само на два тједна након порода. Мишљења сам даје енглески законодавац строжи у овом погледу, јер наш законодавац очито сматра даје функција мајке важнија од функције раднице, кад јој бранећи рад даје право на неодрециви дио породног допуста. Док енглески законодавац више гледа интересе послодавца, односно капитала, него радника, односно мајке.

Да би енглеска мајка примала накнаду за мајчински допуст, мора имати уплаћен одређени износ доприноса за здравствено осигурање, док у Хрватској, свака здравствено осигурана мајка прима накнаду за мајчински допуст. Како је свака жена у Хрватској обвезно осигурана, била запослена или незапослена, а накнаду увијек исплаћује Хрватски завод за здравствено осигурање (било из својих, било из средстава Државног прорачуна), њезина накнада за мајчински допуст не долази у питање ако послодавац или други обвезник уплате доприноса није извршио своју обвезу. Све што Хрватски завод за здравствено осигурање може, јест упутити регресни захтјев према обвезнику уплате доприноса.

Једини законом постављени увјет је остварен стаж осигурања у Заводу од најмање 6 мјесеци непрекидно или 9 мјесеци с прекидима у посљедње двије године на темељу радног односа или обављања господарске дјелатности, односно обављања професионалне дјелатности, но тај увјет не вриједи за обвезни мајчински допуст. Незапослена ће мајка испуњавати овај увјет ако је уредно пријављена на Хрватски завод за запошљавање (који ће јој уредно плаћати доприносе за здравствено осигурање), па тако ни њезина накнада за мајчински допуст неће доћи у питање.



Енглеске мајке примају накнаду за мајчински допуст 14 тједана, а највише 18 тједана, док хрватске мајке примају ту накнаду за цијело вријеме трајања мајчинског допуста. Дакле, допуст траје дуље и накнада се исплаћује дуље.

И заштита од отказа је у Хрватској далеко боља, јер је већ по самом закону ништав сваки отказ донесен за вријеме док је радница трудна или се користи неким од права с наслова заштите мајчинства, енглека се радница мора упуштати у радни спор да би поништила отказ који је донесен из дискриминирајућих разлога. Да не говоримо о томе како она у таквом спору уопће неће успјети ако не докаже да је послодавац отпустио зато стоје трудна или је на мајчинском допусту, док ће хрватска радница успјети у радном спору чим докаже да је отказ добила за вријеме трудноће или кориштења неким од права с наслова заштите мајчинства, ако је своју трудноћу на вријеме приопћила, па макар послодавац имао и најозбиљније разлоге за њен отказ.

Хрватско право допушта, баш као и енглеско, уговарање бољих увјета за мајке раднице, било колективним уговором, било правилником о раду, било једноставним споразумом радника и послодавца. Но хрватско је законодавство било далеко активније у заштити мајки, поготово кад је предвидјело законско право мајке да користи право на рад у скраћеном радном времену. Енглеско право ово питање уопће не регулира на законској разини, већ га у цијелости препушта договору раднице и послодавца.

*Prof. dr Boris Buklijaš, Faculty of Law in Split, Republic of Croatia, and Iva Mučić, student of the Faculty of Law, University of Split, Republic of Croatia*

## ***MATERNITY LEAVE IN CROATIA AS COMPARED TO MATERNITY LEAVE IN ENGLAND***

### ***Summary***

*In this paper, the authors provide a comparative overview of the maternity leave in the Republic of Croatia as compared to the maternity leave in England.*

***Key words: maternity leave, Croatia, England***







Проф. др Сенад Јашаревић  
Правни факултет  
Универзитета у Новом Саду

Прегледни научни чланак\*  
UDK: 349.23:331.107(4-672EU:497.11)

## ПАРТИЦИПАЦИЈА ПРЕМА ПРАВНИМ СТАНДАРДИМА МОР, ЕУ И СРБИЈЕ<sup>1</sup>

*Апстракт:* У тексту се говори о функционисању и друштвеној улози партиципације према стандардима МОР, ЕУ и код нас.

*Кључне речи:* социјални дијалог, информисање, консуловање, саодлучивање запослених, партиципација;

---

\* Рад примљен: 10.6.2009.

Рад прихваћен: 16.6.2009.

<sup>1</sup> Овај текст настао је као резултат рада на пројекту Правног факултета у Новом Саду «Право Србије у Европској перспективи», у оквиру теме: «Усаглашавање радног и социјалног права Србије и Европске уније». Пројекат финансира Министарство науке и заштите животне средине Републике Србије.



## 1. ПОЈАМ И УЛОГА ПАРТИЦИПАЦИЈЕ

„Participare“ на латинском значи – учествовати, суделовати. Термин „партиципација“ се у радном праву користи као интегрални појам за све видове учешћа запослених у управљању и одлучивању.<sup>2</sup>

Под радничком партиципацијом се примарно подразумевају неформални и формални процеси установљени у предузећима, код којих запослени или њихови представници учествују са руководством предузећа, на кооперативној основи, у решавању питања од заједничког интереса.<sup>3</sup> Изложена дефиниција одговара појму партиципације у ужем смислу - као сегменту „индустријске демократије“, врсте демократије се примарно односи на процесе усаглашавања ставова у предузећима. Међутим, партиципација запослених је одавно превазишла оквире предузећа. У многим развијенијим земљама тржишне економије она је постала базични инструмент „економске демократије“ – демократије у сфери свих друштвених односа у економији у које су укључени запослени.<sup>4</sup>

У модерном, „пост-индустријском друштву“ учешће запослених се не ограничава само на доношење одлука у предузећу, већ се уводи на свим пословно-територијалним нивоима државе. Партиципација је уз колективно преговарање постала главна полуга „социјалног дијалога“.

Социјални дијалог је збирни појам, који покрива веома различите форме и садржаје дијалога (партиципације) и преговора (колективно преговарање) два, три или више актера, вођених циљем да се постизањем договора допринесе друштвеном развоју и поспешу социјална стабилност.<sup>5</sup> Функционише тако што се формирају мешовита (трипартитна, бипартитна или вишепартитна тела) у оквиру којих запослени имају могућност да изразе своје мишљења или учествују у одлучивању о питањима која су битна за њихов социјални положај - на

---

<sup>2</sup> У енглеском се поред појма “workers’ participation” користи и термин коддетерминација („co-determination“). Код коддетерминације ради се о преводу израза из немачког језика, где је настала модерна партиципација.

<sup>3</sup> Наведена дефиниција је преузета из: G. Arrigo & G. Casale, *Glossary of Labour Law and Industrial Relations*, International Labour Organization, Geneva, 2005, стр. 264.

<sup>4</sup> Видети више: Ч. Божићевић, *Право социјалне интеграције (Социјална држава, Индустријска демократија, Слобода рада)*, Подгорица 2004. стр. 71.

<sup>5</sup> Ово је нешто сажета дефиниција преузета из: Срећко Михаиловић, Зоран Стојиљковић, *Стање социјалног дијалога на локалном нивоу у Србији*, Schweizerisches Arbeiterhilfswerk, Oeuvre suisse d’entraide ouvrière, Swiss Labour Assistance, Београд, 2006, стр. 3.



нивоу предузећа, општине, региона и целе земље. Према Међународној организацији рада (МОП) социјални чине „све врсте преговора, консултација и размене информација између или међу представницима владе, послодаваца и радника о питањима од заједничког интереса.“<sup>6</sup>

Партиципација је дакле, у новом – ширем значењу тог појма, превазишла индустријску демократију. Партиципацију у *ширем смислу* бисмо дефинисали као: све неформалне и формалне процесе установљене у предузећима, делатностима или на разним територијалним нивоима (локалном, окружном, провинцијском, државном, наднационалном), захваљујући којима се запосленима и њиховим представницима пружа прилика да учествују у решавању питања од заједничког интереса са послодавцима, државом и представницима других релевантних социјалних група.

Помиње се и *друго шире значење* партиципације, по којем она обухвата три процеса: 1) *учешће запослених у доношењу одлука*, 2) *партиципацију запослених у својини или капиталу („stock ownership“)*, 3) *партиципацију запослених у расподели добити („profit sharing“)*.<sup>7</sup> Мада је и овакво поимање партиципације такође прихваћено у стручним круговима, у овом раду задржаћемо се само на партиципацији као учешћу запослених у доношењу одлука.

Чему служи партиципација и откуда њен данашњи велики значај? Радне односе карактеришу супростављени (дистрибутивни) интереси запослених и послодаваца. Због тога су односи међу „социјалним партнерима“ често заоштрени и доводе до конфликта који се сматрају најтежим социјалним сукобима савремене историје, осим етничких.<sup>8</sup> Са друге стране, и послодавци и запослени имају интерес да процес рада функционише, како би тиме обезбедили егзистенцију (интегративни интереси). Зато се од самог настанка индустријског друштва изналазе „рецепти“ како да се интереси запослених и послодаваца ускладе на најбољи и најмирнији начин, да се успостави равнотежа интереса, а да при томе њихове природне улоге у процесу рада не бу-

---

<sup>6</sup> Видети више на Интернет адреси МОП ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) у тексту: *About the ILO, Social dialogue*.

<sup>7</sup> Видети више: Дејан Јовановић, *Саодлучивање у привредним друштвима*, магистарски рад, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2007, стр. 19. и Reink Goodijk, *Corporate governance and Workers' Participation*, *Corporate Governance: An International Review*, Vo. 8, No. 4, October 2000.

<sup>8</sup> Видети више: Срећко Михаиловић, оп. цит, стр. 5.



ду нарушене (као што је био случај у социјалистичком самоуправљању).<sup>9</sup>

Првобитни капитализам претио је да радника претвори у отуђено биће („машину за производњу профита“, „модерног роба“, „индустријског поданика“), чије се мишљење не уважава при одлучивању о питањима у домену рада која битно утичу на његов приватни живот и здравље. Као противтежа оваквим односима јавља се синдикално организовање запослених, долази до организовања штрајкова, запослени и послодавци почињу да колективно преговарају. Међутим, изван система колективног преговарања остају многа битна питања за која су запослени витално заинтересовани. Под притиском радничког незадовољства, али и све веће конкуренције на светском тржишту рада, уместо „ауторитарног руковођења“, уводи се тзв. *консенсуални менаџмент*, у оквиру којег послодавци почињу да се консултују са запосленима приликом доношења значајнијих одлука. Тако запослени постаје субјект, а не објект процеса рада - „грађанин предузећа“, чему нарочито доприносе процеси информисања, консултовања и саодлучивања који се уводе у предузећима, а затим и на нивоу целог друштва.<sup>10</sup>

Данашњу потребу социјалног дијалога на нивоу целог друштва Франк Хандке (2006) објашњава на следећи начин: „То је неопходно уколико схватамо да управо у тешким временима трансформације друштва једна интересна група не може сама да оствари значајан напредак који би био у интересу свих. Како држава, тако ни синдикати ни послодавци, не могу да сматрају да управо они могу да пронађу начин који доноси резултат, који ће још да примене и у пракси. Постоји узајамна зависност“.<sup>11</sup>

Ипак, многи оспоравају учешће радника у предузећу у одлучивању, сматрајући да послодавац као његов власник, има право да процес рада организује како жели. Заборавља се да партиципацијом послодавац не губи контролу над процесом одлучивања јер се она у суштини своди само на саветодавну улогу радника, а не моћ запослених да мериторно одлучују. Поред тога, партиципација има свој „социјално-радни легитимитет“ који извире из чињенице да запослени целокупну своју личност, односно живи рад уграђује у процес рада, посве-

---

<sup>9</sup> О овоме видети више: П. Јовановић, *Учешће запослених у управљању предузећем*, Радно и социјално право, бр.1-2/1998, стр.33.

<sup>10</sup> О наведеном видети више у: Д. Јовановић, оп. цит, стр. 9; *Социјални дијалог и колективна права*, УГС независност и ISCOD, 2008 (доступно на Интернету); Ч. Богићевић, стр. 73.

<sup>11</sup> Преузето из: Срећко Михаиловић, оп. цит, стр. 10.



ћујући понекад привредном субјекту цео свој радни век. Зато је праведно да има могућност да искаже свој став о битним питањима која се тичу његовог положаја. Уочено је и да партиципација доноси многе користи не само запосленима, већ послодавцу и целом друштву - то је тзв. *економски, психолошки, социјални легитимитет партиципације*. Добре стране увођења партиципације су: 1) боља мотивација запослених, 2) повећање квалитета и продуктивности рада, 3) ефикасније прилагођавање променама, 4) квалитетније управљање, 5) „разотуђење“ радне снаге, 6) успешнија интеграција радне снаге и повећање лојалности предузећу, 7) превенција сукоба, смањење тензија, неговање „социјалне кохезије“, „социјалног мира“ и друштвене стабилности, 8) доношење социјално праведнијих прописа и избалансирана социјална политика.<sup>12</sup>

Захваљујући запаженим предностима партиципације, крајем XX века долази до њеног наглог ширења у свету, у земљама тржишне привреде. Најнапредније у том погледу су развијене европске земље, нарочито Немачка.<sup>13</sup> Упоредо са ширењем партиципације у пракси, право на учешће у управљању и одлучивању потврђује се националним законодавством и међународним правним стандардима.

Партиципација, као генерички појам, предвиђа различите нивое учешћа запослених у доношењу одлука: 1) *информисање*, 2) *консултовање* и 3) *саодлучивање*. Права два облика представљају индиректно учешће запослених у доношењу одлука, док трећи облик подразумева директну партиципацију.

*Информисање* запослених о битним дешавањима код послодавца је највише распрострањени облик партиципације, пошто претпоставља најмањи степен мешања у одлучивање код послодавца. Зато га послодавци најлакше прихватају. Веома често је нпр. код технолошких промена, трансфера предузећа.

*Консултовање* подразумева саветовање са запосленима приликом доношења важних одлука у предузећима, као и на нивоу терито-

---

<sup>12</sup> Видети више: *Worker Participation, EI: Tough Choices for Unions*, UK, 2007, Интернет: <http://www.econ.unt.edu/levis/wkrpart.html>; П. Јовановић, *Учешће запослених у управљању предузећем*, оп. цит, стр. 35, Д. Јовановић, оп. цит, стр. 9; С. Михаиловић, оп. цит, стр. 4.

<sup>13</sup> У Немачкој нпр. савети запослених саодлучују на погонском нивоу о низу важних питања са послодавцима, закључују једну врсту погонског колективног уговора, бирају једнак број (пет) представника у Одбор директора, а Директор за људске ресурсе се именује искључиво уз њихову сагласност. Ови облици партиципације уведени су Законом о кооперативном руковођењу из 1951. године (мењан 1976) и Законом о саветима радника из 1952. године (измењен 1972).



ријалних државних јединица (нпр. о доношењу радног и социјалног законодавства). Нарочито је развијено нпр. у Немачкој, Француској, Данској, а у виду социјално-економских савета заступљено је данас у скоро свим европским земљама.

*Саодлучивање* садржи могућност заједничког доношења одлука послодаваца и представника запослених о социјалним питањима у предузећу и друштву. Функционише најчешће тако што се одређени број представника запослених бира у органе управљања предузећа. Овај тип саодлучивања заступљен је у многим развијеним земљама (нпр. Немачкој, Аустрији, Холандији). Постоји и код нас, пошто је учешће запослених у управном и надзорном одбору било предвиђено у Закону о предузећима из 1996. године,<sup>14</sup> који је додуше престао да се примењује, али су органи конституисани у складу са тим законом наставили да функционишу у непромењеном саставу. У последње време овај вид партиципације све више се развија у области заштите безбедности и здравља на раду.<sup>15</sup>

Партиципација се у пракси углавном односи на *четири групе питања*:

1) уређивање *права из радног односа и услова рада* (радно време, одмори, пензије, награђивање, слобода синдикалног организовања, заштита на раду итд);

2) *друштвени стандард* радника у предузећу (исхрана, здравствена заштита, рекреација и одмор, стамбене потребе);

3) питања везана за *пословање* предузећа – стратешке одлуке (предмет пословања, осавремењивање и замена технологије, реструктурирање, уступање дела профита радницима),

4) доношења прописа социјално-радног законодавства и утврђивање мера социјалне политике.

Партиципација се по правилу одвија путем колегијалних тела којих има много врста, у зависности од њихове надлежности, нивоа на којем се организују и састава. Најзаступљенији су *савети запослених* (works councils, comites d'enterprise, бетрибсрат), *мешовити комитети* (joint committees), а на вишим професионално-териоријалним нивоима – *социјално-економски савети* (social-economic councils). Социјал-

---

<sup>14</sup> Објављен у Сл. гласнику СРЈ, бр. 29/1996, 33/1996, 29/1997, 59/1998, 74/1999, 36/2002.

<sup>15</sup> Како то изгледа у појединим земљама света (Белгија, Италија, Ирска, Португал, САД, Шведска) видети више у: *Framework for Worker Participation*, European Agency for Safety and Health at Work, US Department of Labor, 2007, Интернет: <http://www.useuosh.org/us-eu/euconf-workgroup-workerparticipation.html/>.



но-економски савети постоје данас у већини европских држава, а последњих година су установљени и код нас (на локалном, покрајинском и републичком новоу).

Што се тиче *персоналне структуре*, тела за партиципацију могу да буду састављена само од запослених (углавном у предузећима) или су *мешовитог карактера* – бипартитна, трипартитна или вишепартитна (мултипартитна). Мешовита тела, уз представнике запослених и послодаваца, као и државе, могу да укључују и друге важне интересне групације у друштву – као што су пензионери, инвалиди, женске организације, невладин сектор.<sup>16</sup>

Органи за партиципацију у предузећима су у почетку углавном били везани за синдикате. Сада све чешће делују одвојено и имају различиту надлежност у односу на синдикате. Док се синдикати претежно баве основним условима рада и колективним преговарањем, савети запослених покривају остала интересна подручја у домену рада. Такође, тамо где синдикати нису организовани тела за партиципацију у неким земљама замењују синдикате у процесу преговарања о условима рада. Схватајући одборе за партиципацију као конкуренцију, у појединим земљама синдикалисти приговарају да је партиципација у ствари смишљена од стране послодаваца и државе како би се ослабио синдикални покрет и „разводнило“ колективно преговарање.

## 2. ПАРТИЦИПАЦИЈА ПРЕМА СТАНДАРДИМА МОР

У данашњим, веома конфликтним околностима у домену рада, Међународна организација рада изузетну пажњу посвећује социјалном дијалогу и партиципацији. МОР је иначе давно почео да се бави партиципацијом запослених, схватајући њене потенцијале. Још 1952. године МОР доноси *Резолуцију о консултовању и сарадњи између послодаваца и радника у предузећима*, као и *Резолуцију о радничком учешћу у предузећу*.<sup>17</sup> Право на партиципацију помиње се индиректно и у већем броју конвенција и препорука МОР, а посебно га уређују: *Препорука бр. 94. о консултацијама и сарадњи између послодаваца и радника на нивоу предузећа*, из 1952. године, *Конвенција бр. 135 о раднич-*

---

<sup>16</sup> Тако нпр. у Ирској је 1993. године установљен - *Национални економски и социјални форум*, у чији састав су поред запослених и послодаваца ушли и представници организација жена, незапослених лица, младих, старијих особа, лица неспособних за рад, бораца за заштиту животне средине.

<sup>17</sup> О овим документима видети детаљније: Д. Јовановић, оп. цит, стр. 41.



ким представницима и Препорука бр. 143 истог назива, из 1971,<sup>18</sup> Конвенција бр. 144 о трипартитним консултацијама (о међународним радним стандардима) и истоимена Препорука бр. 152, из 1976, Препорука бр. 113. о преговарању (на нивоу привреде и на националном нивоу), из 1960. године,<sup>19</sup> и Препорука бр. 129. о комуникацијама у оквиру предузећа, из 1967. године.

У наведеним документима МОП се залаже за увођење добровољних и ефикасних видова информисања, консултовања и саодлучивања запослених у предузећима, као и консултовања запослених и послодаваца од стране државе – о битним питањима примене радних и социјалних стандарда МОП, приликом доношења новог законодавства и установљавања државних органа или институција који се баве питањима запошљавања, услова рада, креирања и остваривања планова економског и социјалног развоја. Као основни циљ подстицања партиципације истиче се боље међусобно разумевање и неговање добрих односа између државе, послодавачких и радничких организација.<sup>20</sup>

За партиципацију се залажу и експертска тела МОП, пошто без ње данас не може бити демократије у свету рада. Тако нпр. Комитет за слободу удруживања у свом извештају из 2006. године наглашава важност консултовања организација запослених и послодаваца у току припреме и у вези са применом прописа који тангирају њихове интересе, а нарочито консултовања пре доношења било којих прописа из области радног права.<sup>21</sup>

### 3. ПАРТИЦИПАЦИЈА У ЕВРОПСКОМ ПРАВУ

Када говоримо о партиципацији у европским правним стандардима, потребно је осврнути се на две најважније организације – Савет

---

<sup>18</sup> Конвенција је ратификована код нас 1982. године (у Додатку Сл. листу СФРЈ, бр. 14/82).

<sup>19</sup> Претходна три документа ратификована су (конвенција), односно усвојена (препоруке) од стране СЦГ, у Сл. листу СЦГ - Међународни уговори, бр. 1/2005. али се не помињу листи конвенција које је преузела Србија од претходне државне заједнице, а која се налази на Интернет страници Министарства за рад и социјалну политику.

<sup>20</sup> Видети нпр. чл. 1, 5, Конвенције бр. 144, тачку 4. поменуте Препоруке бр. 113, тачку 2. и 5. Препоруке бр. 152. О поменутим документима видети више: Д. Јовановић, оп. цит, стр. 41-63.

<sup>21</sup> Видети тач. 1072, 1073. и 1077 Извештаја. *Freedom of Association (Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO)*, International Labour Office, Geneva, 2006, Интернет: [ilo.org/ilolex/english/23E2006.pdf/](http://ilo.org/ilolex/english/23E2006.pdf/)



Европе (СЕ) чији смо члан и Европску унију (ЕУ), са којом смо у процесу придуживања.

Савет Европе је у иновирану Европску социјалну повељу од 1996. године (изворно донету 1961. године),<sup>22</sup> уградио више одредаба о партиципацији. Прво се, у оквиру чл. 6. предвиђа, да би ради унапређења права на колективно преговарање државе требало да промовишу заједничке консултације између радника и запослених. Чл. 21. Повеље говори о „Праву на информисање и консултовање: „У намери да се обезбеди ефикасно остваривање права радника да буду информисани и консултовани у оквиру својих предузећа, стране уговорнице су обавезне да усвоје или подстичу мере које омогућују радницима или њиховим представницима, у складу са националним законодавством или праксом:

- да буду информисани, у редовним интервалима или у одговарајућем временском размаку и на разумљив начин о економској и финансијској ситуацији у предузећу које их запошљава, подразумевајући да откривање одређених информација које би могле бити штетне по предузеће може бити ускраћено или се сматрати поверљивим,
- да буду правовремено консултовани о предложеним одлукама које би могле да значајно угрозе интересе радника, посебно о оним одлукама које би могле да имају значајан утицај на стање запослености у предузећу.

Европска социјална повеља гарантује и „Право учешћа у одлучивању и унапређењу услова рада и радног окружења“ (чл. 22): „У намери да се обезбеди ефикасно остваривање права радника да учествују у одлучивању о радним условима и радној средини и унапређењу радног окружења у предузећу, стране уговорнице су преузеле обавезу да усвоје или подстакну мере које омогућују радницима или њиховим представницима да, у складу са националним законодавством и праксом, допринесу:

- одлучивању о условима рада, организацији рада и радној средини и њиховом унапређивању;
- одлучивању о заштити здравља и заштити на раду у предузећу;
- организацији друштвених и друштвено-културних служби и погодности у оквиру предузећа;

---

<sup>22</sup> Наша земља је марта 2005. прихватила ревидирани документ, али га још увек није усвојила. Повеља је објављена у: European Treaty Series, No. 35, а ревидирана у бр. 163.



– надзору над спровођењем прописа у овим питањима.

Поред тога, партиципација се предвиђа и чланом 29. Европске социјалне повеље којим се утврђује „*Право на информисање и консултације у случајевима колективног отпуштања*“.<sup>23</sup>

*Европска унија* представља регион у свету са најразвијенијом партиципацијом, како у легислативи, тако и у пракси. Поред тога што се помиње у чл. 136. и 137. Споразума о Европској заједници,<sup>24</sup> „*Информисање, консултовање и партиципација запослених*“ чини једно од дванаест базичних права гарантованих у Повељи о основним правима радника Европске заједнице из 1989. године (тач. 17), као и у Повељи о основним правима у ЕУ (чл. 27), из 2000. године (право запослених и њихових представника на информисање и консултовање у одговарајућем тренутку).<sup>25</sup>

У Европској унији је још седамдесетих година прошлог века уведена обавеза консултовања запослених о појединим важнијим питањима (откази, трансфер посла).<sup>26</sup> Кључан помак у развоју партиципације наступа 1994. године, када се доноси *Директива бр. 94/45. о установљавању европских радних савета или процедурама у предузећима и групама предузећа комунитарног нивоа за сврхе информисања*

---

<sup>23</sup> „У намери да се обезбеди ефикасно остваривање права радника да буду обавештени и консултовани у ситуацијама колективног отпуштања, стране уговорнице утврђују обавезу да послодавци обавесте и консултују радничке представнике, благовремено и пре него што дође до колективног отпуштања, о начинима и средствима да се избегне колективно отпуштање или да се ограничи његово настајање и ублаже његове последице, на пример, увођењем одговарајућих социјалних мера, нарочито са циљем прераспоређивања на друга радна места или преквалификацијом дотичних радника.“

<sup>24</sup> У Споразуму о Европској заједници, члану 136. предвиђа се дужност Заједнице и држава чланица да унапређују дијалог између света рада и менаџера. У чл. 137. као један од задатака Заједнице наводи се да ће подстицати и допуњавати активности земаља чланица у многим областима радних односа, укључујући и заступање колективних интереса запослених и кодетерминацију (партиципацију), као и информисање и консултовање запослених у случају престанка радног односа.

<sup>25</sup> О ЕУ и њеним документима, нарочито у области радног права видети више на Интернет адреси: [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/index_en.htm)

<sup>26</sup> Директивом бр. 75/129 од 1975. године о приближавању права земаља чланица у области колективних отказа, и касније Директивом бр. 98/59 (којом је новелирана претходна директива) од 1998 (ОЈ L 48, 22/2/1975, р. 0029. и ОЈ L 225, 12/8/1998, р. 0016), као и Директивом бр. 77/187 из 1977. године о приближавању права земаља чланица о очувању права запослених у случају трансфера предузећа или посла, (ОЈ L 61, 5/3/1977, р. 0026), односно новелираном Директивом бр. 2001/23 од 2001. истог назива (ОЈ L82, 22/3/2001, р. 0016-0020).



и консултовања запослених.<sup>27</sup> Затим се године 2002. доноси и посебан документ којим се уређује садржина партиципације – Директива о установљењу општег оквира за информисање и консултовање запослених у ЕУ, бр. 2002/14).<sup>28</sup> Маја ове године (2009) Директива из 1994. године је редигована и модернизована, те се доноси нова - Директива о установљавању европских радних савета или процедурама у предузећима и групама предузећа комунитарног нивоа за сврхе информисања и консултовања запослених, бр. 2009/38/ЕС.<sup>29</sup>

Директивом из 1994. године постављени су темељи за развој партиципације у ЕУ. Овим документом било је предвиђено увођење европских радних савета у компанијама са више од 1.000 запослених које имају погоне у најмање две земље чланице. Нова Директива од 2009. предвиђа нешто слично – оснивање Савета у европским компанијама или групама компанија (као и привредним субјектима који су контролисани од стране компаније из друге земље чланице ЕУ), са најмање 1.000 запослених или 150 запослених у бар две земље чланице.<sup>30</sup> Данас је овим телима обухваћено преко 10 милиона запослених у ЕУ.<sup>31</sup>

Савети конституисани према Директиви од 1994. остају важећи и према новој.<sup>32</sup> Према Директиви из 2009. године, један од циљева установљавања европских радних савета је да се обезбеди једнак третман запослених у различитим земљама у којима мултинационалне компаније имају погоне и да им се омогући да буду адекватно информисани и консултовани када се одлуке које се односе на њих доносе у другој земљи чланици ЕУ.<sup>33</sup> Надлежност европских савета не би требало да задире у проблематику којим се баве национална тела за партиципацију, већ би ова тела требало да се баве наднационалним питањима од интереса за запослене.<sup>34</sup>

---

<sup>27</sup> Директива из 1994. објављена је у: ОЈ L 254, 30/09/1994, р. 0064-0072. Иновирана је Директивом бр. 97/74 (којом се дејство ове директиве проширује и на Велику Британију и Северну Ирску) и Директивом бр. 86/2001 (ОЈ, L. 294, р. 1). Директива из 2001. садржи и стандардна правила о информисању, консултовању и партиципацији у делу 3. Анекса. Видети више: Д. Јовановић, оп. цит, стр. 112.

<sup>28</sup> ОЈ ПН К 80/29.

<sup>29</sup> Директива је објављена у ОЈ Л 122/28. Претходна Директива престаје да се примењује 6. јуна 2011. године (према чл. 17. нове Директиве).

<sup>30</sup> Видети чл. 1, 2. и тачку 24. нове Директиве.

<sup>31</sup> *European Works Councils*, European Trade Union Confederation, 2007, Интернет: <http://www.etuc.org/r/57/> Видети више и у: Д. Јовановић, оп. цит, стр. 95.

<sup>32</sup> Видети тач. 41. Директиве од 2009.

<sup>33</sup> Тачка 11. и 12. Директиве.

<sup>34</sup> Тач. 15. и чл. 3. Директиве.



Начин рада, финансирање, функционисање савета, садржај, процедура информисања и консултовања уређују се посебним споразумом закљученим између представника запослених и централног менаџмента фирме (тим споразумом се поред европског радног савета, може предвидети и други начин информисања и консултовања запослених).<sup>35</sup> Европски савет и централни менаџмент би требало да међусобно делују у духу сарадње, при чему се дозвољава да руководство запосленима ускрати информације које би према објективним мерилима могле да нашкоде предузећу.<sup>36</sup> Чланови европских радних савета уживају једнаку заштиту као представници запослених према националним прописима и пракси.<sup>37</sup>

Пошто по Директиви из 1994. године није била довољно јасна садржина партиципације, она се прецизира поменутом Директивом из 2002. године. Према тач. 2. Директиве из 2002, *информисање* представља трансмисију података од стране послодавца представницима запослених у намери да им се омогући да се упознају са чињеницама и да их истраже, а *консултације* - размену мишљења и установљавање дијалога између представника запослених и послодавца.<sup>38</sup>

Информисање и консултовање би, према чл. 4. тач. 2. Директиве 2002. требало да *обухвате*:

- информације о економском стању и перспективама развоја у предузећу и погону,
- информације и консултације о стању, структури и могућем развоју радних односа у предузећу или погону и о било којој мери која је у изгледу, а може да се одрази на радне односе,
- информације и консултације о одлукама које могу да доведу до значајнијих промена у раду, организацији рада или уговорним обавезама.

Као циљ ових процедура наводи се (у чл. 4. тач. 3) да би информисање и консултовање требало би да *омогуће*:

- благовремено сагледавање ситуације и припрему за консултације,<sup>39</sup>

<sup>35</sup> Видети чл. 6. Директиве.

<sup>36</sup> Чл. 8. тач. 2. и чл. 9. Директиве.

<sup>37</sup> Чл. 10. тач. 3. Директиве.

<sup>38</sup> Директива из 2009. прецизира на сличан начин појам информисања и консултовања, у тач. 22. и 23. и чл. 2. тач. 1.

<sup>39</sup> У чл. 9. ове Директиве наводи се да су благовремено информисање и консултовање услови за успех реструктурирања и прилагођавања предузећа новим условима



- да представници запослених на релевантном нивоу саопште своје мишљење послодавцу,
- да се о томе евенутално постигне споразум.

Да би информисање и консултовање били на одговарајућем стручном нивоу, у истом документу помиње се могућност да запосленима помажу експерти (чл. 6). У циљу избегавања злоупотреба утврђује се обавеза чувања поверљивих информација (чл. 6), као и заштита представника запослених у вези са учешћем у партиципацији (чл. 7).

#### 4. ПАРТИЦИПАЦИЈА У СРБИЈИ

Иако је право на партиципацију данас незаобилазно у међународним правним стандардима, наш Устав од 2006. га не помиње у делу о људским и мањинским правима и слободама.<sup>40</sup> Ипак, о партиципацији се говори индиректно, у оквиру трећег дела Устава - „Економско уређење и јавне финансије“. Чланом 82. ст. 3. Устава, у оквиру основних начела економског уређења, прописано је: „Утицај тржишне привреде на социјални и економски положај запослених усклађује се кроз социјални дијалог између синдиката и послодаваца.“

Конкретизација уставног принципа о социјалном дијалогу у Србији спроведена је кроз могућност установљавања:

- савета запослених у предузећима,
- социјално-економских савета (републички, покрајински, општински),
- савета за запошљавање (републички, покрајински, локални),
- савета за заштиту здравља и безбедности на раду.

Закон о раду међу колективним правима из радног односа предвиђа и *право запослених на консултовање, информисање и изражавање ставова о битним питањима*, директно или путем својих представника (чл. 13). Разрада тог права врши се чланом 205. истог закона, према којем запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених.

*Савет запослених:*

- даје мишљење,
- учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених (на начин утврђен законом и општим актом).

---

који су резултат глобализације економије, нарочито путем развоја нових форми организације рада.

<sup>40</sup> Устав је објављен у Сл. гласнику РС, бр. 98/2006.



Закон о раду предвиђа у чл. 112 и да се: „Минимална зарада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије.“ Ако Савет то не учини у року од 10 дана, минималну зараду прописује Влада.

Други важан закон је Закон о социјално-економском савету, из 2004. године.<sup>41</sup> Тај закон, у чл. 3 предвиђа установљавање *социјално-економских савета* у циљу успостављања развоја социјалног дијалога у питањима од значаја за остваривање:

- економских и социјалних слобода и права човека,
- материјалног, социјалног и економског положаја запослених и послодаваца и услова њиховог живота и рада,
- развоја културе преговарања,
- подстицања мирног решавања колективних радних спорова,
- развоја демократије.

Предвиђене су три врсте социјално-економских савета:

1. *републички,*
2. *покрајински,*
3. *за територију јединице локалне самоуправе (општински).*

Сви поменути савети су *трипартитног* састава, а сачињавају их представници репрезентативних удружења запослених и послодаваца, као и власти на нивоу на којем је савет организован. Прецизније, према чл. 2. Закона, социјално-економски савет је независан орган који чине:

1) за територију Републике Србије: представници Владе Републике Србије, представници репрезентативних удружења послодаваца и представници репрезентативних синдиката, основаних за територију Републике Србије;

2) за територију аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе: представници надлежних извршних органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, представници послодаваца и представници синдиката, основаних за одређену територијалну јединицу.

Социјално-економски савет Републике Србије *разматра питања:*

- развоја и унапређивања колективног преговарања,
- утицаја економске политике и мера за њено спровођење на социјални развој и стабилност,
- политике запошљавања,
- политике зарада и цена, конкуренције и продуктивности,

---

<sup>41</sup> Сл. гласник РС, бр. 125/2004.



- приватизације и друга питања структурног прилагођавања,
- заштите радне и животне средине,
- образовања и професионалне обуке,
- здравствене и социјалне заштите и сигурности,
- демографских кретања и друга питања.<sup>42</sup>

О овим питањима Савет заузима ставове искључиво једногласно и доставља их Влади. Рад Савета је јаван, а о свом раду и заузетим ставовима Савет може да обавештава јавност путем средстава јавног информисања. Савет може да позове и представнике невладиних организација, као и истакнуте научнике и стручњаке да учествују у раду његових радних тела, али без права гласа.<sup>43</sup>

Посебно важно је право Савета да разматра нацрте закона и предлоге других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца, о чему мишљење доставља надлежном министарству које је припремало пропис. Министарство је дужно да у року од 30 дана од дана достављања мишљења обавести Социјално-економски савет о својим ставовима. Ако не прихвати његово мишљење, Савет може мишљење да достави директно Влади, а као што смо рекли може о заузетим ставовима да обавести и јавност.<sup>44</sup>

Остали (локални) социјално-економски савети функционишу и организују се на исти начин као Републички, с тим што су надлежни за питања и проблеме у својим територијалним јединицама.<sup>45</sup> Локални савети се обавезно региструју код министарства надлежног за послове рада.<sup>46</sup>

Средства за рад социјално-економских савета обезбеђује држава (Република, Покрајина или јединица локалне самоуправе), у зависности од нивоа на којем делују.

Један облик партиципације су и *савети за запошљавање*, који се оснивају као републички, покрајински, локални. Они дају мишљења и препоруке Влади, покрајинским или општинским органима, сходно

---

<sup>42</sup> Према чл. 9. Закона.

<sup>43</sup> Чл. 11. и 13. Закона.

<sup>44</sup> Видети чл. 10. и чл. 13. ст. 2. Закона

<sup>45</sup> Према чл. 14. Закона „социјално-економски савет за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: локални савет) може да се оснује споразумом између надлежног извршног органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, синдиката и послодаваца, основаних за територију аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: учесници). Ако два учесника покрену иницијативу за образовање локалног савета, остали учесници су дужни да прихвате иницијативу.“

<sup>46</sup> Чл. 16. Закона.



нивоу на којем су установљени о битним питањима у вези са запошљавањем.<sup>47</sup>

Према чл. 29. новог Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености из 2009. године, Републички савет за запошљавање је саветодавно тело које оснивачу даје мишљења и препоруке у вези са питањима од интереса за унапређење запошљавања, и то:

1. плановима запошљавања;
2. програмима и мерама активне политике запошљавања;
3. прописима из области запошљавања;
4. другим питањима од интереса за запошљавање.

Савет је мултипартитно тело у којем су заступљени социјални партнери, представници државе, стручњаци и други заинтересовани субјекти. Законом се (у чл. 30) предвиђа да се, Републички савет састоји од представника оснивача, репрезентативних синдиката и удружења послодаваца, Националне службе и агенција за запошљавање, удружења од значаја за област запошљавања, односно која се баве заштитом интереса незапослених (особа са инвалидитетом, националних мањина, учесника оружаних сукоба, жена, омладине и сл.) и стручњака за област запошљавања.

У свету се све више оснивају и *савети за заштиту здравља и безбедности на раду*. Запажено је да мишљења које у овој области износе запослени као најбољи познаваоци услова рада, могу значајно могу да допринесу спречавању професионалних повреда и обољења. Имајући у виду ову тенденцију и код нас је 2005. године установљен Савет за заштиту здравља и безбедности на раду на нивоу Републике, као и идентично тело у Војводини.<sup>48</sup> То је за похвалу, пошто није било иницирано законодавством јер оснивање ових савета није предвиђено Законом о безбедности и здрављу на раду из 2005. године.<sup>49</sup>

Неколико речи и о раду поменутих тела у пракси. У Србији је још 2001. године формиран Социјално-економски савет, а од 2005. године функционишу и Републички савет за запошљавање, као и поменути републички Савет за заштиту на раду. Установљени су и слични покрајински савети (општег типа и за запошљавање), као и на локалном нивоу - у општинама. Осим републичког Социјално-економског

---

<sup>47</sup> Видети чл. 28-30 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, из 2009 (Сл. гласник РС, бр. 36/2009).

<sup>48</sup> Раније је у Србији постојао Савет за заштиту на раду, који је био основан 2001. године. Видети: Одлука о образовању Савета за заштиту на раду и заштиту здравља на раду, Сл. гласник РС, бр. 40/2005. 71/2007. и Решење о образовању Савета за заштиту на раду и заштиту здравља на раду, у АП Војводини: Сл. лист АПВ, бр. 9/2005.

<sup>49</sup> Сл. гласник РС, бр. 101/2005.



савета који је приликом доношења појединих прописа имао запаженију улогу, остали савети до сада углавном нису имали већи значај.<sup>50</sup> Као главни разлози оваквог стања помињу се: неспособљеност за дијалог, испољавање некомпетентности, индиферентност послодаваца, државе и локалних власти, одсуство подршке, неслога синдиката.<sup>51</sup> Социјални дијалог код нас би требало озбиљније подстицати, пошто је запажено да је дијалог социјалних партнера нарочито потребан „...у друштвима у трансформацији у којима су друштвени потреси чешћи и интензивнији“.<sup>52</sup>

## 5. ЗАКЉУЧАК

Захваљујући новијим законским решењима наша земља је реализовала основне захтеве у погледу партиципације из докумената МОП, СЕ и ЕУ - да се на нивоу предузећа и другим нивоима у држави обезбеде одређени видови информисања, консултовања и саодлучивања запослених о битним питањима као што су запошљавање, услови рада, доношење законодавства, планирање економског и социјалног развоја. Тиме је отворена легислативна могућност да социјални дијалог заживи у пракси, али је он за сада релативно неразвијен. Један од разлога таквог стања је што социјални дијалог претпоставља одређену „културу дијалога“, толеранцију и спремност социјалних партнера да компромисно усклађују интересе. Социјални партнери, а ни држава, још увек нису схватили све предности усаглашавања супростављених интереса у области радних односа путем партиципације, у односу на могућност решавања спорова штрајковима или другим притисцима. Очекујемо да партиципација код нас озбиљније заживи када се у пуној мери успостави тржишна привреда, која ће подразумевати непрекидан и истински, а не само формалан дијалог запослених и послодаваца.

---

<sup>50</sup> Као илустрацију рада републичког Социјално економског савета видети нпр. Анализу примене споразума о даљем развоју социјалног дијалога у Србији са предлогом стручног мишљења, Социјално-економски савет Републике Србије, Београд, 18. мај 2009. Интернет: [http://www.nezavisnost.org/media/PDF/Analiza-Sporazuma-objedinj-18\\_05\\_09-sa-rezimeom.pdf](http://www.nezavisnost.org/media/PDF/Analiza-Sporazuma-objedinj-18_05_09-sa-rezimeom.pdf)

<sup>51</sup> Видети више: С. Михаиловић, оп. цит, стр. 35.

<sup>52</sup> Преузето из: С. Михаиловић, оп. цит, стр. 6.



*Prof. dr Senad Jašarević, Faculty of Law, University of Novi Sad*

## **PARTICIPATION ACCORDING TO THE LEGAL STANDARDS OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, THE EU AND THE REPUBLIC OF SERBIA**

### **Summary**

*This article is giving brief presentation of the ILO, european (CE, EU) and Serbian legal standards on the workers' participation (co-determination). Workers' participation today implies situation where workers are involved in some way business organization decision-making but also involving employees in society decisions – social dialogue. Workers' participation can take many forms – information, consultation and co-determination. A social dialogue can be any communication activity involving social partners intended to influence the arrangement and development of work related issues. These can be direct relations between the social partners themselves ("bipartite") or relations between governmental authorities and the social partners ("tripartite").*

*Involving workers in company and society decisions represents an important element of the European Social Model. European social dialogue is enshrined in the and it is promoted by the European Commission as an instrument for better governance and promotion of social and economic reforms.*

*Worker participation in Serbia has had only partial success due to lack of understanding between the management and the workers, multi-unionism etc. A good organizational environment built on mutual trust and confidence between the management and the workers would help in successful worker participation and social dialogue.*

**Key words:** *social dialogue, the right to be informed, consulting, co-decision of employees, participation*



Доц. др. Етелка Корнич-Хорват

Прегледни научни чланак\*

Правни факултет Универзитета у Марибору, UDK: 349.23:342.721](497.4)

Република Словенија

доц. др. Дарја Сенчур Печек

Правни факултет Универзитета у Марибору,

Република Словенија

## **ЗАШТИТА ЛИЧНОСТИ РАДНИКА, ПРИВАТНОСТИ И ДОСТОЈАНСТВА У РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СЛОВЕНИЈЕ**

*Апстракт:* Овај рад бави се питањем регулисања заштите личности, приватности и достојанства радника у радном законодавству Републике Словеније. У раду је представљена правна регулатива у погледу сексуалног и других видова злостављања и мобинга, која је у сладу са међународним документима и тенденцијама, док је судска пракса у овој области тек у настанку. Радно законодавство Републике Словеније регулише заштиту личних података радника, што се не може рећи и за друге видове заштите приватности радника. Судска пракса ће, дакле, морати да пронађе одговор на питање где су границе мешања послодавца у приватност радника (као на пример, контрола употребе средстава комуникације од стране радника).

*Кључне речи:* Приватност, личност, достојанство, радник, радни однос, mobbing

---

\* Рад примљен: 22.5.2009.

Рад прихваћен: 16.6.2009.



## 1. УОПШТЕНО О РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СЛОВЕНИЈЕ

Република Словенија после осамостаљења 1991. године на основи Уставног закона за извођење темељне повеље о самосталности и независности Републике Словеније<sup>1</sup> до издавања сопствених прописа смисаоно користи као сопствене прописе оне прописе Социјалистичке федеративне републике Југославије (у наставку СФРЈ), који нису у супротности њеном правном поретку и уколико наведеним уставним законом није другачије одређено.

То важи и за прописе из области радног права, где се после 1991. године и даље користио Закон о основним правима из радног односа<sup>2</sup> и још увек се користи Закон о штрајку<sup>3</sup>. Реформа радног права почела је доста касно, тек после реформе својинске трансформације предузећа средином деведесетих година. Нови Закон о радним односима<sup>4</sup> (у наставку: ЗДР) усвојен је тек 2002. године; почео је да важи првог јануара 2003. ЗДР је основни закон, који уређује индивидуалне радне односе. Између осталог уређује и заштиту личности радника, приватности и достојанства радника на раду. Новембра 2007. почео је да важи закон о изменама и допунама ЗДР, који је проширио заштиту радничког достојанства забраном сваког узнемиравања (до закона о изменама и допунама била је одређена само забрана сексуалног узнемиравања) и одредио и забрану малтретирања (моббинг) на послу.

Као што је важило према претходном уређењу у СФРЈ, и нови ЗДР у Републици Словенији очувао је јединство радних односа. Важи за све запослене, у приватном и јавном сектору, и зато уређује и радне односе запослених у државним органима, локалним заједницама и у заводима, другим организацијама и код приватника, који обављају јавни посао, уколико посебним законом није другачије одређено.

---

<sup>1</sup> Уставни закон за извођење основе уставне повеље о самосталности и независности Републике Словеније, *Službeni list RS*, бр.1/1991.

<sup>2</sup> Закон о основним правима из радног односа, *Службени лист СФРЈ*, бр. 60/1998 и 42/1990.

<sup>3</sup> Закон о штрајку, *Службени лист СФРЈ* бр.23/91. Овај закон се користи још и данас.

<sup>4</sup> Закон о радним односима, *Službeni list RS*, бр. 42/2002, 103/200.



Посебан закон је Закон о јавних службеницима (у наставку: ЗЈУ)<sup>5</sup>, усвојен јуна 2002. године, који у првом делу уређује заједничка начела и заједничка питања система јавних службеника за цео јавни сектор, а у другом делу одређује посебности радних односа јавних службеника, запослених у државним органима и управама локалних заједница<sup>6</sup>. ЗЈУ се у односу према ЗДР користи као посебан закон, за кога важи начело приређености с обзиром на садржину уређивања: Лех специалис дерогат леги генерали (специјални пропис поништава општи). У области заштите поверљивости, заштите од шиканирања, претњи и сличних поступања, као и од узнемиравања, ЗЈУ садржи посебне одредбе, које ће бити објашњене у наставку.

У области колективног радног права маја 2006. је усвојен Закон о колективним уговорима<sup>7</sup>, и на његовој основи се закључују нови колективни уговори на свим нивоима, који конкретније одређују и заштиту личности и достојанства радника на раду. Усвојен је и нов Закон о радним и социјалним судовима<sup>8</sup>, који на ново уређује судску заштиту у индивидуалним и колективним радним споровима, као и социјалним споровима. Судска пракса из области заштите приватности и личности, узнемиравања и малтретирања тек настаје, што пак не значи да нема кршења, која се односе на задирање у достојанство радника и његову личност и приватност.

## **2. УРЕЂЕЊЕ ЗАШТИТЕ ЛИЧНОСТИ, ПРИВАТНОСТИ И ДОСТОЈАНСТВА РАДНИКА ПРЕМА ЗДР-У**

Заштита личности и приватности актуелна је у свим друштвима, пошто модерне технологије омогућавају све већи надзор над појединцем. Ова област је врло битна и у радном праву. Између послодавца, који жели о раднику (односно кандидату) да сазна што више и да

---

<sup>5</sup> Закон о јавних службеницима, *Službeni list RS*, бр. 32/2006 –пречишћени текст, 65/2008.

<sup>6</sup> Јавни службеник је лице, које закључи радни однос у јавном сектору. Међу јавне службенике се не убрајају функционери, али се убрајају службеници, који у државним органима и локалним органима обављају јавне задатке и који обављају захтевније пратеће послове. Остали јавни службеници у поменутиим органима обављају пратеће послове и зову се стручно-технички јавни службеници. (1. и 4. став члана 1., 1. став члана 34. ЗЈУ).

<sup>7</sup> Закон о колективним уговорима, *Službeni list RS*, бр.43/2006.

<sup>8</sup> Закон о радним и социјалним судовима, *Službeni list RS*, бр. 2/2004 и 10/2004 – исправка.



га у што већој мери надзире, и радника, који жели што већи део приватне сфере да сачува за себе, постоји изразита супротстављеност интереса. Законодавство мора при одређивању граница допустивог задирања у приватну сферу радника да пронађе одговарајућу равнотежу између та два интереса. Осим тога, законодавство мора радника, као слабију страну уговорног односа, да штити од недопустивог задирања у његово достојанство, као што је то сексуално и друго узнемиравање и све чешћи моббинг (малтретирање).

Темеље законске заштите постављају међународни документи, као што су Општа декларација о људским правима, Међународни пакт о држављанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и темељних слобода. Уставне одредбе Устава Републике Словеније<sup>9</sup> у људска права и слободу сврставају право на лично достојанство и безбедност (члан 34.), обезбеђују заштиту права приватности и личних права (у члану 35. одређује, да је гарантована недодирљивост човекове телесне и душевне целовитости, његове приватности и личних права), посебно штити недодирљивост стана (члан 36.), заштиту тајности писама и других средстава комуникације (члан 37.) и заштиту личних података (члан 38.).

ЗДР међу обавезама послодавца<sup>10</sup> посебно уређује обавезе заштите радникове личности. У члану 44. ЗДР-а одређено је, да послодавац мора да штити и поштује радникову личност и да штити радникову приватност. Ова општа одредба конкретизована је уређењем заштите достојанства радника на раду (члан 45.) и заштите радникових личних података (члан 46.).

Послодавац је дужан да достојанство радника штити тако, да обезбеђује радно окружење у коме нити један радник неће бити испостављен сексуалном или другом узнемиравању или малтретирању од стране послодавца, претпостављених или сарадника.<sup>11</sup> Поступања или понашања, која се сматрају сексуалним узнемиравањем, узнемиравањем и малтретирањем (моббинг), одређена су већ у општим одредбама ЗДР –а - у члану 6а. У наведеном члану је и одређено, да се сексуално и друго узнемиравање сматра дискриминацијом, што је у складу са директивама Европске заједнице, које се односе и на дискримина-

<sup>9</sup> Službeni list RS, бр. 33И/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

<sup>10</sup> Остале обавезе послодавца су још и обавеза обезбеђивања посла, обавеза плаћања и обавеза обезбеђивања безбедних радних прилика.

<sup>11</sup> Одредба има подлогу у Европској социјалној повељи (измењеној), која у члану 26. уређује Право на достојанство на раду.



цију.<sup>12</sup> Уређење заштите достојанства радника зато је тесно повезано и са уређењем забране дискриминације и повратних мера (члан 6. ЗДР-а). Тако у случају, када радник (или кандидат) тврди да је дошло до кршења забране дискриминације, као у случају када тврди да је дошло до сексуалног или другог узнемиравања или малтретирања, терет доказивања је на страни послодавца.

Обавеза заштите радникове личности и приватности обавезује послодавца у фази закључивања уговора о запослењу, у време трајања и приликом престанка уговора и запослења. ЗДР садржи посебне одредбе пре свега у вези са заштитом личности и приватности кандидата у изборном поступку (у члановима 26. и 27.), а током трајања радног односа само у вези са заштитом података о трудноћи раднице (члан 188.).

Изричито је и у члану 46. ЗДР-а уређена заштита радникових личних података, која се односи како на податке кандидата (дакле лица, која су потенцијални радници), тако и радника у време трајања радног односа. Послодавац (или лице кога је он за то посебно овластио) може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима личне податке радника само уколико је то одређено са ЗДР-ом или другим законом, или – уколико је то потребно због остваривања права и обавеза из радног односа или у вези са радним односом.

Лични подаци радника, у вези са којима више нема законске подлоге за прикупљање, морају се одмах обрисати и престати да се користе.

### **3. ЗАШТИТА ДОСТОЈАНСТВА РАДНИКА НА РАДУ**

Данашње радно окружење се мења због глобализације, брзог техничког и технолошког развоја, сталног такмичења у привредном расту и конкуренције на тржишту. Све се то одражава и на односе ме-

---

<sup>12</sup> Пре свега у складу са Директивом Савета 2000/43/ЕС од дана 29. јуна 2000. о извођењу начела једнаког третирања лица без обзира на расу или националност; Директивом Савета 2000/78/ЕС од дана 27. новембра 2000. о општим оквирима једнаког третирања при запошљавању и раду, Директивом Европског парламента и Савета 2002/73/ЕС од дана 23. септембра 2002. о измени Директиве Савета 76/207/ЕГС од дана 9. фебруара 1976. о извршавању начела једнаког третирања мушкараца и жена у вези са приступом запослењу, професионалном оспособљавању и напредовању и радним условима, и новом Директивом Европског парламента и Савета 2006/54/ЕС од дана 5. јула 2006. о остваривању начела једнаких могућности и једнаког третирања мушкараца и жена при запошљавању и професионалном раду (преобликовано).



ђу радницима и на односе радници-послодавци, пошто такмичење постаје део свакодневице. Долази до различитог насиља међу њима, пре свега психичког насиља, које се у протекле две деценије веома повећало. Европски радник има у поређењу са радницима већег дела света висок животни стандард, али је истовремено све мање задовољан на послу. Зато није случајно, да осим Међународне организације рада (у наставку МОД), која је наменила више од 40 конвенција безбедности и здравља на раду, и Европа у свом правном поретку ставља велики нагласак на заштиту радника од сваког нежељеног поступања на послу са намером поштовања радничког достојанства.

Европска социјална повеља (обновљена, у наставку МЕСЛ)<sup>13</sup> у члану 26. изричито одређује право на достојанство на раду, при чему обавезује потписнике да подстичу освешћивање, обавештавање и заштиту:

- од сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са послом и да предузму одређене мере за заштиту радника од таквог поступања, и
- од понављајућих, подложних критици или очигледно негативних и увредљивих поступака.

МЕСЛ обавезује потписнице да предузму одређене мере да би спречили такво поступање.

После укључења у ЕУ Република Словеније је (с обзиром на већ усвојене директиве) регистровала поднормираност заштите достојанства радника на раду или у вези са послом, како у случајевима психичког, тако и другог насиља, иако Устав Републике Словеније гарантује недодирљивост човекове телесне и душевне целовитости, његове приватности и личности у члану 35.

До 2007. године, када је усвојен закон о изменама и допунама ЗДР-а, било је нормирано само сексуално узнемиравање. Према закону о изменама и допунама ЗДР-а из новембра 2007.<sup>14</sup> допуњена је заштита радника од сваког, не само сексуалног узнемиравања. Осим тога, озакоњено је и малтретирање на радном месту (моббинг, члан 6а. ЗДР-а). Одреднице су намењене заштити достојанства радника на раду (члан 45. ЗДР-а). Дефиниције наведених нежељених поступања дате су у члану 6а. ЗДР-а.

Достојанство радника штити се забраном сексуалног и другог узнемиравања и малтретирања (моббинг) на послу. Ради се о поступцима, који су према члану 6а. ЗДР-а одређени као дискриминаторни

<sup>13</sup> Европска социјална повеља, Službeni list RS, бр. 7/1999-међународни уговори.

<sup>14</sup> Измене и допуне ЗДР-а, Službeni list RS, бр. 103/2007, 6а. и 45. члан.



поступци. Терет доказивања је код постојања сумње кршења достојанства на страни послодавца.

Кровни закон, који одређује безбедност и здравље на раду у Републици Словенији, је Закон о безбедности и здрављу на раду (у наставку ЗВЗД).<sup>15</sup> Он посебно не одређује узнемиравање и малтретирање на послу, али из његовог основног начела, да је послодавац дужан да обезбеди безбедност и здравље радника на раду, закључујемо да то укључује и обезбеђивање добрих међусобних односа и друге факторе радног окружења, укључујући ту и спречавање психичког насиља и друге облике узнемиравања. У члану 8. ЗВЗД-а посебно је одређено право радника на рад и радно окружење, које му гарантује безбедност и здравље на раду.

Безбедност и здравље на раду је и важна област уређивања и договарања социјалних партнера. Тако Социјални споразум за период 2006. до 2009. одређује и бригу за безбедне радне прилике, које нису штетне по здравље.

### *3.1. Сексуално узнемиравање*

Дефиниција сексуалног узнемиравања одређена је у члану ба. ЗДР-а. Сексуално узнемиравање је нежељени облик узнемиравања, било то вербално, невербално физичко поступање или друго понашање сексуалне природе, које ствара застрашујуће, непријатељске или понижавајуће радне односе и окружење са намером да угрози достојанство радника или раднице од стране послодавца, претпостављених или сарадника.

Појавни облици вербалног узнемиравања су на пример: похотни погледи, недобродошли погледи, увредљиво загледање, нежељено мењање службених тема у сексуалне, нежељени понављајући предлози за дружење и виђања, хвалисање особе сексуалним подвизима, присиљавање на сексуалну активност, нежељене приче, шале или сугестивни коментари са сексуалним садржајем, нежељене примедбе и доскочице, коришћење гестова (звиждање) и др..

Невербално сексуално узнемиравање су на пример: слање нежељених електронских порука, писама и других са сексуалним садржајем, нежељени сексуални сугестивни гестови или зурење у делове тела, нежељено показивање полних органа.

---

<sup>15</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду, Službeni list RS, бр. 56/1999, 64/2001.



Међу физичка сексуална узнемиравања убрајамо: непотребно додиривање, тапшање, блиско приближавање лица, силовање или његов покушај, нежељено грљење и љубљење, и др..

Каријерно сексуално узнемиравање је на пример: обећана већа плата, напредовање или нека друга погодност, уколико жртва приста-не на поступање сексуалне природе.<sup>16</sup>

Појавни облици сексуалног узнемиравања дакле нису обавезно у физичком облику, већ може доћи до сексуалног узнемиравања у било каквом облику (вербално, невербално и друго понашање сексуалне природе). За оцену да ли се ради о сексуалном узнемиравању битна је намера, угрозити радничко достојанство и дискриминисати га. Чињење односно понашање мора бити сексуалне природе, које радника застрашује или изражава непријатељски или понижавајући однос. Сексуално узнемиравање може да настане од стране послодавца, уколико је он физичко лице, односно заступника, овлашћеног лица, претпостављеног, уколико је послодавац правно лице; а може да дође и од сарадника.

Послодавац је дужан да спречи и отклони било какво сексуално узнемиравање и да заштити радника.

Као и у САД-у, и у Европи се сексуално узнемиравање на послу повећава. У САД-у сексуално узнемиравање на радном месту доживљава од 30 % до 90 % жена<sup>17</sup>, у Европи од 2 % до 90 % жена и од 1 до 30 % мушкараца<sup>18</sup>. Ради се о врло осетљивој области, где и треба тражити узрок што је сексуално узнемиравање посебно нормирано. У његовом оцењивању велики значај ће имати судска пракса, која се у Словенији у вези са пресудама сексуалног узнемиравања још није развила. Кршења ће се морати оцењивати за сваки случај посебно, уз узимање у обзир особина појединца, и доказивати намеру, што ће често бити тешко. Битно ће бити пре свега доказивање уз помоћ сведока, који ће по правилу бити сарадници и неће желети да се испостављају пред послодавцем или да сведоче против радника, прекршиоца.

---

<sup>16</sup> Појавни облици сексуалног узнемиравања преузети су из истраживања Канцеларије за једнаке могућности и учествујућих синдиката: Сексуално узнемиравање на радном месту, Љубљана 2007, ([www.uem.gov.si](http://www.uem.gov.si)).

<sup>17</sup> Nicarthi, Ginny i Naomi Gottlieb, Sandra Coffman: You dont have to take it! A Women's Guide to Confronting Emotional Abuse at Work. USA: Seal Press, 1993.

<sup>18</sup> Trimmerman Greetje: The impact of Male Domination on the Prevalence of Sexual Harassment. An Analysis of European Union Surveys, 2005.. V. Gruber, E. James i Phoebe Morgan: In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment, 170-194, Boston: Northeastern University Press, 173-178.



И из Извештаја о раду за 2007. годину Инспектората Републике Словеније за рад можемо разабрати, да су инспектори рада у 2007. години открили само два кршења по члану 45. ЗДР-а. Оба кршења су се односила на необезбеђивање заштите од сексуалног узнемиравања. Инспектори у свом извештају наводе да је узнемиравање или малтретирање тешко доказати чак иако су жртве радници, пошто не желе да испоставе послодавца или сараднике. Пријаве су ретке, анонимне, и радници неће да учествују у инспекцијским прегледима, пошто се плаше повратних мера послодаваца. Инспектори зато прикупљају посредне доказе, на пример колико радника је дало отказ. То је дуготрајно и повезано са великим ризиком закључивања, да се узнемиравање или малтретирање стварно десило.

Из истраживања Маце Јоган произилази, да је у Словенији на послу сексуално узнемиравана свака осма жена и сваки четрнаести мушкарац<sup>19</sup>.

У 2007. години је Канцеларија за једнаке могућности при Влади Републике Словеније обавила истраживање о сексуалном и другом узнемиравању на радном месту, у коме је анкетирала 1820 запослених<sup>20</sup>. Из истраживања произилази да су жене више сексуално узнемираване од мушкараца, и то највише има сексуално вербалних узнемиравања, следе сексуално невербална узнемиравања, затим сексуално физичко узнемиравање и друга узнемиравања због пола. Најчешћи починитељи узнемиравања су мушки сарадници и следе мушки надређени.

### *3.2. Узнемиравање*

Узнемиравање је према првом ставу члана 6а. ЗДР-а свако нежељено понашање, повезано са било којом личном околношћу, са ефектом или намером угрозити достојанство особе или створити застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, срамотно или увредљиво окружење.

Појавни облици узнемиравања могу се односити на: пол, вероисповест, узнемиравање због сексуалне усмерености, инвалидитета, здравственог стања, националности, расе, образовања, старости, каријерно узнемиравање, који се одражавају у физичкој нападности, за-

---

<sup>19</sup> Маса Јоган, *Seksizam u svakodnevnom životu*, Ljubljana, FDV, 2001.

<sup>20</sup> *Ibidem* напомена 16.



страшујућем понашању, срамотном оговарању, подсмехивању или понижавању и др.<sup>21</sup>

Као узнемиравање ЗДР одређује свако понашање, које је повезано са личном околношћу и које је нежељено. Као и код сексуалног узнемиравања, мора постојати намера угрозити достојанство радника или створити лоше окружење са наведеним карактеристикама (заstraшујуће, непријатељско и др.). И овде ће бити потребно просуђивати сваки случај посебно и узимати у обзир особине радника, у чија права се задире.

Узнемиравање као забрањено дискриминаторно поступање одређено је и у Закону о остваривању начела једнаког третирања (у наставку ЗУНЕО)<sup>22</sup>. Овај закон уређује заједничке темеље и полазишта за обезбеђивање једнаког третирања свакога приликом остваривања његових права и обавеза, као и приликом остваривања његових основних слобода, нарочито у области запошљавања и радних односа. У ЗУНЕО је узнемиравање дефинисано као нежељено поступање, које се заснива на било којој личној околности, које ствара заstraшујуће, непријатељско, понижавајуће, срамотно и увредљиво окружење за особу и вређа њено достојанство. Према ЗУНЕО, узнемиравање се сматра дискриминацијом. Ради се о једнакој дефиницији како је одређује ЗДР.

Из наведеног истраживања о сексуалном и другом узнемиравању на радном месту Канцеларије за једнаке могућности при Влади Републике Словеније произилази, да је међу узнемиравањима највише случајева узнемиравања због пола, а следе: образовање, националност и раса, старост, инвалидитет, здравствено стање, вероисповест, сексуална усмереност, друго каријерно и сексуално каријерно узнемиравање.

### *3.3. Малтретирање*

Малтретирање на послу је у Словенији постало предмет већег разматрања тек после 2000. године, а пре свега после његовог формално правног уређења у закону о изменама и допунама ЗДР-а 2007.. Малтретирање на послу је према члану 6а. ЗДР-а дефинисано као свако понављајуће или систематско, вредно критике или очигледно негативно и увредљиво поступање или понашање, усмерено против појединих радника на послу или у вези са послом. Ради се о изразу, који је

---

<sup>21</sup> Преузето према истраживању Канцеларије за једнаке могућности и учествујућих синдиката: Сексуално узнемиравање на радном месту, Љубљана 2007. ([www.uen.gov.si](http://www.uen.gov.si)).

<sup>22</sup> Закон о остваривању начела једнаког третирања, *Službeni list RS*, бр. 50/2004.



преведен из речи *mobbing*. Израз има корене у латинском: *to mob* – шиканирати, нападати, тиранизовати, ухватити некога и др.

У Словенији се у теорији по правилу користи дефиниција моббинга, коју је одредио Хеинз Леуманн, шведски радни психолог. По њему, моббинг је комуникација пуна конфликта на радном месту међу сарадницима или међу подређенима и надређенима, при чему је нападнуто лице у подређеном положају и испостављено систематским и дуже трајајућим нападима једног или више лица са намером одстрањивања из организације односно система, а при томе нападнуто лице то осећа као дискриминирајуће. Ради се о конфликту на послу међу сарадницима или надређенима и подређенима (хоризонтални и вертикални *mobbing*).

Да би насиље добило особине малтретирања, по Леуманну и Густафссону морају бити испуњена два услова: учесталост, бар једном недељно, и појавност, током дужег временског периода.<sup>23</sup> Ради се о нападима, који трају дуже време, једног или више лица, што нападнути радник или радница осећа као напад на достојанство и дискриминацију.

Појавни облици малтретирања су различити, од оговарања, игнорисања, омаловажавања, вербално и физичко насиље, увреде, претње, викање, тиранисање, вербално, физичко и сексуално насиље, одузимање важних задатака и др. Окружења, у коме се према Леуманну малтретирање најчешће јавља, су: неадекватно руковођење, лоша организација рада, ниски морални стандарди и др.<sup>24</sup>

Малтретирање се може проузроковати у вертикалном смеру, када надређени малтретира подређеног, и у хоризонталном смеру, када сарадници малтретирају сарадника и обрнуто, када појединачни радник малтретира своје сараднике.

Последице малтретирања могу бити веома тешке за радника: од сметњи у концентрацији, спавању, депресије, осећају исцрпљености, па чак до самоубиства; за сараднике проузрокује пре свега страх да ће и они бити малтретирани, и за организацију представља сметњу, пошто се погоршава радна клима, продуктивност, мотивација радника, повећава се флукуација и боловања и др.

Из четвртог европског истраживања о радним приликама, које је обавила Европска фондација за побољшање животних и радних

---

<sup>23</sup> Leymann Heinz i Annelie Gustafsson: Mobbing at Work and the Development of the Post-traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, стр.251-275.

<sup>24</sup> Leymann Heinz: The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165-184.



прилика, у којој су заједно обухваћене појаве насиља, застрашивања и узнемиравања, око 5 посто радника је испостављено тим појавама.<sup>25</sup> Пријављено узнемиравање је највеће у Финској (17%) и Холандији (12%); а најмање у Италији и Бугарској 2%. Испостављеност насиљу у Словенији је око 5%.<sup>26</sup>

### *3.4. Заштита достојанства јавних службеника на раду*

Пошто за запослене у јавном сектору важи начело субсидијарне примене ЗДР-а, одредбе ЗДР-а могу се користити за јавне службенике уколико ЗЈУ нема посебне одредбе. ЗЈУ посебно не одређује малтретирање и сексуално узнемиравање, зато се за те негативне појаве користе одредбе ЗДР-а.

ЗЈУ одређује начело заштите професионалних интереса у члану 15. и начело забране узнемиравања у члану 15а.

Одредба о забрани узнемиравања према члану 15а. забрањује свако физичко, вербално или невербално поступање или понашање јавног службеника, које се заснива на било којој личној околности и ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, срамотно и увредљиво радно окружење за особу и вређа њено достојанство. Ради се о истој дефиницији, како је одређује члан 6а. ЗДР-а за запослене у приватном сектору.

Према члану 15. ЗЈУ-а, који одређује начела заштите професионалних интереса, послодавац је дужан да јавног службеника штити од шиканирања, претњи и сличних поступака, који угрожавају обављање његовог посла.

Без обзира на то, што ЗЈУ посебно не одређује малтретирање, појавни облици шиканирања могу бити једнаки, али није неопходно да се код шиканирања ради и о малтретирању. То је случај када напади негативног поступања не трају дуже време. То важи и за претње и сличне поступке. Дакле, уколико шиканирање, претње и друга узнемиравања систематски трају дуже време, можемо говорити о малтретирању, у супротном се ради о другим облицима узнемиравања.

---

<sup>25</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Fourth European Working Conditions Survey. [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu). Наведена фондација још од 1990. године сваких пет година обавља иста истраживања о радним приликама у ЕУ због процавања квалитета рада.

<sup>26</sup> При подацима треба узети у обзир, да пријаве зависе и од освешћености и спремности да се пријави проблем, као и осцилације у погледу учесталости.



## 4. ПРИВАТНОСТ РАДНИКА И ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА РАДНИКА

### 4.1. Уопштено

Према дефиницији Савета Европе 1970. године (Резолуција бр. 428), коју прихвата већи део струке,<sup>27</sup> право на приватност је право живети сопствени живот са што мање утицаја од споља, а обухвата цео низ области приватности.<sup>28</sup> Право на приватност заштићено је међународним нормама, уставом, а и кривичноправном и цивилноправном заштитом. На приватност радника се односи и општи члан 44. ЗДР-а, према коме послодавац мора да штити и поштује радникову личност и да поштује и штити приватност радника.

На питању заштите приватности радника у колизији су два уставна права, и то право на имовину (члан 67. Устава РС) и право на приватност (члан 35. и следећи). Послодавац има право да управља својим средствима, и тиме и право на надзор, а радник (јавни службеник) утемељено очекује одређени степен приватности и на радном месту.<sup>29</sup> Људска права и основне слободе су ограничени само правима других и у случајевима, које одређује устав.<sup>30</sup> Узимајући у обзир начело сразмерности, које је једно од општих уставних начела, треба допустити само толико задирање у уставно право, које неће друго право осигурати апсолутно, већ сразмерно значају заштите првог права. Заштита имовине послодавца се дакле не може изводити на начин, који би појединцу на радном месту потпуно одузео право на приватност. С друге стране, заштита права на приватност не може довести до положаја, када би се тиме потпуно искључило право на заштиту имовине послодавца.

---

<sup>27</sup> Тако Цветко А. у Закон о радним односима са коментаром (редактори Senčur Peček D., Belopavlovič N., Kalčič M.), GV Založba, Ljubljana, 2008., страна 208. Види и Svetko A., *Zaštita privatnosti u radnim odnosima*, Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1999, страна 16а и даље.

<sup>28</sup> Обухвата право на лични живот, право на породицу и дом, право на психичку и физичку недодирљивост, право на част и углед, право на забрану приказивања у погрешном светлу, право на забрану ширења за појединца непријатних чињеница, забрана објављивања приватних фотографија, право на заштиту поверљиво стечених података, а и забрана злоупотребе личног имена, забрана установљавања идентитета или фотографисања без сагласности, забрана шпијунирања лица, поштовање писама и забрана откривања службених информација.

<sup>29</sup> У вези с тим види *Komentar Ustava Republike Slovenije*, ur. Šturm, Fakultet za postdiplomske državne i evropske studije, 2002., стр. 401 и даље.

<sup>30</sup> Трећи став 15. члана Устава РС.



Области у којима може доћи, и у пракси и долази, до задирања у приватност радника су разноврсне, такође и начини односно облици задирања, које користе послодавци. Словеначко законодавство конкретније уређује само неке области, а у свим другим областима ће стандарде поставити судови својим одлукама о допуштености задирања у појединачним случајевима.

У наставку је представљено уређење заштите личних података, који је само сегмент заштите приватности, а затим су размотрени неки случајеви задирања у приватност радника, актуелни у словеначкој теорији и пракси.

#### **4.2. Уређење заштите личних података радника**

Темељни закон, који у Републици Словенији уређује област заштите личних података, је Закон о заштити личних података (ЗВОП-1),<sup>31</sup> који је усклађен са Директивом 95/46/ЕС Европског парламента и Савета о заштити појединца при обради података и о слободном кретању таквих података.<sup>32</sup> Закон одређује права, обавезе, начела и мере, којима се спречавају неуставна, незаконита и неоправдана задирања у приватност и достојанство појединца при обради личних података. Надзор над извођењем ЗВОП-1 врши посебан државни орган – Повереник за информације.<sup>33</sup> Повереник надзире све управљаче збирки личних података и у поступцима надзора је и прекршајни орган. Битна су и необавезна правна мишљења, ставови, објашњења о питањима из области заштите личних података, које доноси повереник за информације и објављује на интернет страници,<sup>34</sup> пошто стварају добру праксу и служе као помоћ управљачима збирки и појединцима.

У члану 6. ЗВОП-1 одређени су најважнији појмови. Лични податак је било који податак, који се односи на појединца, без обзира на облик у коме је изражен. Појединац је одређено или одредиво физичко лице, на које се односи лични податак.<sup>35</sup> О личном податку, који треба

<sup>31</sup> Službeni list RS, бр. 86/2004, 113/2005 (ЗИнфП), 51/2007 (ЗУстС-А) и 67/2007.

<sup>32</sup> Сл. л. ЕС, бр. Л 281, 23. 11. 1995.

<sup>33</sup> Основан је Законом о поверенику за информације, Službeni list RS, бр. 113/2005; ЗИнфП.

<sup>34</sup> <http://www.ip-rs.si/>

<sup>35</sup> Физичко лице је одредиво уколико може директно или индиректно да се идентификује, пре свега са позивом на идентификациони број или на један или више фактора, који су карактеристични за његов физички, физиолошки, душевни, економски, културни или друштвени идентитет, при чему начин идентификације не проузрокује велике трошкове, несразмерно велики напор или не захтева пуно времена.



да се штити у складу са ЗВОП-1, ради се дакле само када се податак односи на одређено или одредиво физичко лице. Одређивање појма обрада личних података, који се односи како на ручну, тако и на аутоматизовану обраду, веома је широко, пошто обухвата свако деловање или низ деловања, који се изводе са личним подацима.<sup>36</sup> С обзиром на то, да закон посебно уређује обраду осетљивих личних података, он одређује и да се таквима сматрају подаци о расном, народном или мањинском пореклу, политичком, верском или филозофском убеђењу, чланству у синдикату, здравственом стању, сексуалном животу, упису или брисању у или из кривичне евиденције или евиденција, које се воде на бази закона, који уређује прекршаје.

При обради личних података важе начело законитости и поштености, као и начело сразмерности. У јавном сектору<sup>37</sup> лични подаци могу да се обрађују само, уколико обраду личних података и личне податке, који се обрађују, одређује закон. Закон може и да одреди да се одређени лични подаци обрађују само на основи личног пристанка појединца. А за приватни сектор<sup>38</sup> већ ЗВОП-1 одређује да лични подаци могу да се обрађују или ако тако одређује закон или ако на то пристане појединац.<sup>39</sup> При томе мора управљач збирки података поштовати начело сразмерности, које одређује да морају лични подаци, који се обрађују, бити одговарајући и по обиму адекватни с обзиром на сврху, за коју се прикупљају и обрађују.

При обради личних података у радним односима треба, осим ЗВОП-1, узимати у обзир и члан 46. ЗДР-а, који прецизније одређује начело сразмерности. Послодавац може да обрађује личне податке радника само у случајевима, када је то одређено ЗДР-ом или неким другим законом (то је пре свега Закон о евиденцијама у области рада и

---

<sup>36</sup> Као пример су наведена могућа деловања, као што су стицање, упис, уређивање, чување, прилагођавање или мењање, увид, употреба, обавештавање, повезивање, уништавање и друга.

<sup>37</sup> Јавни сектор у смислу члана 6. ЗВОП-1 су државни органи, органи самоуправних локалних заједница, носиоци јавних овлашћења, јавне агенције, јавни фондови, јавни заводи, универзитети, самостални високошколски заводи и самоуправне народне заједнице.

<sup>38</sup> Приватни сектор у смислу члана 6. ЗВОП-1 су правна и физичка лица, која обављају делатност по закону, који уређује привредна друштва или привредна јавна друштва или занат, и лица приватног права, а и јавни привредни заводи, јавна предузећа и привредне службе, без обзира на удео односно утицај државе, самоуправне локалне заједнице или самоуправне народне заједнице.

<sup>39</sup> Види за јавни сектор члан 9. ЗВОП-1, а за приватни сектор члан 10. ЗВОП-1. Оба члана одређују и додатну могућност обраде личних података, која долази у обзир у изузетним случајевима (став 4. члана 9. и став 3. члана 10.).



социјалне сигурности; ЗЕПДСВ),<sup>40</sup> или уколико је то потребно због остваривања права и обавеза из радног односа или у вези са радним односом.

У пракси се у вези са тим, на пример, поставило питање, да ли послодавац може да захтева од радника, да се фотографише са намером, да се фотографија објави на натпису поред улаза у канцеларију и на интернет страници. С обзиром на то, да међу личним подацима, које послодавац може да прикупља на бази ЗЕПДСВ, фотографија није наведена, послодавац нема законску подлогу да је тражи. Уколико послодавац не докаже да је фотографија радника потребна због остваривања права и обавеза из радног односа или у вези са радним односом (као на пример, у вези са позивом фотомодела), он је не сме захтевати од радника, а такође ни одбијање радника односно недавање сагласности не сме да има негативне последице по његов радни однос.<sup>41</sup>

За осетљиве податке важе строжија правила обраде, која произилазе из члана 13. ЗВОП-1. Прецизно су одређени случајеви, када је обрада тих података допуштена,<sup>42</sup> а међу њима је, осим примера писмене сагласности појединца (тачка 1. члан 13.) битна пре свега тачка 2. члана 13., која одређује да се осетљиви лични подаци могу обрађивати само, уколико је обрада потребна због испуњавања обавеза и посебних права управљача личних података у области запошљавања у складу са законом, који одређује и одговарајуће гаранције права појединца. Послодавац, дакле, мора имати подлогу у закону за обраду таквих података, а законодавац може такву подлогу да одреди само у случајевима, када је то потребно због испуњавања обавеза и посебних

---

<sup>40</sup> Službeni list RS, бр. 40/2006. Наведени закон одређује већину збирки у области рада и социјалне сигурности и њихову садржину. Као што произилази из члана 12. ЗЕПДСВ, послодавци могу у области рада и социјалне сигурности да воде евиденцију о запосленим радницима, евиденцију о трошковима рада, евиденцију о коришћењу радног времена и евиденцију о облицима решавања колективних радних спорова код послодавца. У евиденцији о запосленим радницима послодавци могу о сваком раднику да прикупљају следеће податке: лично име, датум рођења, уколико лице нема ЛМБГ, место рођења, држава рођења, уколико је место рођења у ино-странству, ЛМБГ, порески број, држављанство, адреса сталног пребивалишта, адреса привременог пребивалишта, образовање, да ли је радник инвалид, категорија инвалидитета, да ли је радник делимично пензионисан, да ли радник обавља допунски рад код другог послодавца, име другог послодавца (и матични број), код кога радник обавља допунски посао.

<sup>41</sup> Види мишљење повереника за информације бр. 0712-384/2006/2 од 04.12.2006 (<http://www.ip-rs.si/>).

<sup>42</sup> Додатне случајеве може да одреди само закон због извршавања јавног интереса (тако тачка 8. члана 13. ЗВОП-1).



права управљача личних података у области запошљавања, које не би било могуће испунити блажим средствима.

Као такав пример може се сматрати послодавчева обрада осетљивог личног податка о чланству у синдикату. Законску подлогу представља члан 210. ЗДР-а, који одређује да послодавац, на захтев синдиката, обезбеђује техничко извођење обрачуна и плаћање синдикалне чланарине за радника. Обрачун чланарине послодавац стварно не може извести без податка о томе, у који синдикат је учлањен који радник. Појединац или синдикат могу да избегну давање тих података, уколико обрачун чланарине регулишу на другачији начин (не преко послодавца).

Иако члан 6. ЗВОП-1 трудноћу не наводи изричито међу осетљивим подацима, као такву је третира ЗДР, који у члану 188. уређује заштиту података у вези са трудноћом раднице. Послодавац у време трајања радног односа не сме да захтева или тражи било какве податке о трудноћи раднице, осим уколико то сама дозволи због остваривања права у време трудноће.

### *4.3. Могућа задирања у неке области приватности радника*

#### *4.3.1. Приватност кандидата за запослење*

До кршења приватности може доћи још у фази закључивања уговора о запослењу, дакле у време када лице још није радник, већ кандидат за слободно радно место. Пошто је кандидат у ситуацији, када се труди да добије запослење, спреман је да допусти и груба задирања у своју приватност, па га ЗДР посебно штити. Из члана 26. ЗДР-а произилази да послодавац сме да тражи од кандидата само показивање доказа о испуњавању услова за обављање посла. Од кандидата не сме да тражи податке о породичном статусу, податке о трудноћи, о планирању породице односно друге податке, уколико нису у директној вези са радним односом. Иако послодавац кандидату поставља таква питања, кандидат, узимајући у обзир члан 27. ЗДР-а, није дужан да одговара на њих.<sup>43</sup> Послодавац не сме ни да условљава закључење уговора стицањем забрањених података или додатним условима у вези са за-

---

<sup>43</sup> Са друге стране, у истом члану је одређено да кандидат мора да обавести послодавца о свим њему познатим чињеницама, битним за радни однос, као и о њему познатим другим околностима, које га на било који начин онемогућавају или битно ограничавају при извршавању обавеза из уговора или које могу да угрозе живот или здравље лица, са којима при извршавању својих обавеза долази у контакт.



браном трудноће или одлагањем материнства или унапред потписивањем отказа уговора о запослењу од стране радника (по правилу, раднице).

Наведено законско уређење је јасно и после неколико година важења ЗДР-а већ и познато радницима и послодавцима. Без обзира на то, у пракси још увек долази до тога да послодавци кандидате на разговорима питају о плановима у погледу породице, броју и старости деце, брачном статусу и слично,<sup>44</sup> а такође се догађа да послодавци од радница захтевају потпис отказа уговора о запослењу без датума, који користе у случају трудноће раднице. Радник (радница) има додуше право на судску заштиту, али судских спорова у вези овога скоро и да нема. Ради се наиме о тешко доказивим поступцима, па и у случају, да радник односно радница успе пред судом да докаже, да јој је послодавац поставио забрањено питање и због одговора је (или због одбијања да одговори) није изабрао, не може доћи до закључивања уговора о запослењу. У случају да је у поступку избора кршена дискриминација, радник односно радница имају само право на одштету.<sup>45</sup>

Послодавац може да тестира знања односно способности кандидата за обављање посла, за који се закључује уговор о запослењу. Такође, послодавац може, због установљавања кандидатове здравствене способности за обављање посла, о свом трошку да упути кандидата на предходни здравствени преглед у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.<sup>46</sup> Закон пак изричито одређује да се нити тест знања нити установљавање здравствене способности кандидата не смеју односити на околности, које нису у директној вези са послом, за који се склапа уговор о запослењу.

Послодавац може на пример уз помоћ психолошког тестирања кандидата (које изводи независна стручно оспособљена институција) да провери, да ли имају кандидати способности (као што су организа-

---

<sup>44</sup> У оквиру посебне акције, назване »Не треба да кажеш послодавцу – можеш рећи нама!«, изведене од стране Канцеларије за једнаке могућности у сарадњи са Заводом за запошљавање РС, установљено је да је у времену од 2. новембра 2006. до 30. априла 2007. анонимне пријаве кршења предало 418 лица, од тега 87% жена. Више од четвртине жена су на разговору поставили питање »Да ли имате децу?«, а мушкарце су углавном питали о брачном статусу. Сваку четврту жену су питали и да ли је удата или сама, сваку шесту да ли намерава да има децу, сваку седму су питали за старост њене деце, а сваку десету да ли је трудна. Види интернет страницу Канцеларије за једнаке могућности <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NePovejKoncna.pdf>.

<sup>45</sup> Види пети став члана 204. ЗДР-а у вези са седмим ставом члана 6. ЗДР-а.

<sup>46</sup> ЗВЗД, Правилник о превентивним здравственим прегледима, *Službeni list RS*, бр. 87/2002, 124/2006).



ционе способности, способност тимског рада), потребне за обављање посла за који се склапа уговор о запослењу, и то на такав начин да добије искључиво податак о томе, да ли кандидати те особине имају или не. Послодавац не сме добити увид у психолошки тест.

Такође, здравствени преглед радника може да се односи само на способност радника за одређени посао, а не на општу здравствену способност, или на било какве друге, посебне тестове (на пример, на евентуалну инфицираност ХИВ-ом или на зависност од дрога). Послодавац може да добије податак само о томе, да ли радник испуњава здравствене захтеве за обављање тог посла односно да ли постоје нека ограничења, али не може добити податак о евентуалним болестима радника и уопштеном здравственом стању.<sup>47</sup>

Можемо да закључимо да ЗДР послодавца ограничава приликом задирања у приватну сферу кандидата тиме, што дозвољава стицање само оних података односно само такав тест знања, здравствене или друге способности кандидата, који имају директну везу са обављањем посла, за који се бира нови радник.<sup>48</sup> Поступања послодавца, која иду преко ове границе, недопустива су.

#### *4.3.2. Приватност у вези са употребом службених комуникационих средстава (телефон, електронска пошта)*

Послодавци дају радницима на располагање средства за рад, међу којима су у новије време све важнија комуникациона средства – телефон и рачунар, пре свега употреба интернета и електронске поште. Наведена средства су намењена обављању посла, зато послодавци имају интерес да спрече, откривају и санкционишу њихово евентуално коришћење у друге сврхе (за приватне телефонске разговоре, тражење по интернет страницама које нису повезане са радном облашћу радника, слање и примање приватне електронске поште). Надзор послодавца мора да се судари са правом приватности радника, коју он има и на радном месту.

Устав РС у члану 73. гарантује тајност писама и других средстава општења, дакле и право на такозвану комуникациону приватност.<sup>49</sup> Односи се како на писма, тако и на друге начине и средства

<sup>47</sup> Види и Šetinc Tekavc M., Prehodni zdravstveni pregled i privatnost radnika, Pravna praksa, бр. 425/1999, страна 11 и даље,

<sup>48</sup> Слично произилази из Кодекса МОП (ILO's code of practice on the protection of workers' personal data, International Labour Review, Vol. 135 (1996), no.5.

<sup>49</sup> Више о томе види: Komentar Ustava Republike Slovenije, urednik Lovro Šturm, Fakultet za postdiplomske državne i evropske studije, Ljubljana, 2002., страна 391. и даље.



споразумевања, на пример телефон, телефакс, електронску пошту и друге облике комуницирања путем рачунарских одн. телекомуникационих мрежа (на пример СМС поруке).

Није заштићен само садржај комуникације (на пример, садржај телефонског разговора, е-маила), већ и са њом повезани подаци тј. саобраћајни подаци (нпр. праћење позиваних бројева са одређеног телефона, време позива и трајање разговора; податак о томе када је неком лицу послат е-маил односно коме га је послао; тзв. Inbox и Outbox, некакав каталог електронских адреса, које се могу уређивати по различитим параметрима). У овом делу се право на приватност из члана 37. Устава (заштита тајности писама и других средстава општења) повезује и са правом на заштиту личних података из члана 38. Устава, пошто саобраћајни подаци по правилу важе за личне податке односно збирку личних података, који се чувају у складу са ЗВОП-1.

При одређивању граница допустивих задирања у приватност уопштено и посебно у комуникациону приватност, словеначки уставни суд се равна према критеријуму разумног очекивања приватности.<sup>50</sup> Ради се о правном тесту, који се доказао у јудикатури Европског суда за људска права (први пут у случају Халфорд против Уједињеног краљевства), према коме се недопустивим сматра оно задирање у комуникациону приватност, при коме је угрожена страна у конкретном случају и на бази свих околности при свом комуницирању разумно очекивала одређени простор приватности (да ће његова комуникација бити ненадзирана), а то његово очекивање је било оправдано.

У случају Халфорд против Уједињеног краљевства (бр. 20605/92 од 25.06.1997.) Европски суд за људска права је јасно записао, да лице оправдано очекује приватност и на радном месту. У том случају је суд установио да је полицајка имала, при коришћењу службеног телефона, право да очекује приватност.

И у новијем случају Копланд против Уједињеног краљевства (бр. 62617/00 од 3. 4. 2007.) Европски суд за људска права је радници признао широк круг права на приватност и пресудио, да је послодавац неоправдано задирао у њену приватност (надзором њених телефонских разговора, коришћења интернета и електронске поште). Битном се сматрала чињеница, да радница није унапред упозорена када и у којим случајевима послодавац може да надзире употребу комуникационих средстава. Суд је и установио да је најадекватније и правно неутрално ограничавање техничким средствима.

---

<sup>50</sup> Види *Komentar Ustava Republike Slovenije*, страна 401.



Као што произилази из малопре наведених пресуда, по правилу је недопустив сваки послодавчев надзор употребе комуникационих средстава од стране радника, које радник не очекује. Другачије може бити у случају, када послодавац радника унапред упознаје са тиме, да коришћење телефона, интернета односно електронске поште у приватне сврхе није допуштено, и са могућношћу надзора службене комуникације. Још и најмање спорно са аспекта задирања у приватност је, уколико послодавац уз помоћ техничких средстава ограничи приступ радницима одређеним интернет страницама (или омогући само приступ неким страницама) или блокира слање односно примање електронске поште са одређеним атачментима и слично.

У осетљивом односу послодавац – радник је питање, који степен приватности може радник оправдано да очекује на радном месту и када значи задирање у комуникацију запосленог задирање у недодирљивост његове приватности, отворена дилема,<sup>51</sup> коју ће словеначки судови решавати од случаја до случаја. Уколико се може закључивати по бројним мишљењима Повереника за информације, датих у вези са питањима допуштености надзора радникове електронске поште, садржаја рачунара и телефонских разговора,<sup>52</sup> наведени проблем је актуелан у пракси и за очекивати је, да ће судови са тиме имати доста посла.

#### *4.3.3. Видеонадзор на радном месту*

У пракси се појављује тежња послодаваца да своје запослене надзиру на такав начин, што у производне, продајне и друге просторе монтирају камере и или директно прате догађања у тим просторима или према потреби прегледају снимке.

ЗДР то питање не уређује, зато се за извођење видеонадзора на радном месту користе одредбе ЗВОП-1.<sup>53</sup>

Из члана 77. ЗВОП-1, који се односи на видеонадзор у радним просторима, произилази да се извођење видеонадзора унутар радних просторија може изводити само у изузетним случајевима, када је то неопходно због безбедности људи или имовине или за чување тајних података и пословне тајне, а то се не може постићи блажим средствима. Из наведене законске дикције произилази да послодавац видеонад-

---

<sup>51</sup> Тако Коментар Устава Republike Slovenije, страна 401.

<sup>52</sup> Види на пример мишљење бр. 0712-621/2007/2 од 5. 7. 2007, мишљење бр. 0712-1036/2007/2 од 22. 11. 2007, 0712-322/2006/3 од 18. 11. 2006 и многа друга, која се могу наћи на интернет страници Повереника за информације <http://www.ip-rs.si/>.

<sup>53</sup> У ставу 1- члана 74. ЗВОП-1 одређено је да се одредбе 2.поглавља ВИ. дела закона користе за извођење видеонадзора, уколико други закон не одређује другачије.



зор не може да врши искључиво на бази опште констатације о његовој потреби. Уз поштовање начела сразмерности, које произилази из члана 3. ЗВОП-1, треба у сваком конкретном случају изричито установити да ли постоји блажа мера, која би омогућила да камере видеонадзорног система у наведеним просторима не би снимале запослене.

Видеонадзор може да се врши само у вези оних простора, где је потребно штитити наведене интересе. А законски је изричито забрањено вршити видеонадзор у радним просторима изван радног места, нарочито у гардеробама, лифтовима и санитарним просторијама.

Додатни услови, које мора да испуни послодавац, да би видеонадзор био законит, јесу обавештеност радника и саветовање са синдикатима. Радници морају бити пре почетка вршења видеонадзора унапред писмено обавештени о његовом вршењу.<sup>54</sup> А послодавац мора пре увођења видеонадзора да се посаветује са репрезентативним синдикатом код послодавца, што значи да мора да их обавести о томе, да намерава да врши видеонадзор и о томе се треба посаветовати.

Радници који сматрају да послодавац незаконито врши видеонадзор радних простора, могу предати пријаву Поверенику за информације. Уколико је послодавац кршио наведене одредбе ЗВОП-1 у вези са видеонадзором, казниће се за прекршај према члану 98. ЗВОП-1, а може се одредити и одштета и кривична одговорност послодавца.<sup>55</sup>

## **5. ПОСЛЕДИЦЕ КРШЕЊА ДОСТОЈАНСТВА И ПРИВАТНОСТИ И ЛИЧНОСТИ РАДНИКА**

Послодавци су дужни да усвоје одређене мере, како би заштитили раднике и раднице од малтретирања и другог узнемиравања. Пре свега треба оспособити водеће и остале претпостављене, и кадровске службе, да знају да региструју и решавају конфликте и ефикасно их отклањају, укључити радничке савете и синдикате.

За случај да послодавац раднику није обезбедио заштиту од сексуалног и другог узнемиравања или малтретирања (исто важи и у случају, ако је кршена забрана дискриминације), а и у случају, да је

---

<sup>54</sup> узимајући у обзир члан 74. ЗВОП-1, такво обавештење мора да садржи следеће информације: да се врши видеонадзор; назив лица јавног или приватног сектора које га изводи, и телефонски број за добијање информација; где и колико времена се чувају подаци из видеонадзорног система.

<sup>55</sup> О томе види следеће поглавље.



кршио радникову приватност односно задирао у друга лична права, словеначко законодавство предвиђа следеће последице:

- послодавац је раднику одштетну одговоран према општим правилима цивилног права
- радник може ванредно да откаже уговор о запослењу у складу са чланом 112. ЗДР-а и стекне сва права, која би му припадала, уколико би уговор отказао послодавац из пословног разлога
- послодавац може кривично да одговара
- послодавац може да одговара за прекршај.

### **5.1. Одштетна одговорност послодавца**

У случају да раднику настане материјална или нематеријална штета због сексуалног или другог узнемиравања и малтретирања на послу од стране послодавца, претпостављених или сарадника, а и у случају уколико му је настала штета због задирања у приватност или кршење других личних права, послодавац је одштетно одговоран према општим правилима цивилног права.

За послодавца према општим начелима одштетне одговорности важи кривична или субјективна одговорност и објективна или одговорност према начелу узрочности. Она је одређена у Облигационом законик<sup>56</sup>. У разматраном случају долази у обзир кривична одговорност. Послодавац је одговоран за све облике кривице, мали и велики немар и намеру.

Код послодавчеве кривичне одштетне одговорности у случају сексуалног и другог узнемиравања и малтретирања важи начело обрнутог терета доказивања, зато ће морати послодавац да докаже да није крив за настанак штете. Кривично ће послодавац одговарати уколико није обезбедио безбедан и здрав рад у складу са посебним прописима о безбедности и здрављу на раду и према члановима 43. и 45. ЗДР-а.

Тако је Виши радни и социјални суд у Љубљани<sup>57</sup> пресудио, да је послодавац одштетно одговоран за проузроковану штету, пошто на послу није обезбедио заштиту и поштовање радникове личности. Руководилац филијале је подсмехивањем и увредљивим доскочицама си-

<sup>56</sup> Облигациони законик, Službeni list RS, бр. 83/2001,40/2007, у члановима 131 до 189 и у другим одредбама, које се односе на дељену одговорност, на повраћај имовинске и неимовинске штете итд.

<sup>57</sup> ВДСС пресуда Пдп 814/2007 од дана 18. 10. 2007.



стематски континуирано нападао радницу и довео је у душевну непријатну ситуацију.

### **5.2. Ванредни отказ уговора о запослењу радника**

Значај заштите радничког достојанства дат је могућношћу ванредног отказа уговора о запослењу, који може дати радник.

Радник може у року од осам дана, пошто је претходно писмено опоменуо послодавца на испуњавање обавеза и о кршењима писмено обавестио инспектора рада, ванредно да откаже уговор о запослењу, између осталог и уколико послодавац није обезбедио заштиту од сексуалног и другог узнемиравања на радном месту у складу са чланом 45. ЗДР-а.

Радник је дужан да наведе чињенице, које оправдавају претпоставку да је послодавац кршио члан 45. и доказати, да се ради о тако тешком кршењу послодавца, да није могуће наставити радни однос до истека отказног рока односно до истека времена, на које је закључен уговор о запослењу. Терет доказивања у погледу постојања кршења према члану 45. ЗДР-а је на страни послодавца – он мора да докаже, да није кршио члан 45..

Уколико радник ванредно откаже уговор о запослењу, има право на:

- отпремнину, која припада радницима у случају редовног отказа уговора о запослењу из пословних разлога,
- одштету најмање у висини изгубљене зараде за време отказног рока,
- новчану накнаду за време незапослености.

### **5.3. Кривична одговорност**

Словенија је кривичним делима против радног односа и социјалне сигурности додала шиканирање на радном месту, одређено у члану 197. Кривичног законика (КЗ).<sup>58</sup> Наведено кривично дело чини онај, ко на радном месту или у вези са послом, сексуалним узнемиравањем, психичким насиљем, малтретирањем или неравноправним третирањем проузрокује другом запосленом понижење или страх. Починилац се кажњава затвором до две године. А уколико је последица де-

---

<sup>58</sup> Кривични законик, Službeni list RS, бр. 55/2008, који ће почети да важи 1. новембра 2008.



ла психичко, психосоматско или физичко обољење или смањење радне способности, запређена је казна затвора до три године.

Уколико послодавац недопустиво задире у лична права радника, против њега се може покренути кривични поступак због неовлашћеног прислушкивања и звучног снимања (члан 137. КЗ), неовлашћеног сликовног снимања (члан 138. КЗ), кршења тајности средстава општења (члан 139. КЗ), злоупотребе личних података (члан 143. КЗ) и других кривичних дела, одређених у поглављу о кривичним делима против људских права и слобода.

#### **5.4. Прекршај**

Одговорност послодавца за прекршај одређена је како у ЗДР-у, тако и у ЗВОП-1.

ЗДР санкционише као прекршај уколико послодавац није обезбедио заштиту од сексуалног узнемиравања и другог узнемиравања и малтретирања, дакле, уколико је кршио члан 45. ЗДР-а (тачка 7. првог става члана 229. ЗДР-а), а и ако је задирао у приватност кандидата (дакле, уколико је кршио члан 26. ЗДР-а (тачка 6. првог става члана 229. ЗДР-а)). У оба случаја се послодавац кажњава казном од 3000 до 20.000 еура.

ЗВОП-1 одређује прекршаје у члановима од 91. до 103. Уколико послодавац обрађује личне податке, а нема подлогу за то у закону или нема лични пристанак радника, такође и ако обрађује осетљиве личне податке у супротности са чланом 13. ЗВОП-1, казниће се казном од 4.170 до 12.510 еура (тачке 1. и 3. првог става члана 91. ЗВОП-1). Уколико послодавац крши одредбе о видеонадзору у радним просторима, казниће се истом казном (члан 98. ЗВОП-1).

## **6. ЗАКЉУЧАК**

У Словенији, као и у осталој Европи и у свету, установљавају се кршења достојанства радника сексуалним и другим узнемиравањем те малтретирањем на послу, као и случајеви недопустивог задирања у радникову личност и приватност. Ради се о важним негативним појавама, које утичу на квалитет радног односа и признавање положаја радника као индивидуалног суствараоца рада у организованом радном процесу. При томе је важна свест, да је дужност послодавца да обезбеди такав радни простор, у коме ће се штитити радничко достојанство и омогућавати развој његовог стваралаштва, и у коме ће радник имати право на одређену сферу приватности.



Можемо да установимо да словеначки правни поредак у вези са заштитом достојанства прати европски правни поредак, иако још недовољно уређује психичко насиље на послу у основном закону о безбедности и здрављу на раду. Одредбе ЗДР-а и ЗЈУ-а, које се односе на узнемиравање и малтретирање на послу, и кршења приватности и личности, битно ће обликовати теорија и судска пракса, која тек настаје.

Област заштите личних података је законски одговарајуће уређена, а на остваривање тог уређења у пракси битно утиче Повереник за информације својим одлукама и необавезним мишљењима. Већи проблем представљају друге области приватности радника на радном месту (као на пример надзор коришћења комуникационих средстава), где ће судска пракса тек морати да створи стандарде допустивог односно недопустивог задирања послодавца.

## РЕЗИМЕ

Заштита личности и приватности, као и достојанства радника као слабије стране у радном односу, актуелни су у свим модерним друштвима. Између послодавца, који жели да о раднику (односно кандидату) сазна што више и да га у што већој мери надзире, и радника, који жели што већи део приватне сфере да сачува за себе, постоји изразита супротстављеност интереса. Законодавство мора, при одређивању граница допустивог задирања у приватну сферу радника, да пронађе одговарајућу равнотежу између тих интереса. Осим тога, законодавство мора радника, као слабију страну уговорног односа, да штити и од недопустивих задирања у његово достојанство, као што су сексуално и друго узнемиравање и све чешћи *mobbing* (малтретирање).

Словеначко радно законодавство је при уређивању разматраних питања углавном пратило међународне документе и документе ЕУ, а подлога се може пронаћи и у Уставу Републике Словеније.

У Закону о радним односима (ЗДР) опште је одређена обавеза заштите радникове личности и приватности. Та општа одредба конкретизована је уређењем заштите достојанства радника на раду (члан 45.) и заштите личних података радника (члан 46.).

Послодавац је дужан да достојанство радника штити тако, да обезбеди радно окружење, у коме нити један радник неће бити испостављен сексуалном или другом узнемиравању или малтретирању од стране послодавца, претпостављених или сарадника. Поступци или



понашања, који се сматрају сексуалним узнемиравањем, узнемиравањем и малтретирањем (моббинг), одређени су већ у општим одредбама ЗДР-а – у члану 6а. У наведеном члану је и одређено, да се сексуално и друго узнемиравање сматра дискриминацијом. Уређење заштите достојанства радника је зато тесно повезано и са уређењем забране дискриминације и повратних мера (члан 6. ЗДР-а).

Обавеза заштите радникове личности и приватности обавезује послодавца како у фази закључивања уговора о запослењу, у време трајања, тако и приликом престанка уговора о запослењу. ЗДР садржи посебне одредбе, пре свега у вези са заштитом личности и приватности кандидата у изборном поступку (у члановима 26. и 27.), а током трајања радног односа само у вези са заштитом података о трудноћи раднице (члан 188.). Питање допуштености осталих задирања у приватност радника (на пример, надзор коришћења комуникационих средстава од стране радника), које је у пракси све актуелније, тако је препуштено судској пракси.

Одговарајуће је пак уређена заштита радникових личних података, и то Законом о заштити личних података, који треба да се користи заједно са чланом 46. ЗДР-а. Битна су и мишљења Повереника за информације, који на необавезујући начин усмерава праксу заштите личних података.

Стандарде допустивог односно недопустивог поступања послодаваца у разматраним областима ће и у Републици Словенији битније обликовати судска пракса, која тек настаје.



*Ass. Prof. dr Etelka Korpič-Horvat and  
University of Maribor, the Republic of Slovenia  
Ass. Prof. dr Darja Senčur Pečenek, Faculty of Law  
University of Maribor, the Republic of Slovenia*

**THE PROTECTION OF WORKER'S PERSONALITY,  
PRIVACY AND DIGNITY IN THE LABOR LEGISLATION  
OF THE REPUBLIC OF SLOVENIA**

**Summary**

*This paper is dealing with the regulation of protection of worker's privacy, personality and dignity in labour-law legislation of Republic of Slovenia. The paper is presenting the regulation of sexual and other molestations and mobbing that follows international documents and trends, while the court practice is only forming. The legislation is regulating the protection of worker's personal data, but this can't be said for other views of protection of worker's privacy. The answer on the question where are the borders for employer's interference into the worker's privacy (e.g. the supervision of usage of communication means by worker) will have to be found by court practice.*

**Key words:** *privacy, personality, dignity, worker, labour relations, mobbing*



## РЈЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ

**Апстракт:** Гледе рјешавања спорова можемо уочити двије супротстављене могућности: рјешавање по судовима или рјешавање у извансудском поступку, алтернативним методама. Судско је рјешавање обиљежено ангажирањем правних и других извора. Сасвим је извјестан износ трошкова истраживања и доказивања, судских, стручних и одвјетничких трошкова, а постоји такођер ангажман страна у спору у самом поступку, на страни тужитеља или туженика или као свједока. Уз финансијске и временске трошкове јавља се и несигурност која произлази из непредвидивости исхода, што додатно оптерећује стране у спору. Код алтернативних метода ситуација је значајно другачија. Иновативне методе омогућују знатно креативнији приступ странама у спору. Саме стране у спору тако могу утјецати на рјешења и исходе јер нису ограничене чињеничним и правним стањем појединог спора. Надаље, проводитељ извансудског поступка, који примјењује алтернативну методу рјешавања спора, а који се појављује у највећем броју поступака примјене алтернативних метода рјешавања спорова, јест неутрална и непристрани особа око које су се стране споразумјеле или је именована од неке треће особе. Та је неутрална и непристрани особа најчешће стручна у подручју спора, што значајно олакшава провођење поступка. Коначан резултат јест флексибилност и брзина рјешавања спорова те финансијски учинковитији ангажман средстава.

**Кључне ријечи:** средства за рјешавање спорова, мирење, арбитража, послодавац, запосленик

---

\* Рад примљен: 10.6.2009.  
Рад прихваћен: 24.7.2009.



## 1. УВОДНО

Институционализирани начин рјешавања спорова је одувијек био спор и неучинковит. Она страна која добива спор је била незадовољна трошком и спорошћу, а она која губи исходом. Алтернативна средства рјешавања спорова представљају механизам који знатно лакше стране доводе до рјешења спора.

Алтернативне методе су: брзе, трошкови су сведени на минимум, повјерљивије су, учинковитије и за остваривање дугорочних интереса боље одговарају потреби рјешавања спорова у односу на редовно судство.

Ријеч је о суставу метода којима се рјешавање настоји флексибилизирати, повјерити самим странама и удаљити из судница и институционалних државних процедура и које сачињавају скуп правне праксе и механизма који смјерају: прије свега (1) омогућити да спорови буду разријешени извансудски, на корист свих страна; надаље (2) умањити трошкове државног судовања и парничења као и одуговлачења која се ту појављују; те коначно (3) превенирати спорове који би иначе били рјешавани путем судова.<sup>1</sup> Алтернативне методе рјешавања спорова нису јединствен и кохерентан скуп правила или метода, већ у себи укључују више методолошких приступа и поступака, тако примјерице (али не само) арбитражу, мирење (посредовање), утврђивање чињеница (енг. *фактфиндинг*), преговоре, превенцију спорења, стручно савјетовање по непристраним и неутралним стручњацима (које именује трећа страна или саме стране), правобранитеља (омбудсман) и приватне суце<sup>2</sup>.

Идеје о алтернатива државном правосуђењу особит значај добивају у државама у којима у раздобљу господарске и политичке транзиције проблеми квалитативног заостајања и квалитативне неучинковитости правосуђа бивају апострофирани као главна претпоставка успоставе модерног демократског састава основаног на постулатима тржишне утакмице. Резултат данас јест видљив, велик број програма алтернативних метода рјешавања спорова успостављен од самих тржишних актера или повезан са судством као остварење намјера квалитативног и квантитативног утјецања на рјешавање спорова утјецао је и на појаву сасвим нових грана права и специјализација правника.

---

<sup>1</sup> Види: Liberman, J.K., Henry, J.F., «Lessons from the Alternative Dispute Resolution Movement», University of Chicago Law Review, 53, Chicago, 1986, стр. 425-426.

<sup>2</sup> Види: The ABCs of ADR: A Dispute Resolution Glossary, Alternatives to the High Cost of Litigation, 1995., стр. 147.



## **2. СРЕДСТВА ЗА РЈЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ**

Процес приватизације у Босни и Херцеговини (даље у тексту БиХ) уопће није завршен<sup>3</sup>, а то је један од темељних увјета за право истинско колективно преговарање (тј. склапање колективних уговора), а поводом тога и рјешавање колективних радних спорова. Искуства развијених земаља показују нам да се односи између радника и послодаваца обликују и институционализирају дуже од једног стољећа. Сматрамо да у Босни и Херцеговини неће бити увјета за стварне тржишне односе док бар половина gospodarства нема познате власнике што их на господарску дјелатност потиче приватни интерес.

Правно уређење средстава за рјешавање колективних радних спорова само је дио сложена сустава колективних радних односа неке државе, дио који битно утјече на дјеловање остатка сустава, али који је овисан о цјелини<sup>4</sup>. Према томе, правна регулатива средстава је само дио колективних радних односа у којима се успостављају односи између синдикално удружених радника и послодаваца, уз судјеловање државе. Основни садржај колективних радних односа су слобода подузетништва те синдикалног удруживања и дјеловања. Затим, организација и структура синдикалних и послодавачких удруга; колективно преговарање; садржај, структура и дјеловање колективних уговора, те средства за рјешавање колективних радних спорова (мирење, посредовање, арбитража, истрага, штрајк и искључење с рада-lock-out), односно начин и поступак, као и границе упорабе средстава. Због везе средстава за рјешавање интересних спорова с осталим дијеловима сустава колективних радних односа није могуће квалитетно и цјеловито уредити средства без одговарајућег положаја синдикалних и послодавачких удруга.

Повијесно гледано БиХ је до 1992 године била у саставу заједничке југославенске државе<sup>5</sup>, па самим тим рјешавање колективних

---

<sup>3</sup> Колико нам је познато велика државна подuzeћа као што су све три електропривреде, водопривреде и телекомуникацијске твртке и сл., су и даље или у потпуности у државном или дијелом државног власништва. Такођер, држава има велики дио удјела свог капитала у подuzeћима као што је Алуминиј, Зеничка жељезара и сл.

<sup>4</sup> Види: Pranjić S. Š. ; «Sredstva za rješavanje kolektivnih radnih sporova» Logos, Sarajevo, 2001. год. стр. 109.

<sup>5</sup> На републичком референдуму од 29.02 и 01.03. 1992 године, грађани БиХ су одлучили да је БиХ суверена и неовисна држава. Види : Сл. Лист Р БиХ, бр. 3/93, а ступила је на снагу 26.02.1993. године.



радних спорова је било заједнички уређено<sup>6</sup>. У бити колективни уговори су били маргинални прописи, а самим тим и њихово рјешавање. У раздобљу успоставе правног састава Републике БиХ, и то претворбом затеченога правног састава у Републици и преузимањем појединих дијелова правног састава бивше државе. Према томе, преузета су и средства за рјешавање колективних радних спорова, те и да се тад имају сматрати законима самосталне и суверене Републике БиХ<sup>7</sup>.

Без обзира на ове законе<sup>8</sup> и друге прописе (нпр. Опћи колективни уговор Р БиХ) за трајања рата практично су елиминирани и средства за рјешавање колективних радних спорова, увођењем «радне обвезе за раднике». Отуда, у случају ратног стања, непосредне угрожености неовисности или у случају изванредних околности, обвезници радне обвезе дужни су остати на пословима што их обављају<sup>9</sup>, док се не позову на службу у оружане снаге или на извршавање других обвеза.

Карактеристичност БиХ састава радних односа је претјерано ослањање на законско уређење радно-правних односа. Такво рјешење одговара стеченом искуству и потреби да се ти односи успоставе тијеком размјерно кратког времена. Међутим, овакав приступ омогућава претјерано мијешање државе у радне односе, а то се може отклонити склапањем колективног уговора (или више њих), којима би се уредила темељна питања колективних радних односа. Пост-дејтонска БиХ је уређена као држава с два ентитета и дистриктом Брчко<sup>10</sup>, а радно-правна регулатива је у надлежности ентитета тј. Федерације БиХ (у Федерацији и жупаније/кантони могу доносити радно-правне прописе) и РС-а, као и ди-

---

<sup>6</sup> Занимљиво је да је само око 5% радних односа било регулирано колективним уговорима. Види: Шаркић Н., «Рјешавање спорова поводом закључивања и примјене колективних уговора», Правни живот, бр. 9-10/1990 год., стр. 134.

<sup>7</sup> Преузети су сл. закони: Закон о штрајку ("Сл.лист СФРЈ", бр. 23./91.); Закон о основним правима из радног односа ("Сл. лист СФРЈ", бр.60./89. и 42./90.). Закон о преузимању и примјењивању савезних закона који се у БиХ практикују као републички закони ("Сл. лист Р БиХ", бр. 2./92.). Измијењен и допуњен једном - (Сл. лист Р БиХ, бр. 16./94.), у истом Сл. листу у којем је објављен овај закон објављено је и више појединачних закона о преузимању ранијих савезних закона. Наведени и други закони донесени су као уредбе са законском снагом, (Сл. лист Р БиХ", бр. 13./94.)- преименоване у законе, док су ријечи: "за вријеме непосредне ратне опасности или за вријеме ратног стања" брисане (чл.2.). Због тога се ове уредбе и означавају од 1.травња 1994. године као закони.

<sup>8</sup> Сл. лист СР БиХ", бр. 24./90., иако је био ограничен до 31. колхоза. 1993. године, али није мијењан.

<sup>9</sup> Одлука о увођење радне обвезе објављења је у Сл. листу Р БиХ бр. 01/92; Уредба о радној обвези Сл. лист Р БиХ бр. 19/92 и 01/94.

<sup>10</sup> Поближе о томе: Miljko Z; «Ustavno uređenje BiH», Hrvatska Sveučilišna Naklada, Zagreb, 2006.



стрикта Брчко. Као и у осталим радно-правним суставима и у БиХ постоје сл. институције за рјешавање колективних радних спорова, а то су мирења, арбитраже, штрајка и искључења с рада<sup>11</sup>.

### *2.1. Мирење (медијација) као средство за рјешавање колективних радних спорова у Босни и Херцеговини*

Босна и Херцеговина је донијела закон о медијацији<sup>12</sup> (мирењу-даље у тексту ЗОМ) на државној разини, чиме је регулирала поступак мирења. У оба БХ ентитета ЗОР-у је прописано да се средство мирења<sup>13</sup> примјењује послије неуспјелих преговора потписница колективног уговора о склапању, примјени, измјени или допуни, односно о отказивању колективног уговора или другог сличног спора везана за колективни уговор, ако странке нису договориле начин мирног рјешавања спора. Њега проводи мировно вијеће. Мировно вијеће може бити утемељено за териториј Федерације, односно жупаније/кантона.<sup>14</sup> Федерално мировно вијеће састоји се од три члана; представника послодаваца, синдиката и представника кога изаберу странке у спору с листе што ју утврђује федерални министар, а утемељује се за раздобље од двије године. Особа која је с федералне или жупанијске/кантоналне листе у мировном вијећу, ипак треба бити особа од ауторитета, угледа, будући је извјесно да ће њихова позиција бити специфична и, понекад, одлучујућа, јер, хтјели не хтјели, у питању је прикривена улога арбитра. Мировно вијеће доноси правила о поступку пред тим вијећем<sup>15</sup>.

Стране у спору могу прихватити или одбити приједлог мировног вијећа, а ако га прихвате, приједлог има правну снагу и дјеловање колективног уговора. Такођер, стране у спору о резултату мирења у Федерацији БиХ извјешћују у року од три дана од дана завршетка мирења овлаштено федерално министарство<sup>16</sup>. У РС-у случају спора у закључивању и примјени колективног уговора, његовог отказивања од стране једног или више судионика у његовом закључивању, као и потребе за њего-

---

<sup>11</sup> Занимљиво је и то да тзв. lock-out радно-правни сустав Републике Српске и Дистрикта Брчко не познају институт искључења с рада, тј. lock-out-а.

<sup>12</sup> Закон о медијацији је објављен у Службеном гласнику Босне и Херцеговине бр. 37/04. Законом је прописано мирење у грађанско-правним, трговачким, радним и осталим споровима.

<sup>13</sup> Законодавци у БиХ су се определијелили за мирно рјешавање колективних радних спорова. Види ЗОР-у Ф БиХ. РС-а и Дистрикта Брчко.

<sup>14</sup> Види чл. 123 ст. 1. ЗОР-а Ф БиХ.

<sup>15</sup> чл. 123 ст. 3. ЗОР-а Ф БиХ.

<sup>16</sup> Види чл. 125 ст. 1. и 2. ЗОР-а ФБиХ.



вом измјеном или допуном, судионици у закључивању колективног уговора споразумно рјешавају спорно питање, а ако до тога не дође, спор се износи пред мировно вијеће.

Мировно вијеће се састоји се од три члана, од којих по једног члана именују министарство надлежно за послове рада, већински синдикат организиран на разини Републике и асоцијација послодаваца која окупља већину послодаваца на територији Републике.<sup>17</sup> Уколико стране у спору прихвате усуглашен приједлог мировног вијећа о спорном питању у вези са примјеном колективног уговора, приједлог има правну снагу и обавезује судионике о закључивању колективног уговора. Ако мировно вијеће не постигне сугласност о приједлогу за рјешење спорног питања, или ако стране у спору не прихвате усуглашен приједлог мировног вијећа, сматрат ће се да мирење није успјело. Министарство надлежно за послове рада прописује правила о поступку пред мировним вијећем.<sup>18</sup> У Дистрикту Брчко су готово истовјетна рјешења као у оба БХ ентитета<sup>19</sup>.

Можемо закључити да недостатак приказаних одредаба о мирењу је непостојање разликовања интересних и правних, с једне, те индивидуалних и колективних радних спорова, с друге стране. Ако се жели успоставити јасан и прегледан сујав рјешавања радних спорова, сматрамо нужним одвојити рјешавање тих различитих врста спорова. Такођер, сматрамо да би се поступак мирења требао покретати захтјевом само једне странке (без пристанка оне друге), што би овом средством давало значај једноставности и брзине. Средство посредовања у нашем позитивном законодавству уопће није предвиђено, што није добро, без обзира што је посредовање наставак мирења. Но, средство посредовања даје мировном поступку значај и цјеловитост посебно у увјетима кад наша земља нема никаква искуства у provedби мировнога поступка.

---

<sup>17</sup> Види чл. 135 ЗОР-а РС-а.

<sup>18</sup> Види чл. 136 ст. 1-3. ЗОР- РС-а

<sup>19</sup> У Дистрикту Брчко у случају спора о тумачењу, примјени, измјени или допуни, односно отказивању колективног уговора или другог сличног спора везаног за колективни уговор, странке се могу договорити да се спроведе поступак мирења (у даљем тексту мирење). Мирење проводи мировно вијеће. чл. 99 ЗОРДБ-а.; Мировно вијеће се формира за територију Дистрикта Брчко. Састоји се од три члана, и то: представника послодаваца, синдиката и представника којег изаберу стране у спору. Вијеће доноси правила о поступку пред тим вијећем"; чл. 100 ЗОРДБ-а; "Стране у спору могу прихватити или одбити одлуку мировног вијећа. Ако прихвате такву одлуку, она ће бити обвезујућа за обје странке у спору, а ако одбију такав приједлог, онда свака од странака у спору може тражити рјешавање спора пред надлежним судом".чл. 101 ЗОРДБ-а.



## **2.2. Арбитража као средство за рјешавање колективних радних спорова у Босни и Херцеговини**

Уколико мирее не успије, слиједи друго средство за рјешавање колективнога радног спора, арбитража. Занимљиво је да су се законодавци у БиХ определијели за обвезно-правну примјену средства арбитраже у случају неуспјеха мирее, што је процесна претпоставка за ех леге примјену новог арбитражног средства.

У Федерацији БиХ именовање арбитра и арбитражног вијећа и друга питања везана за арбитражни поступак, уређују се колективним уговором или самим споразумом странака колективног уговора. Према томе, поред тога, што се наведена питања могу регулирати колективним уговором нема сметње да га стране уреде међусобним споразумом. Да би се избјегли евентуални неспоразуми, споразум треба направити у писменом облику, мада то самим законом није предвиђено. Послијеведеног поступка арбитраже доноси се одлука. Та одлука мора бити утемељена на закону, другом пропису, колективном уговору и на начелу правичности. Осим тога, свака арбитражна одлука, иако Законом није предвиђено, мора бити утемељена на релевантним чињеницама, које су утврђене тијekom поступка поузданим доказима. Утврђивање релевантних чињеница је неопходно за доношење правилне и законите одлуке.

Поступак<sup>20</sup> пред арбитражом је сложен и одговоран и могу га обављати само арбитра који познају важеће прописе, а посебно одредбе колективног уговора. Одлуку арбитра доноси у писаној форми и доставља је странама. Одлука мора бити образложена, осим ако стране у спору не одлуче другачије. Могућност да стране одлуче да арбитражна одлука не мора бити образложена је дискутабилна, без обзира на специфичност арбитражног поступка и што против одлуке, жалба није допуштена. Како не постоји могућност улагања жалбе на арбитражну одлуку, сматрамо да је иста коначна и обвезујућа. Арбитражна одлука има правну снагу и учинак колективног уговора. Из свега овог, можемо закључити да је доношење одлуке од стране арбитраже у спору између уговорних страна изузетно значајно.

Образложење арбитражних одлука је од значаја из више разлога. Прије свега, стране у спору се упознају са којим разлозима се арби-

---

<sup>20</sup> Сам поступак одвија се према парничном поступку. Види Закон о парничном поступку (даље у тексту ЗПП) који је објављен у Сл. Новинама Федерација БиХ бр. 53/03. Пресушна је потреба да БиХ као што је донијела Закон о медијацији (ЗОМ) донесе и Закон о арбитражи (ЗА).



тража руководила приликом доношења одлуке. У одлуци се може изнијети и правни став арбитраже у вези са појединим правним питањима. На тај начин ствара се одговарајућа пракса која помаже учинковитијем рјешавању колективних радних спорова између страна, које су закључиле колективни уговор<sup>21</sup>. У РС-у судионици у закључивању колективног уговора могу спорно питање повјерити арбитражи. Састав арбитраже, њена овлаштења и начин рада и одлучивања уређују се колективним уговором или посебним споразумом страна у спору. Арбитража одлучује у оквиру предмета спора, а у складу са законом и колективним уговором. Такођер, потребно је арбитражну одлуку образложити. Одлука арбитраже о спорном питању је коначна и против исте није допуштена жалба<sup>22</sup>. Дистрикт Брчко је Арбитражу уредио ЗОРДБ-у, у чланцима 102. и 103. Странке питања колективног радног спора могу споразумно повјерити арбитражи.<sup>23</sup>

### *2.3. Штрајк као средство за рјешавање колективних радних спорова у Босни и Херцеговини*

У Уставу Босне и Херцеговине, као и Уставу Федерације БиХ, јамчи се право на штрајк. Међутим, ова два устава то чине, на начин, што установљују декларирану одредбу<sup>24</sup> о преузимању међународних конвенција о овом питању. То су, прије свих, Међународни пакт (уговор) о господарским, социјалним и културним правима, који на изричит начин

---

<sup>21</sup> Сматрамо да би било корисно да се приликом евентуалних измјена и допуна Закона из одредбе чл. 127 ст. 2., брише њен други дио, тј. онај који се односи на могућност страна да донесу одлуку и да иста не мора садржавати образложење.

<sup>22</sup> Види чл. 137 и 138 ЗОР-а РС-а

<sup>23</sup> Именовање арбитра и арбитражног вијећа и друга питања која се тичу арбитражног поступка уређују се колективним уговором или пак самим споразумом странака. Види чл. 102. ст. 2. ЗОРБДБиХ-а. Арбитража мора засновати своју одлуку на закону, осталим прописима, колективном уговору и на правичности. Арбитражна одлука мора бити образложена, осим ако стране у спору не одлуче другачије. Против арбитражне одлуке жалба није допуштена. Арбитражна одлука има правну снагу и учинак колективног уговора. Види чл. 103 ст.1-4 ЗОРБДБиХ.

<sup>24</sup> Види: Анекс И Устава БиХ, «додатни споразум о људским правима» који се примјењују у БиХ точ. 8. «Међународни пакт (уговор) о господарским, социјалним и културним правима» из 1966. Такођер, види: Анекс Устава Федерације БиХ: «Инструменти за заштиту људских права који имају правну снагу уставних одредби, а посебнице точ. 8: Еуропску социјалну повељу и додатни протокол И. из 1961, и точ. 11. «Међународни пакт (уговор) о господарским, социјалним и културним правима» из 1966. Занимљиво је да Дејтонски Устав БиХ није преузео Еуропску социјалну повељу, сматрамо да приликом доношења новог Устава БиХ ту грешку треба исправити.



установљује право на штрајк. Самим тиме је праву на штрајк дано највише правно значење. За разлику од Дејтонског Устава БиХ, Устав Ф БиХ зајамчује право на штрајк радницима као њихово субјективно право, а то је остварено преузимањем Еуропске социјалне повеље, чл. 6. т. 4., по којој радници имају право на штрајк.

Устав Републике Српске<sup>25</sup> у чл. 42 изричито установљује право на штрајк с тим што га ограничава доношењем посебног закона. Законодавство у оба БиХ ентитета<sup>26</sup> полази од стајалишта да је штрајк организиран прекид рада радника ради остваривања господарских, социјалних права и интереса по основи рада. Закон о раду Брчко-дистрикта Босне и Херцеговине<sup>27</sup> у чл. 2. т.7. штрајкове третира као «вишу силу». Неодређеност и дивергентност оваквог третмана штрајка произлази како у односу на рјешење Устава БиХ, тако и у односу на успоредбено законодавство, посебно ако се има у виду чл. 28. т. 3. наведеног закона, који говори о привременом изузећу од ноћног рада малољетних запосленика у случају хаварије, више силе,..., тако да се може поставити питање: Је ли могуће очекивати ангажирање малољетних радника на радна мјеста судионика у штрајку<sup>28</sup>? Позитиван одговор на ово питање одаје негативан третман о праву на штрајк у назначеном закону. Изричито је предвиђено да право на штрајк и његову provedбу има само синдикат. Оваквом одредбом овлаштеник права на штрајк је синдикат, што је у опречи како

---

<sup>25</sup> «Службени гласник Републике Српске» број 3/92, 6/92, 8/92, 15/92, 19/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96 и 21/96.

<sup>26</sup> У Федерацији БиХ: основне одредбе о штрајку налазе се у чл. 128.-129. Законом о раду. Оне су ближе разрађене посебним Законом о штрајку (даље у тексту ЗОШ ФБиХ), "СИ. новине Федерације БиХ", број. 14./2000., којим је на подручју Федерације стављен изван снаге Закон о штрајку - "СИ. лист СФРЈ", бр. 23./91.

У Републици Српској Закон о раду не даје ни основне одредбе о штрајку, већ само понавља уставно рјешење о праву на штрајк (види чл. 141 ЗОР-а РС-а: «Радник остварује право на штрајк у складу са одредбама важећег закона о штрајку»). Стога, се основне одредбе о остваривању права на штрајк и њихова разрада налазе у Закону о штрајку РС-а (даље у тексту ЗОШ РС-а), "Сл. гласник РС", бр. 10/98.

<sup>27</sup> "Виша сила је догађај или утјецај који се не може предвидјети нити контролирати, а овдје се убрајају и природне силе (нпр. поплаве; урагани) и људска дјела (нпр. немири, штрајкови и ратови" чл. 2. т. 7 ЗОР-а БДБиХ.

<sup>28</sup> "Малољетни радници не могу радити ноћу. За малољетне запосленике који раде у индустрији, рад између 19 сати навечер и 7 сати ујутро наредног дана сматра се ноћним радом. За све друге малољетне запосленике, рад између 20 сати навечер и 6 сати ујутро наредног дана сматра се ноћним радом.

Малољетни запосленици привремено могу бити изузети од забране ноћног рада одређене ставом 2 овог члана у случају хаварија, више силе, изванредних околности или због заштите здравља и сигурности Дистрикта, уколико је добивена писмена сугласност инспектора. Види чл. 28 ст. 1-3 Зор-а ДББиХ.



са уставним рјешењем у Федерације БиХ, тако и с успоредбено правним рјешењима, гдје су овлаштеници права на штрајк радници, због тога што се ово право схваћа као субјективно и индивидуално право радника а не и колективитета. Изузетак од оваквог рјешења је разина подuzeћа<sup>29</sup> у Републици Српској, гдје одлуку о ступању у штрајк може донијети већина радника и подuzeћа, односно његова дијела: У Републици Српској допуштен је само правни штрајк тј. у вези с правним споровима<sup>30</sup>.

Штрајк се може организирати и проводити само сукладно Закону о штрајку, правилима синдиката и колективном уговору. У Републици Српској законодавство не признаје правила синдиката за provedбу штрајка, већ само Закон и колективне уговоре<sup>31</sup>. У Федерацији БиХ штрајк не може започети прије окончања поступка мирења који је предвиђен Законом о раду, односно прије provedбе другог поступка мирног рјешавања спора о којем су се стране споразумјеле.<sup>32</sup> У Републици Српској није установљено ово рјешење<sup>33</sup>.

Драговољно је судјеловање у штрајку уполсленика, а забрањена је свака присила за судјеловање у штрајку, која може бити санкционирана отказом. Штрајк Војске Федерације Босне и Херцеговине, припадника унутарњих послова, органа управе и служби за управу у Федерацији БиХ, уређује се посебним Закономима. Ово је предвиђено одредбом из члана 1. став 2. Закона о штрајку. Одредбе Закона о штрајку не при-

---

<sup>29</sup> Види чл. 3 ЗОШ-а РС-а: «Одлуку о ступању у штрајк у предузећу или делу предузећа доноси орган синдиката одређен актом синдиката, или већина радника предузећа, односно дела предузећа. Одлука о ступању у штрајк у грани или делатности доноси надлежни орган гранског синдиката. Одлуку о ступању у генерални штрајк доноси највиши орган синдиката у Републици».

<sup>30</sup> Види чл. 1 ЗОШ-а РС-а «Овим законом уређује се поступак у коме запослени (у даљем тексту: радници), ради заштите својих економских и социјалних права, остварују уставно право на штрајк у Републици Српској (у даљем тексту: Република). Штрајком, у смислу овог закона, сматра се организовани прекид рада у предузећу, установи и код другог домаћег и страног правног и физичког лица које запошљава раднике (у даљем тексту: предузеће). Штрајк се може организовати у предузећу као целини, или у његовом делу.

Штрајк се може организовати у грани или целој делатности, као и генерални штрајк на територији Републике. Штрајк се може организовати као штрајк упозорења, који може трајати најдуже један час»

<sup>31</sup> Види чл. 20 ЗОШ-а РС-а : «На питања која нису посебно уређена овим законом, а која су у вези са организовањем штрајка, учешћем у штрајку и отклањањем узрока који доводе до штрајка, примениће се одредбе Опћег колективног уговора и посебних колективних уговора».

<sup>32</sup> Види чл. 128 ст. 3. ЗОР-а Федерације БиХ.

<sup>33</sup> Види чл. 6. ЗОШ-а РС-а.



мјеђују се у случајевима када синдикат организира штрајк упозорења под увјетом да исти траје најдуже два сата.

Законом о штрајку предвиђен је поступак који је неопходно поштовати приликом организирања штрајка. Тако се штрајк најављује у посебној форми и у одређеном року прије почетка штрајка. Наиме, према одредби из члана 4. ЗОШ-а Федерације БиХ, штрајк се најављује у писаној форми. Најава штрајка мора се извршити најкасније 10 дана прије почетка штрајка. У писаној најави штрајка наводе се разлози за штрајк, мјесто, дан и вријеме почетка штрајка. Да би штрајк протекао без инцидената организатор штрајка истовремено је дужан о времену и мјесту одржавања штрајка обавијестити надлежно Министарство унутарњих послова.

У Републици Српској штрајк се најављује достављањем одлуке о ступању у штрајк пословодном органу подузећа, односно њему по функцији другом одговарајућем органу, најкасније пет дана прије дана отпочињања штрајка, односно у року од 24 сата ако се ради о штрајку упозорења. Одлука о ступању у штрајк у грани, односно дјелатности, доставља се, у роковима одговарајућем удружењу послодаваца и Влади Републике. Одлука о ступању у генерални штрајк доставља се Влади и Привредној комори Републике. Сматрамо да заиста нема потребе доставити одлуку о ступању у штрајк Привредној комори.

На приједлог послодавца, са синдикатом се утврђују послови који се не могу прекидати за трајања штрајка. Овом одредбом законодавац жели осигурати основом процес рада, који осигурава нужне увјете живота и рада становништва, односно других правних особа, и спрјечава угрожавање живота и особне сигурности и здравља. У Федерацији БиХ склапа се споразум на приједлог послодавца, а садржи нарочито одредбе о пословима и броју радника који су дужни радити за вријеме штрајка или искључења са рада, ради осигурања минимума процеса рада (производно-одржавајући послови), осигурања неопходних увјета живота и рада становништва, односно рада других правних лица, као и ради осигурања имовине и спрјечавања угрожавања живота и особне сигурности или здравља становништва (здравство, електропривреда, водопривреда, ПТТ услуге, међународни промет).<sup>34</sup> Послови на којима се не може прекидати рад могу се регулирати колективним уговором. У Републици Српској у дјелатностима од посебног јавног и друштвеног интереса, за вријеме штрајка мора се осигурати минимум процеса рада којим се осигурава сигурност људи и имовине или који је неза-

---

<sup>34</sup> Види чл. 5 ЗОШ-а Федерације БиХ.



мјенљив увјет живота и рада грађана или рада других правних и физичких лица која обављају привредну или другу дјелатност.<sup>35</sup> Уколико послодавац и синдикат не могу постићи споразум, у том случају у року од 5 дана, од дана почетка споразумијевања, рјешавање насталог спора повјерава се арбитражи. Арбитража која рјешава настали спор, састоји се од три члана: једног представника синдиката, једног представника послодаваца, те председника којег споразумно одређују синдикат и послодавац, а који не припада ни синдикату, ни послодавцу.

Уколико се синдикат и послодавац не могу споразумјети о именовању председника, а то питање није регулирано колективним уговором или споразумом синдиката и послодавца на њихов приједлог именује га надлежни опћински суд. Суд је дужан у одређеном року именовати председника. Тај рок износи 5 дана од дана поднијетог приједлога за именовање председника арбитраже. Приједлог за именовање председника може поднијети синдикат или послодавац, а сматрамо да нема сметње да тај приједлог упуте обје асоцијације. Након што буде формирана арбитража је дужна у одређеном року донијети одлуку. Рок износи 5 дана од дана покретања арбитражног поступка. Најкасније на дан најаве штрајка, синдикат је дужан објавити споразум о пословима на којима се рад не може прекидати за вријеме штрајка.<sup>36</sup> Република Српска не предвиђа овај увјет, не постоји. Закони ентитета у БиХ забрањују штрајк у војсци, односно оружаним снагама.<sup>37</sup>

Сматрамо, а имајући у виду право на штрајк као природно средство заштите и очувања интереса радника, да би законску одредбу тре-

---

<sup>35</sup> Дјелатностима од посебног јавног и друштвеног интереса у смислу ЗОШ-а РС-а чл. 8 сматрају се: електропривреда; водопривреда и водоснабјевање; путнички, железнички и друмски саобраћај и одржавање путева; ППТ саобраћај; државни радио и телевизија; комуналне делатности; производња основних прехранбених производа; здравствена заштита становништва; социјална заштита и дечија заштита; заштита од пожара; основно образовање; делатност државних органа; здравствена заштита животиња.

Од посебног јавног и друштвеног интереса су, у смислу ЗОШ-а РС-а, и дјелатности од значаја за обрану и сигурност Републике, као и послови који су неопходни за извршавање међународних обавеза Републике.

<sup>36</sup> Уколико синдикат који је организирао штрајк најкасније на дан најаве штрајка не објави споразум о пословима на којима се рад не може прекидати чини прекршај из члана 13 ст. 1. т. 2. Закона о штрајку. Поред тога, за послодавца и његовоу одговорну особу предвиђена је прекршајна одговорност, уколико онемогући запосленицима обављање послова који се не могу прекидати за вријеме штрајка, из члана 14. ст. 1. т. 1. Закона о штрајку.

<sup>37</sup> Закон о обрани Федерације БиХ чл. 41. Објављен у Сл. новинама: бр. 15/96. У Републици Српској то је регулирано ЗОШ РС-а : Особама из чл. 2. ст. 3. овог закона које организирају штрајк или учествују у штрајку, престаје радни однос, односно уговорна обвеза о професионалном раду у Војсци чл. 16. ЗОШ-а РС-а.



бало измијенити и оставити забрану штрајка који угрожава борбену спремност војске, а изоставити забрану која се односи на обављање било које дужности припадника војске. Такву праксу познају развијене земље (нпр. Италија, Њемачка, Француска и др.). Законом унутарњим пословима<sup>38</sup> Федерације БиХ право на штрајк предвиђено је одредбом чл. 49. тако што се позива на уређење овог питања, уз остало, на Закон и друге прописе тијела управе Федерације Босне и Херцеговине.

Исто то предвиђа и Закон о унутрашњим пословима Републике Српске, само што се позива на остваривање права на штрајк по одредбама Закона о штрајку, осим овлаштених особа које немају право на штрајк.<sup>39</sup> У РС-у Влада, градоначелник, односно опћински начелник, ако оцијене да нису осигурани увјети рада за трајања штрајка, те да, због тога, може наступити изравна опасност за живот и здравље људи, или друге штетне неотклониве посљедице, може наредити прекид штрајка, што су службеници дужни провести.

О прекиду штрајка одлучује споразумно штрајкашки одбор и водитељ. Наиме, ове одредбе значајно ограничавају право на штрајк у тијелима и службама управе, тако да се може уопће сумњати у његову учинковитост ако се имају у виду и остала опћа ограничења. Сматрамо да доношење посебног закона о штрајку није било потребно како због протурјечја с успоредбено правним искуствима, тако и због непостојања теоријских упоришта,<sup>40</sup> тј. довољно је било законом о раду регулирати ту материју<sup>41</sup>.

#### ***2.4. Искључивање с рада (lock-out) као средство за рјешавање колективних радних спорова у Босни и Херцеговини***

Средство неутрализирања незаконитог штрајка је искључење с рада односно тзв. lock-out.<sup>42</sup> У Федерацији БиХ послодавац може рад-

---

<sup>38</sup> Објављен у Сл. Новинама Федерације БиХ бр. 1/96.

<sup>39</sup> Види Закон о унутрашњим пословима РС-а. Објављен у Сл. гласнику РС-а бр. 21/98.

<sup>40</sup> Нпр. опћи колективни уговор за териториј Федерације Босне и Херцеговине, изузев чл. 34. (који говори о синдикату као овлаштенику права на штрајк) само понавља одредбе већ утврђене Законом о раду. Такођер, сматрамо да је овај колективни уговор, више простора требао посветити штрајку и то без понављања и институционализирања неуставних одредаба кад је у питању титулар права на штрајк.

<sup>41</sup> Види ЗОР Републике Хрватске, гдје је питање штрајка у потпуности регулирано ЗОР-ом а не посебним законом о штрајку.

<sup>42</sup> У Закону о штрајку Федерације БиХ ово средство предвиђено је чл.7 ЗОШ-а Федерације БиХ.



нике који не судјелују у штрајку искључити из процеса рада само као одговор на већ започети штрајк. Искључење радника из процеса рада не може започети прије истека осам дана од дана почетка штрајка. Број радника искључених из процеса рада не може бити већи од половине броја радника у штрајку. Искључење радника из процеса рада може трајати најдуже до окончања штрајка. Послодавац је дужан за раднике из процеса рада уплаћивати доприносе за социјално осигурање утврђене законом, на основицу коју чини најнижа плаћа.

Наиме, искључење радника који не судјелују у штрајку из процеса рада је фактичко искључење, јер њима не престаје уговор о раду. То има упориште у законској обвези послодавца да је за ове раднике дужан уплаћивати доприносе за социјално осигурање, што је утврђено Законом, на основицу коју чини најнижа плаћа. Забрану организирања и подузимања искључења с рада може тражити синдикат ако је проведен супротно одредбама Закона о штрајку, као што може захтијевати и накнаду штете (такођер, послодавац може тражити накнаду штету од синдиката уколико је штрајк организиран незаконито).

Међутим, искључење с рада може трајати најдуже до окончања штрајка. Овим је одредбама уређен само обрамбени lock-out, а можда би требало размислити о уређењу и нападачког lock-out-а као средства присиле на раднике кад су у питању неоправдани захтјеви синдиката односно удружених радника. Занимљиво је да ни ти Законом о раду као ни Законом о штрајку Република Српска није предвидјела право на искључење са рада радника.<sup>43</sup> Према томе у БиХ се јавља асиметричност, будући да послодавци у Федерацији такво право имају док у другом ентитету то право не познају. Сматрамо веома битним да што прије започне процес уједначавања радно-правне регулативе у Босни и Херцеговини.

### 3. ЗАКЉУЧНО

Резултат примјене алтернативних метода је сасвим практичан, циљ је успоставити сустав, онај конзервативан - државни и алтернативан – приватни, који ће одговорити оним основним начелима на којима се оснива успјешно правосуђе, дакле правосуђе које осигурава, штити и промовира: (1) способност и сигурност; (2) богатство; (3) поштовање и достојанство; (4) правичност; (5) просвјетење; (6) знање и

---

<sup>43</sup> Такођер ни закон Дистрикта Брчко не предвиђа искључење с рада.



стручност; (7) наклоност; и (8) благостање.<sup>44</sup> Управо је ту разлог због којег су данас алтернативне методе, мирење и арбитража, битне у контексту радних односа и радних спорова: када конзервативне институције и поступци, државно суђење заказују, треба развијати алтернативне методе, значи започети озбиљно промишљање и предвиђање промјена, с циљем управљања промјенама у господарству, друштву, радном околишу. Алтернативним методама приступа се промјенама на позитиван и проактиван начин, уз праву мјеру флексибилности и прикладности, те уз сигурност и заштиту за заинтересоване стране. У радним односима важност мирног рјешавања спорова посебице потенцира контекст: политички и економски увјетована арена индустријских и радних односа тражи оснаживање и осувремењивање односа послодавца и радника, потицање подијељене одговорности и односе без, или са што мање, потреса. У државама у транзицији, гдје у редовној процедури остваривања радних права постоје проблеми, представља интенција да се радна права не само омогуће и јамче, већ да њихово остварење буде ефикасно и ефективно. То је данас потреба Босне и Херцеговине, то је разлог интенције да алтернативне методе заживе, то је разлог да промишљамо и интересну арбитражу као начин који ће дијелом супституирати потребу за штрајком, као и мирење у свим оним споровима када је оно обвезно, као и у оним када није.

У радним односима у којима је од пресудне важности прихватити интересну и правну стварност и одржати их у равнотежи обију страна, поступци мирног рјешавања спорова, алтернативни поступци приступа задовољења права и интереса, представљају вјеројатно најјефтинији и најприступачнији пут остварења те равнотеже. Они неће наметати резултате, већ ће на флексибилан начин омогућавати да стране остваре успјех. Неке методе, мирење, ту ће бити флексибилније и мање обвезујуће, а друге, арбитража, имат ће и снагу обвезности. Закључно можемо рећи да цијели распон средстава које називамо алтернативним омогућава успоставу сустава који може одговорити свим потребама и свим споровима те притом очувати однос страна. С обзиром на потребу одржања егзистенцијалних односа какви су радни, подручје радног права и радних односа је право подручје за примјену тих средстава.

---

<sup>44</sup> Reisman, W. M., Schreiber A. M. , «Jurisprudence»; New Haven Press, 1987, New Haven, стр. 561.



*Doc. Dr Ivo Roznić, Faculty of Law,  
University of Mostar, Bosnia and Herzegovina*

## **THE SOLVING COLLECTIVE LABOUR DISPUTES IN BOSNIA AND HERZEGOVINA**

### **Summary**

*Regarding dispute settlements, two contrary possibilities can be observed: judicial settlement or extrajudicial settlement by using alternative methods. Judicial settlement is characterized by the involvement of legal and other sources. The amount of expenses spent on investigation and trial, court, experts and lawyers is rather predictable, and there are also disputing parties engaged in the proceedings either on defendant's or plaintiff's side or acting as witnesses. With all financial and time expenses there is also insecurity resulting from unpredictability of the outcome, which additionally burdens the parties in the dispute. With alternative methods the situation is significantly different. Innovative methods enable a much more creative approach to the disputing parties. The parties in a dispute can make impact on solutions and outcomes because they are not limited by factual and legal side of the dispute. Furthermore, the administrator of an extrajudicial settlement who applies an alternative method of dispute settlement, and who appears in the largest number of procedures in applying the alternative methods of dispute settlements, is a neutral and impartial person, in most cases an expert in the field of the dispute, which significantly alleviates the conduct of proceedings. The final result is flexibility and speed in solving disputes and financially more effective use of resources.*

**Key words:** *dispute settlement resources, conciliation, arbitration, employer, employee.*



## ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ПОСТУПЦИ ЗАШТИТЕ У СЛУЧАЈУ ЊЕНОГ НАСТАНКА

**Апстракт:** Устав Републике Србије, конвенције Међународне организације рада бр. 88 и 122 о служби запошљавања и о политици запошљавања, бр.181 о приватним агенцијама за запошљавање, директиве, резолуције и препоруке Европске уније и Савета Европе, закони Републике Србије дају правни основ за доношење новог Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Овим Законом се регулишу правни институти као што су Национална служба за запошљавање, национални план запошљавања, Акт о учинку, Акциони план запошљавања, индивидуални планови запошљавања, статут, управни одбор и директор, Националне службе запошљавања, Агенције за запошљавање, надлежности поменутих органа и њихови задаци у складу са законом, подзаконским и њиховим правним актима.

Потом обавезе и права незапослених лица и послодаваца, поштовање принципа и начела равноправности при запошљавању, остваривање запошљавања и посредовање, права незапослених лица, судска и управна заштита, међусобна службена сарадња свих поменутих и других органа, финансијске подршке при запошљавању, трајање права, циљ и разлог доношења закона.

**Кључне речи:** Национална служба запошљавања, Агенције за запошљавање, национални акциони план запошљавања, посредовање, активна политика запошљавања, права запослених лица, додатно образовање и обука, обавезе органа у пословима запошљавања.

---

\* Рад примљен: 2.6.2009.

Рад прихваћен: 6.7.2009.



## **Устав Републике Србије и норме о забрани дискриминације**

Устав Републике Србије који је донет 8. новембра 2006. год. («Службени гласник РС» бр. 98/2006) прописује и равноправност свих грађана и да је Република Србија држава српског народа и свих грађана који у њој живе, заснована на владавини права и социјалној правди, начелима грађанске демократије, и припадности европским принципима и вредностима.

Одредба члана 21 Устава забрањује сваку дискриминацију и утврђује да су пред Уставом и законом сви једнаки, да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, а нарочито по основу рада, посла, националне припадности, друштвеног порекла, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

И друге бројне одредбе Устава РС, представљају уставни основ за доношење Закона о забрани дискриминације, које предвиђају да је људско достојанство неприкосновено и да су сви дужни да га поштују, да је физички и психички интегритет неподељив и да нико не може бити изложен мучењу, нечовечном или понижавајућем поступању (члан 23 став 1 и члан 25 Устава).

Устав забрањује принудни рад, економско искоришћавање, а гарантује право на слободу и безбедност осим лишења слободе у случајевима предвиђеним законом.

Према Уставу, свако има право да независан, непристрасан и законом већ установљен суд, правично и у разумном року, јавно расправи и одлучи о његовим правима (чл.32 став 1 Устава).

Други разлози за доношење Закона о забрани дискриминације су поштовање обавеза, преузетих ратификацијом међународних уговора, који се односе на гаранције људских права и слобода, донетих од Уједињених нација и Савета Европе, Међународне организације рада и других организација.

Ти правни акти су поред осталих: 1. Повеља Уједињених нација, где се чланице у члану 55 тачка ц, обавезују на поштовање људских права и основних слобода за све, без разликовања расе, пола, језика или вере, 2. Универзална декларација о људским правима, где се (чл.1 и 2), свим људима јамчи слобода и једнакост и достојанство у правима, без обзира на расу, боју коже, пол, језик, веру, политичко или неко друго опредељење, национално или друштвено порекло, власништво, рођење или неки други статус, 3. Пакт о грађанским и политичким правима из 1966. године, 4. Пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, и други документи Савета Европе.



Наша држава је постала чланица Савета Европе 3. априла 2003. год. Том приликом је потписана веома значајна по садржини Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, која је ступила на снагу 3. марта 2004. год.

Забрана дискриминације предвиђена је чланом 14 Европске конвенције и Протоколом бр. 12 уз Конвенцију, који је ступио на снагу 1. априла 2005. год.

Држава Србија се Протоколом бр. 12 обавезала, да свако право које њени закони гарантују се остварује без дискриминације по било ком основу.

Заштита против дискриминације је једна од основних обавеза Републике Србије у процесу стабилизације и придруживања Европској унији.

## **Закон о раду и забрана дискриминације**

Према наведеним одредбама забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица које траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидитет, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко и друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство (чл. 18 Закона о раду).

## **Забрана дискриминације према Закону о раду**

Закон о раду одређује да је непосредна дискриминација, свако поступање узроковано неким од основа из члана 18 Закона, којим се лице које тражи запослење као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друго лице у истој или сличној ситуацији.

Како произлази из одредаба поменутог члана 18 општа здравствена способност у новом Закону о раду, није прописана као услов за заснивање радног односа.

Закон одређује да је дискриминација посебно забрањена у односу на: 1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, 2. услове рада и сва права из радног односа, 3. образовање, оспособљавање и усавршавање, 4. напредовање на послу, 5. отказ уговора о раду.



Последица непоштовања напред поменутих забрана при закључењу уговора о раду, којима се утврђује дискриминација по сваком од основа из члана 18 закона, је ништавост тих одредаба уговора, па и ништавост уговора.

Одредба чл. 22 Закона о раду утврђује шта се не сматра дискриминацијом, као што су одредбе закона, општег акта и уговора, које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених.

Лице које тражи запослење, као и запослени, у случају више дискриминација у смислу одредаба чл. 18-21 Закона о раду, могу да покрену пред надлежним судом поступак за накнаду штете у складу са Законом.

### **Повреда заштите личних података запослених**

Право на накнаду штете припада запосленом и у случају повреде права на заштиту личних података.

Према директиви Савета бр.95/46 у случају прикупљања недоступних података личне природе, као и давања таквих података трећој страни запослени има право на накнаду штете и брисање таквих података из евиденције (чл. 23. и 24. Директиве) (страна 66 написа «Промене ставова судске праксе о накнади нематеријалне штете и нове тенденције» Снежана Андрејевић, Љубица Милутиновић и Здравко Петровић – Актуелни проблеми законодавства у Републици Србији – Будва 2007).

Дискриминација је према истом напису забрањена у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа... «Грађанско одељење Врховног суда Србије се већински изјаснило да незаконитом одлуком о престанку радног односа, послодавац може запосленом проузроковати не само материјалну штету, већ му може нанети и психички бол, уколико му таквом одлуком, повреди углед, част или права личности гарантована правним поретком».

Код одлучивања о накнади нематеријалне штете долази у обзир примена одредбе члана 200. Закона о облигационим односима, због повреде угледа, части, слободе или права личности, под условом да суд нађе да околности случаја то оправдавају, обзиром на претрпљене душевне болове, страх, па и друге патње.



### **Ставови новије судске праксе**

У пресуди Врховног суда Србије Рев. 532/2002 од 26.09.2002. год. изражен је став да запослени има право на накнаду нематеријалне штете у смислу чл. 200. Закона о облигационим односима, ако је дисциплински поступак покренут и вођен злонамерно у циљу повреде, части и права запосленог и ако је такав поступак изазвао душевни бол јаког интензитета.

Конвенција МОР-а бр.158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца у одредбама чл.4. и 10, предвиђа да радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способности или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе.

Јавно гласило одговара за накнаду штете за претрпљене душевне болове због повреде угледа, части и права личности, ако објави или репродукује информације, чланке или податке у којима се вређају част и углед лица, садрже увредљиви изрази и непристојне речи.

Запослени има право на накнаду нематеријалне штете у смислу члана 200 ЗОО, ако је дисциплински поступак покренут и вођен злонамерно и шиканозно у циљу повреде части, угледа и права запосленог и ако је такав поступак изазвао душевни бол јаког интензитета.

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев.113/03 од 6.3.2002)

### **Новине у Закону о забани дискриминације**

Законом о забрани дискриминације уређује се општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, као и поступци заштите од дискриминације.

Према Закону (члан 3) свако има право да га надлежни судови и други органи јавне власти Републике Србије, ефикасно штите од свих облика дискриминације. Сви су једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства. При томе је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације.

Закон о забрани дискриминације прописује пре свега као облике дискриминације, непосредну и посредну дискриминацију, повреду начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње и узнемиравање и понижавајуће поступање.



Непосредна дискриминација постоји (члан 6. Закона), ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Закон прописује постојање и њихове особености тешких облика дискриминације (члан 13).

Према одредбама поменутог члана тешки облици дискриминације су:

1) Изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне и верске припадности, језика, политичког опредељења, пола, родног идентитета, сексуалног опредељења и инвалидитета,

2) Пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти и у поступцима пред органима јавне власти,

3) Ропство, трговина људима, апартхејд, геноцид, етничко чишћење и њихово пропагирање,

4) Дискриминација која доводи до тешких последица, код дискриминисаног, за друга лица или имовину, а нарочито ако се ради о кажњивом делу, код кога је претежна или искључива побуда за извршење била мржња, односно нетрпељивост према оштећеном, која је заснована на његовом личном својству, те други случајеви ближе означени одредбом члана 13. Закона.

Дискриминацијом се према Закону не сматрају посебне мере, уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица односно групе лица, која се налазе у неједнаком положају.

У односу на одредбе Закона о раду, Закон о забрани дискриминације поменутом одредбом члана 16, далеко свеобухватније дефинише круг лица која уживају облике заштите од дискриминације и одређује да ову заштиту: 1. ужива лице у радном односу, 2. лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу, или другом уговору, 3. лице на допунском раду, 4. лице које обавља јавну функцију, 5. припадник војске, 6. лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, 7. лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Посебни облици дискриминације су и следећи:

1) дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу јавних објеката и површина,

2) вршење верске дискриминације,



3) дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања,

4) дискриминација на основу пола.

Ова дискриминација постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца, у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

### **Повереник за заштиту равноправности**

Закон о забрани дискриминације прописује постојање повереника за заштиту равноправности.

Повереника бира Народна Скупштина, на предлог Одбора за уставна питања. Према Закону свака посланичка група има право да Одбору предложи кандидата за повереника.

Повереника за заштиту равноправности Одбор предлаже под условом да је предложен од стране већине чланова Одбора и уз обавезно испуњење свих услова из закона у погледу школске спреме, радног искуства, високих моралних и стручних квалитета и ограничења која Закон одређује у случају избора од стране Народне Скупштине, да не може обављати другу јавну или политичку функцију, нити професионалну делатност.

Повереник се бира на време од пет година и може бити биран највише 2 пута.

Разрешење повереника је обавезно у случајевима који су предвиђени Законом, због осуде за кривично дело које га чини недостојним или неподобним за обављање ове функције, ако обавља другу јавну или професионалну делатност и у другим прописаним случајевима на предлог одбора за уставна питања и то: већином гласова свих народних посланика.

### **Надлежност повереника**

Одредбом члана 33. Закона прописана је надлежност повереника која подразумева највећу могућност ангажованости повереника због разноврсности обавеза и дужности. Повереник поред осталог је дужан: 1. да прима и разматра притужбе због повреда одредаба Закона и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере



које Закон предвиђа (члан 40 Закона), 2. да подносиоцу притужбе пружа информације о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно препоручује поступак мирења, 3. да подноси тужбе због повреде права из овог Закона, у своје име, а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, 4. да подноси прекршајне пријаве због повреда права из овог Закона, 5. подноси годишњи и посебан извештај народној Скупштини о стању у области заштите равноправности, 6. упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације.

Потом да прати спровођење Закона и других прописа, успоставља и одржава сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту судских права и да препоручује мере органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности.

### **Поступак пред повереником**

Закон даје овлашћење на подношење притужбе Поверенику за заштиту равносправности, лицу које сматра да је претрпело дискриминацију, било које врсте и то по правилу писмено или изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или друге накнаде.

Уз притужбу се подnose и докази о претрпљеном акту дискриминације, као што су исправе и други докази предвиђени одредбама Закона о општем управном поступку.

У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети организација која се бави заштитом људских права или друго лице.

Повереник је дужан да достави притужбу, лицу против кога је поднета у року од 15 дана од дана пријема притужбе. Повереник поступа по притужби како је већ речено, уколико поступак пред судом већ није покренут и правоснажно окончан.

По пријему притужбе Повереник утврђује чињенично стање, увидом у поднете доказе и узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против кога је притужба поднета, као и других лица.

Повереник је овлашћен да предложи поступак спровођења мирења, у складу са одредбама Закона о посредовању – медијацији, те предузимање других радњи у поступку.

Повереник је овлашћен да да мишљење о томе да ли је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације, о чему обавештава подносиоца притужбе и лице против којег је притужба поднета,



уз дато мишљење да је дошло до повреде одредаба Закона. Повереник је дужан да препоручи лицу против кога је поднета притужба начин отклањања повреде права.

Лице коме је препорука упућена, дужно је да поступи по препоруци и отклони повреду права у року од 30 дана од пријема препоруке, те да о томе обавести Повереника за заштиту равноправности.

Повереник је овлашћен да лицу против кога је поднета притужба, изрекне меру опомене и да о томе обавести јавност путем средстава информисања и кратким саопштењем у «Службеном гласнику РС». Мера опомене се изриче решењем, Против таквог решења није дозвољена посебна жалба.

С обзиром на обавезност примене Закона о општем управном поступку и околност да Закон не дозвољава изјављивање посебне жалбе, лице против кога је поднета притужба и изречена решењем мера опомене, може покренути управни спор код надлежног суда у смислу члана 7. став 2. Закона о управним споровима.

### **Судска заштита поводом повреде правила о забрани дискриминације**

Према Закону (члан 41) свако ко је повређен дискриминаторским поступањем, има право да поднесе тужбу суду. У таквом судском поступку сходно се примењују одредбе Закона о парничном поступку. Поступак по самом Закону је хитан, а ревизија против правоснажне одлуке донете по тужби је увек дозвољена.

Судски поступак поводом поднете тужбе због повреде забране дискриминације, има и неке друге специфичности, код одређивања месне надлежности јер је поред суда опште месне надлежности (суд на којем тужени има пребивалиште односно боравиште), надлежан и суд на чијем подручју је седиште односно пребивалиште тужиоца.

Тужбом поводом повреде правила о забрани дискриминације, може се тражити: 1. забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења дискриминације, односно забрана повлањања радње дискриминације, 2. утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме, 3. извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања, 4. накнада материјалне и нематеријалне штете, 5. објављивање донете пресуде што је све изузетна могућност и овлашћење суда.



## **Привремена мера**

Привремена мера је изузетно овлашћење тужиоца према Закону, да тужилац може захтевати све док извршење не буде спроведено по донетој пресуди, да суд привременом мером спречи дискриминаторско поступање, ради отклањања опасности од насиља или веће ненакнадиве штете.

О предлогу за издавање привремене мере суд је дужан да донесе одлуку, без одлагања, а најкасније у року од три дана, од дана пријема предлога. Мишљења смо да је рок за доношење одлуке о предложеној привременој мери изузетно кратак и због тога тешко је исти испоштовати.

## **Правила о терету доказивања**

Посебна карактеристика поступка пред судом јесу правила о терету доказивања.

Ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације, или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити одговорности доказивањем, да није крив. Уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени. (чл.45)

## **Тужбе других лица**

Поменуте тужбе може поднети Повереник за заштиту равноправности и организација која се бави заштитом људских права односно права одређене групе лица. (чл. 46 ст.1 Закона).

Ако се дискриминаторско поступање односи искључиво на одређено лице, напред поменути могући тужиоци, могу поднети тужбу само уз његов пристанак у писменом облику.

Према Закону, лице које се свесно изложило дискриминаторском поступању, у надмери да непосредно провери примену правила о забрани дискриминације, може поднети тужбу. Лице које намерава да учини поменуту проверу дужно је да о предузетој радњи обавести повереника, осим ако то околности не дозвољавају.



Ако напред поменуто лице није поднело тужбу, већ су то учинила друга овлашћена лица, суд га може саслушати као сведока и може тражити накнаду штете која потиче из акта дискриминације.

### **Надзор над спровођењем Закона**

Надзор над спровођењем закона врши Министарство надлежно за људска и мањинска права. Овај надзор се врши и кроз разматрање Извештаја о стању у области заштите равноправности, који садржи оцену рада органа јавне власти, давалаца услуга и других лица, уочене пропусте и препоруке за њихово отклањање. Извештај може да садржи наводе из Закона и других прописа.

Повереник за заштиту равноправности може и по својој иницијативи поднети посебан извештај, или на захтев Народне скупштине.

### **Казнена одговорност**

У бројним казним одредбама из Закона дата је широка могућност подношења прекршајних пријава од стране Повереника за равноправност за радње и пропуштања службених лица односно одговорних лица у органу јавне власти ако поступају дискриминаторски и супротно правилима из закона.

Казненопрекршајна одговорност треба да онемогући вршење дискриминаторске делатности, или у крајњем случају да умањи број тако почињених а иначе кажњивих радњи и радњи са последицама друге врсте.

Прекршајна одговорност је предвиђена практично за све радње и понашања супротне забранама из Закона.



*Borisav Čolić,*  
*Retired Supreme Court Judge*

## **PROHIBITION OF DISCRIMINATION AND PROTECTION PROCEEDINGS IN CASE OF DISCRIMINATION**

### **Summary**

*The Constitution of the Republic of Serbia, the Conventions of the International Labour Organization No. 88 and 122 relating to employment service and policy of employment and Convention No. 181 on private employment agencies, directives, resolutions and recommendations of the European Union and the European Council as well as laws of the Republic of Serbia provide a legal ground for adoption of a new Law on employment and insurance in the event of unemployment.*

*The Law regulates the legal institutions such as the National Employment Service, the national plan of employment, act on performance, plan of action for employment, individual plans of employment, by-law of the National Employment Service, its Director and Board of Directors, the competence of the said bodies and their tasks in accordance with the Law and its sublegal enactments.*

*The Law further regulates the rights and obligations of unemployed persons and employers, adherence to principles of equal rights of employment, realization of employment and mediation, rights of unemployed persons, judicial and administrative protection, mutual official cooperation of all the above mentioned and other bodies, financial support in the process of employment, duration of rights, purpose and reason for adoption of the Law.*

**Key words:** *The National Employment Service, employment agencies, national plan of action for employment, mediation, active policy of employment, rights of employed persons, additional education and training, obligations of bodies engaged in employment services.*



Др Велизар Голубовић  
Саветник директора –  
Републички фонд за ПИО,  
Покрајински фонд Нови Сад

стручни чланак\*  
UDK: 349.3:364.324](497.1)

## ПРАВА ИЗ ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА У ДРЖАВАМА СУКЦЕСОРИМА СФРЈ

*Апстракт:* У овом раду разматране су најбитније одлике инвалидског осигурања у државама-републикама бивше Југославије. Посебно су анализирани дефиниције инвалидности и њени најзначајнији елементи – општа и професионална неспособност за рад, трајање инвалидности, као и степени инвалидности.

Хрватска, Србија, Црна Гора и Македонија су одабрале општу неспособност, тј. неспособност за обављање било ког посла уместо неспособности за рад према квалификацијама и пословима које је осигураник обављао. Прихватање опште неспособности за рад мотивисано је потребом смањења броја корисника инвалидске пензије, а тиме и расхода за ово осигурање. Да би отклонили недостатке концепта опште инвалидности Хрватска и Македонија су установили и професионалну неспособност за рад, док је Црна Гора установила делимичну инвалидност.

Више степени инвалидности задржали су системи инвалидског осигурања у ентитетима Босне и Херцеговине и Словеније.

Упоредни преглед услова за остваривање права из инвалидског осигурања јасно је показао да је Словенија задржала највећи обим права, док је Србија извршила њихово највеће смањење.

*Кључне речи:* право на инвалидско осигурање, државе наследнице СФРЈ, општа неспособност за рад, професионална неспособност за рад, степен инвалидитета

---

\* Рад примљен: 16.6.2009.  
Рад прихваћен: 11.9.2009.



Систем пензијског и инвалидског осигурања у бившој Југославији јединствено је утврђивао основна права, која су републике и покрајине самостално разрађивале, полазећи од својих специфичности, услова и могућности. У погледу инвалидског осигурања републичка, као и покрајинска надлежност у највећој мери односила се на област уређивања права из инвалидског осигурања изузев права на инвалидску пензију. Савезним прописима била су утврђена права по основу смањене, односно преостале радне способности (право на распоређивање на друге одговарајуће послове, право на рад са скраћеним радним временом, право на преквалификацију или доквалификацију, као и право на одговарајуће новчане накнаде), док је републикама и покрајинама препуштена одређивање услова за остваривање ових права.

Инвалидско осигурање у бившој Југославији одликовало се великом разуђеношћу и врло широким обимом права. Широк дијапазон права огледао се најпре у постојању више степени инвалидности – од смањене и преостале радне способности до потпуне неспособности за рад. При том је неспособност за рад дефинисана као неспособност за обављање послова које је осигураник обављао пре настанка инвалидности, као и послова који одговарају његовој стручној спреми или способностима стеченим радом, што је подразумевало постојање професионалне неспособности за рад у најширем облику.

Све новонастале државе на подручју бивше СФРЈ наследиле су јединствен систем пензијског осигурања, да би тек крајем прошле деценије Хрватска и Словенија кренуле у његове озбиљне измене, док су остале земље то учиниле током ове деценије. Спроведеним реформама пензијских система у државама–републикама бивше Југославије обухваћено је у одређеној мери и инвалидско осигурање. Највеће измене односе се на дефинисање инвалидности, односно њених основних елемената:

- потпуне или делимичне инвалидности
- опште или професионалне инвалидности
- трајање инвалидности (привремено или трајно)

У наставку рада биће анализирани најважнији елементи инвалидности, као и најбитније одлике инвалидског осигурања у посматраним земљама, при чему ће се дати упоредни преглед права из овог осигурања и услова за њихово остваривање.



## Опште одредбе

Инвалидска пензија се одређује на повољнији начин од старосне пензије – у већем обиму и без обзира на године живота – што подразумева одређени степен солидарности. Допринос за инвалидску пензију се не плаћа одвојено, већ је у саставу јединственог доприноса за пензијско и инвалидско осигурање.<sup>1</sup> Међутим, приватни пензијски фондови у земљама са обавезним приватним пензијским осигурањем (Хрватска и Македонија) уплаћују осигуравајућим компанијама премију за колективно осигурање за ризик инвалидности и смрти.

У системима са обавезном штедњом остварује се пензија од акумулираних средстава уколико је повољнија за корисника. Уколико се инвалидска пензија остварује у јавном фонду, онда се средства са индивидуалног рачуна корисника пензије преносе овом фонду. Инвалидска пензија се остварује као доживотна пензија, с тим да се може прерачунати у старосну пензију по достизању прописане старосне границе.<sup>2</sup>

Сви пензијски системи захтевају одређено трајање осигурања као услов за остваривање права на инвалидску пензију. Једини изузетак предвиђен је за инвалидност проузроковану повредом на раду или професионалном болешћу.

Захтевање опште здравствене способности као услова за заснивање радног односа, који представља правни основ осигурања, углавном је напуштено као анахроно решење, с обзиром на законску обавезу запошљавања особа са инвалидитетом. Корисницима инвалидске пензије, као и корисницима старосне пензије, углавном се ускраћује право на исплату пензије за време запослења. Изузетак у овом погледу представља Србија, која не ограничава исплату ни инвалидске ни старосне пензије.

Предуслов остваривања права из инвалидског осигурања јесте постојање медицинских чињеница утврђених у поступку вештачења које је поверено вештацима медицинске струке – лекарима. Орган за вештачење инвалидности углавном је у склопу администрације јавног пензијског фонда. Изузетке представљају пензијски системи у Федера-

---

<sup>1</sup> У Хрватској се сходно пракси западноевропских земаља користи назив пензијско, тј. мировинско осигурање. Закон о мировинском осигурању, *Народне новине* 102/1998...79/2007.

<sup>2</sup> Овакво решење одступа од упоредне праксе западноевропских земаља, где се инвалидска пензија углавном прерачунава у старосну пензију по достизању прописане старосне границе, што по правилу доводи до умањивања остварене пензије.



цији Босне и Херцеговине (ФБиХ) и Црној Гори. Послове вештачења радне способности у ФБиХ обавља специјализована здравствена установа, док у Црној Гори вештачење у поступку по жалби обавља орган државне управе надлежан за пензијско и инвалидско осигурање. Исти орган врши и послове ревизије првостепених решења. (Чл. 85. и 91. Закона о пензијском и инвалидском осигурању (ЗПИО) Републике Црне Горе)

С аспекта квалитета вештачења радне способности од великог значаја је питање статуса органа вештачења и његових чланова. Наиме, питање квалитета вештачења умногоме зависи од квалитетних кадрова који га врше, а обезбеђење квалитетних лекара вештака условљено је поступком њиховог избора и њиховим статусом. Реформски искорак у том погледу је извршила само Хрватска, која је донекле преузела немачки образац. У хрватском органу вештачења овлашћени вештак има статус изабраног лица кога по обављеном конкурсном именује влада на период од четири године са могућношћу поновног избора. Истовремено влада именује председника и чланове стручног поверенства за ревизију на период од две године са могућношћу поновног избора. (члан 114. Закона о мировинском осигурању (ЗМО) Републике Хрватске)

### **Општа и професионална неспособност за рад**

Инвалидност у Србији је дефинисана као потпуни губитак радне способности због промена у здравственом стању услед повреде на раду, професионалне болести, повреде ван рада или болести које се не могу отклонити лечењем. Ова неспособност, за разлику од предрформског решења, не односи се на обављање свог посла, већ било ког посла. Тиме се не узимају у обзир осигураникова квалификација за обављање одређених послова, његова вештина и искуство стечени радом и образовањем, као ни психофизичка способност за обављање других послова. Инвалидска пензија по основу опште инвалидности представља једино право из инвалидског осигурања у овој држави.

Слична је дефиниција опште инвалидности у Хрватској, Македонији и Црној Гори, с тим да у Хрватској и Македонији постоји и професионална, а у Црној Гори делимична неспособност за рад.

Професионална неспособност за рад постоји у Хрватској кад је радна способност трајно смањена за више од половине у односу на телесно и физички здравог осигураника истог или сличног образовања и



способности. Послови према којима се оцењује способност за рад осигураника обухватају све послове који одговарају његовим телесним и психичким способностима, а сматрају се одговарајућим његовим досадашњим пословима. (члан 34 ЗМО) Истоветна дефиниција професионалне неспособности постоји и у пензијском систему Македоније. (члан 39. Закона за пензијското и инвалидското осигурување (ЗПИО) Републике Македоније).

Професионална неспособност за рад, и у Хрватској и у Македонији, подразумева утврђивање преостале радне способности, ако се професионалном рехабилитацијом може оспособити за рад са пуним радним временом на другом послу.<sup>3</sup> Инвалидску пензију због професионалне неспособности за рад осигураник остварује у висини од 80%, односно у висини половине пуне инвалидске пензије ако је запослен. Уколико је узрок инвалидности повреда на раду или професионална болест, инвалидска пензија се остварује у пуном износу, а ако је запослен, у висини од две трећине. За остваривање права на инвалидску пензију по основу професионалне неспособности за рад у Македонији, неопходна је старост изнад 50 година.

У Словенији и ентитетима Босне и Херцеговине задржана је дефиниција инвалидности из ранијег система, као неспособност за обављање свог посла. Свој посао подразумева послове радног места на које је осигураник распоређен и који одговарају његовим телесним и душевним способностима, за које има одговарајуће стручно образовање, додатну оспособљеност и радно искуство које се захтева за одређени рад сходно закону и колективном уговору.<sup>4</sup> Професионална неспособност за рад у овим системима везана је за преосталу радну способност под одређеним условима. Тако је у Словенији на специфичан начин установљена инвалидска пензија по основу делимичне професионалне неспособности за рад, као право које може остварити осигураник коме је утврђена друга категорија инвалидности (радна способност за свој посао смањена за 50%) и који без професионалне рехабилитације није способан за друге послове, под условом да је старији од 50 година.

---

<sup>3</sup> Право на професионалну рехабилитацију се остварује под условом да је навршен пензијски стаж потребан за стицање инвалидске пензије (члан 45. Закона за пензијското и инвалидското осигурување, *Службени весник* 80/1993...153/2007). За времеведено на професионалној рехабилитацији, као и за време чекања на запослење по завршеној рехабилитацији (најдуже до 12 месеци) осигураник остварује накнаду зараде (члан 47.).

<sup>4</sup> Члан 60. *Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju Republike Slovenije, Uradni list* 109/2006 (uradno prečišćeno besedilo).



На сличан начин професионалну неспособност је регулисала Република Српска. Наиме, право на инвалидску пензију припада и осигуранику старијем од 55 година коме је утврђена преостала способност за рад, уз обавезну претходну преквалификацију или доквалификацију, као и осигуранику који после 50. године изгуби способност за рад на радном месту за који је оспособљен преквалификацијом или доквалификацијом, а није способан за рад на другом радном месту.

Специфичност нових пензијских система на темељу индивидуалне капитализоване штедње, у Хрватској и Македонији, огледа се и у чињеници да они обухватају само ризик старости. Ризици инвалидности и смрти су обухваћени само под одређеним условима у циљу да се обезбеди минимум социјалне сигурности предвиђен за ризик старости у старом систему.<sup>5</sup> Тако је у Хрватској измењено првобитно решење по коме су се инвалидска и породична пензија остваривале под условима предвиђеним за осигуранике који су остали у старом систему, утолико што је оно сада предвиђено само за оне осигуранике новог система код којих инвалидност наступи пре навршених 50 година живота или пре навршених пет година осигурања. На исти начин чланови породице осигураника у случају његове смрти остварују право на породичну пензију.

У Македонији се обезбеђује инвалидска пензија и осигураницима са индивидуалним пензијским рачуном под истим условима као да су осигурани искључиво у старом систему, с том разликом да они имају могућност избора уколико акумулирана средства на њиховим рачунима могу обезбедити већи износ пензије. Право избора, под истим условом, имају такође и чланови породице умрлог осигураника. (Чл. 89. и 90. ЗПИО РМ)

Дефиниција опште неспособности за рад као неспособности за било који посао не води рачуна о квалификацијама, стеченим вештинама и оспособљености осигураника за обављање само одређеног посла. Овако одређена инвалидност представља проблем код уско тј. високо специјализованих професија. Узмимо за пример случај професора универзитета коме су оболеле гласне жице и који би свакако могао обављати неке друге рутинске послове, јер ако се законска одредба стриктно примени, он не испуњава услове опште неспособности за рад, иако је професионално неспособан. Инвалидност се, дакле, мора посматрати у контексту посла који обавља запослени, јер се не може

---

<sup>5</sup> Измене су извршене 2004. године (Закон о измјенама и допунама Закона о мировинском осигурању, *Narodne novine* 177/04, члан 15.).



на исти начин ценити радна способност хирурга, возача аутобуса или свештеника.<sup>6</sup>

Оваква дефиниција опште неспособности захтева постојање професионалне неспособности за рад, као нужне допуне општој неспособности за рад, јер само она може решити огромну празнину насталу применом опште неспособности за било који посао. Стога се изостанак професионалне неспособности за рад мора оценити као велики недостатак инвалидског осигурања у Србији и Црној Гори.

### Степени инвалидности

Општа дефиниција инвалидности подразумева, дакле, потпуни губитак радне способности, за разлику од делимичне инвалидности која представља у одређеном степену смањену радну способност.

У Словенији су задржана два степена инвалидности – друга и трећа категорија – из система инвалидског осигурања бивше Југославије, при чему је њихов садржај делимично измењен. Делимична, односно преостала радна способност подразумева способност за обављање других послова у пуном или скраћеном радном времену, са или без професионалне рехабилитације, као и обављање свог посла са скраћеним радним временом. При том друга категорија означава смањену радну способност за обављање свог посла за 50% или више, а трећа категорија постоји ако је осигураникова радна способност за свој посао смањена за мање од 50%, односно ако код осигураника више не постоји способност, са или без професионалне рехабилитације, за рад са пуним радним временом, тако да ради с половином пуног радног времена. (члан 60. ЗПИЗ РС)

Инвалиди друге категорије са навршених 50 година старости са одређеном преосталом радном способношћу за обављање одређених послова са половином пуног радног времена, као и инвалиди треће категорије (који нису способни за рад са пуним радним временом са или без професионалне рехабилитације) имају право по основу преостале радне способности да раде са скраћеним радним временом (не краћим од половине пуног радног времена), при чему остварују накнаду у виду делимичне инвалидске пензије која представља део припадајуће инвалидске пензије (у моменту настанка инвалидности) сразме-

---

<sup>6</sup> Вид.: Spicker Paul. „Distinguishing disability and incapacity“, *International Social Security Review*, Vol. 56 (2), 2003. str. 15-16.



ран умањеном радном времену. Тако за рад са половином радног времена накнада износи 50% припадајуће инвалидске пензије, док за рад са 7 часова дневно свега 12,5% инвалидске пензије. Износ пензије се повећава за 40% ако запослени остане без посла независно од своје воље или без своје кривице, односно износ пензије се смањује за 30% уколико је остао без посла својом вољом или кривицом. (члан 93. ЗПИЗ РС)

Инвалиди друге категорије са навршених 50 година старости имају право да раде на другом радном месту уз надокнаду у висини од 20% припадајуће инвалидске пензије. Уколико су били незапослени у моменту утврђивања права, имају право на 60% инвалидске пензије, а ако су остали без посла независно од своје воље или кривице, остварују 80% инвалидске пензије. Такође, инвалиди треће категорије чија је радна способност смањена на мање од 50% имају право да раде на другом радном месту уз надокнаду у висини од 25% припадајуће инвалидске пензије. Уколико су били незапослени у моменту утврђивања права, имају право на 40% инвалидске пензије, а ако су остали без посла независно од своје воље или кривице, остварују 60% инвалидске пензије. За случај да су остали без посла својом вољом или кривицом, ови инвалиди остварују надокнаду у висини 25%, односно 20% инвалидске пензије. (члан 94. ЗПИЗ РС)

За разлику од Словеније, у ентитетима БиХ накнаде по основу преостале радне способности, као и трошкове преквалификације или доквалификације сноси послодавац. Накнада зараде за време преквалификације запосленог пада на терет послодавца.

Преостала радна способност дефинисана је у Републици Српској као преостала способност за други посао и означава смањену способност за рад, која постоји када осигураник са радним напором који не угрожава његово здравствено стање може, са или без преквалификације или доквалификације, да ради на другом радном месту са пуним радним временом.<sup>7</sup> Промењена радна способност у Федерацији БиХ постоји када осигураник може да ради пуно радно време на другим пословима који одговарају његовим телесним и психофизичким способностима, са или без преквалификације или доквалификације<sup>8</sup>

Преостала радна способност постоји када осигураник није способан за обављање свог посла, али је способан да обавља друге посло-

---

<sup>7</sup> Члан 91. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске, *Службени гласник* 106/2005 (пречишћен текст) 20/2005.

<sup>8</sup> Члан 22. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Федерације Босне и Херцеговине, *Службене новине* 29/1998...73/2005.,



ве са или без извршене професионалне рехабилитације. Преостала радна способност, са изузетком Србије и Црне Горе, постоји у свим пензијским системима.

Парадоксално је да ни у случајевима када су професионална инвалидност и смањена радна способност изазване повредом на раду или професионалном болешћу оне не могу представљати основ за остваривање права из инвалидског осигурања.

У Црној Гори постоји делимична инвалидност одређена као делимични губитак радне способности од 75%. Услови за остваривање права на инвалидску пензију по основу делимичног губитка радне способности у Црној Гори исти су као за остваривање права на инвалидску пензију по основу потпуног губитка радне способности. Инвалидска пензија по основу делимичног губитка радне способности износи 75% инвалидске пензије по основу потпуног губитка радне способности.<sup>9</sup>

У прилог делимичне инвалидности истичу се два основна аргумента. Најпре, потреба да се надокнади смањена зарада у условима смањене радне способности, а затим да се спречи дисквалификација према радницима са делимичном инвалидношћу.

Табела 1. Основна права из инвалидског осигурања

Земља	врсте инвалидности	делимична инвалидност	права по основу делимичне инвалидности	Накнаде по основу делимичне инвалидности
Федерација БиХ	професионална	преостала радна способност	преквалификација или доквалификација, рад на другим пословима	накнада зараде накнада због мање зараде
Република Српска	професионална	преостала радна способност	преквалификација или доквалификација, рад на другим пословима	накнада зараде накнада због мање зараде
Црна Гора	општа	75% опште инвалидности	делимична пензија	
Хрватска	општа и професионална	преостала радна способност	професионална рехабилитација	80% ИП 50% ИП ако је запослен
Македонија	општа и професионална	преостала радна способност	професионална рехабилитација	делимична ИП

<sup>9</sup> Члан 40. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Црне Горе, Службени лист 54/2003...29/2005.



Словенија	професионална	преостала радна способност, друга и трећа категорија инвалидности	професионална рехабилитација, рад са скраћеним радним временом, рад на другим пословима	делимична ИП, 50-12,5% ИП за рад од 4-7х дневно, увећана за 40% ако не ради, 80-20% зависно од категорије инвалидности и радног статуса
Србија	општа	—	—	—

\*ИП – инвалидска пензија

\*\* – контролни преглед је обавезан само када је инвалидност настала пре навршених 45 година живота

Извор: Важећи закони о пензијском и инвалидском осигурању на дан 01.01.2009. године.

С друге стране, главни аргумент против делимичне инвалидске пензије јесте сложеност вештачења, тј. утврђивања делимичне инвалидности, јер она није јасно дефинисана, па је тешко одредити јасну разлику између пуне и делимичне инвалидности.

С обзиром да је потреба за постојањем делимичне инвалидности појачана у условима непостојања професионалне неспособности за рад, то се њено присуство у таквим околностима може оценити оправданим.

### Привремена и коначна инвалидност

Све дефиниције опште и потпуне инвалидности полазе од трајне промене здравственог стања које се ни лечењем ни медицинском рехабилитацијом не могу отклонити. Међутим, Србија, Црна Гора, Хрватска и Македонија прописују обавезан контролни преглед (изузимајући само одређени број случајева) после три, односно четири године. Словенија такође прописује обавезан контролни преглед, али само



за инвалиде (све три категорије) млађе од 45 година, и то на сваких пет година.<sup>10</sup>

Контролни преглед је у потпуној супротности са законском дефиницијом инвалидности, која подразумева трајну промену здравственог стања која се не може отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом. Остаје нејасно који су мотиви за увођење овог института. Да ли се ту мислило на помоћ алтернативне медицине, евентуални проналазак нових лекова и метода лечења, или на благотворно дејство пензије на њеног корисника? Према списку болести за које не постоји обавезан контролни преглед може се закључити да као разлог контролног прегледа нису предвиђене ни трансплантације ткива или органа. Остаје дилема да ли је то у суштини само претња осигураницима да се не би служили преварним радњама, као и вештацима да не учине злоупотребу свог положаја.

Начелно посматрано, и неуједначени критеријуми овлашћених вештака могли би довести до промене у оцени радне способности. Последица контролног прегледа, дакле, може бити ускраћивање права на инвалидску пензију, уколико се утврди знатно побољшање здравља, тј. радне способности, иако је право на пензију утврђено као трајно а не привремено право. При том не постоји обавеза послодавца да поново прими на рад запосленог који је после неколико година коришћења пензије напрасно оздравио. Проблем реинтеграције бившег корисника инвалидске пензије на тржишту рада је заиста огроман и решив је само за ретка, изузетно тражена занимања.<sup>11</sup>

Посматрано у упоредном праву, обавезан контролни преглед постоји и у пензијским системима земаља Латинске Америке које су извршиле делимичну или потпуну приватизацију пензијског система. Разлика је у томе што је у овим земљама реч о привременој неспособности и привременој пензији („retiro transitorio“) која се после три године, на основу прегледа пред медицинском комисијом приватног пензијског фонда, утврђује као стална пензија („retiro definitivo“), или се укида.<sup>12</sup> Контролни преглед постоји и у Немачкој, и то у случају по-

---

<sup>10</sup> Контролни преглед у Словенији може се вршити и после навршених 45 година, као што не мора бити обавезан ни пре навршених 45 година, ако тако одреди орган вештачења.

<sup>11</sup> Вид. Велизар Голубовић, „Неусаглашеност и колизија норми у области социјалног осигурања и радних односа“, *Радно и социјално право*, 2/2006, стр. 10.

<sup>12</sup> Тако је у Боливији ова привременост трајна, јер се преиспитивање инвалидности врши све до достизања старосне границе, док се у другим земљама врши само после три или пет година. Јасно је да је реинтеграција на тржиште рада тежа уколико је инвалидност дуже трајала и то указује на неопходност скраћивања привремене инвалид-



стојања делимичне инвалидности коју стиче осигураник када је способан да ради више од три часа, али мање од шест часова дневно. Ова инвалидност се сматра привременом и утврђује се на три године.

Очигледно је да су саветодавци у креирању реформских закона у Србији, Црној Гори, Хрватској и Македонији (USAID и Светска банка) неконзистентно пренели решења Латино-америчких земаља стварајући забуну тако нелогичним и штетним решењима.

### **Услови за остваривање инвалидске пензије**

Поред утврђене инвалидности, као основ за остваривање права на инвалидску пензију у свим системима поставља се услов да није навршена старосна граница за остваривање права на старосну пензију.

Услови за остваривање права на инвалидску пензију постављени су и у погледу навршеног периода осигурања. Услов у погледу навршеног периода осигурања не поставља се само у случајевима када је узрок инвалидности повреда на раду или професионална болест. У тим случајевима се инвалидска пензија остварује у висини старосне пензије остварене за период осигурања од 40 година. Стога се повреда на раду и професионална болест сматрају привилегованим начином наступања инвалидности.<sup>13</sup>

Период осигурања као општи услов за остваривање права на инвалидску пензију изричито је прописан само у Србији, и то у трајању од пет година. Ово решење је преузето из немачког система, по чијем узору је утврђен начин одређивања износа и старосне и инвалидске пензије. Немачки образац следиле су и Хрватска и Црна Гора, с тим да су у погледу услова минималног периода осигурања задржале услове из система бивше Југославије. Приликом одређивања инвалидске пензије, навршеном периоду осигурања до настанка инвалидности додаје се  $\frac{2}{3}$  периода до 53 године живота, односно  $\frac{1}{2}$  периода од навршене 53 године до прописане старосне доби за пензионисање.

---

ности. Видети детаљније: Gruška O. Carlos i Demarko Gustavo, Disability pensions and social security reform – Analysis of the Latin American experience, Social protection discussion paper series, No 0325, World Bank, Washington, 2003, стр. 6-8.

<sup>13</sup> Посматрано у упоредном праву западноевропских земаља повреда на раду и професионална болест представљају посебне ризике инвалидског осигурања. Видети детаљније: Велизар Голубовић, Финансирање пензијског и инвалидског осигурања, Будућност, Нови Сад, 2002, стр. 31-32.



У случајевима када инвалидност наступи пре навршених 30 година живота захтева се краће трајање инвалидности – три године, за инвалидност насталу пре 25. године живота захтева се трајање осигурања од две године, а за инвалидност насталу пре 20. година живота захтева се трајање осигурања од једне године.<sup>14</sup>

Табела 2. Услови за остваривање инвалидске пензије

Земља	услови за ИП*	За млађе од 30. година	За млађе од 25. година	За млађе од 20. година
Федерација БиХ	трећина радног века	једна година	–	–
Република Српска	трећина радног века	1/4 радног века	–	–
Црна Гора	трећина радног века	једна година	једна година	–
Хрватска	трећина радног века	једна година	–	–
Македонија	трећина радног века	једна година	девет месеци	шест месеци
Словенија	трећина радног века	1/4 радног века	1/4 радног века	три месеца
Србија	пет година осигурања	три године	две године	једна година

\*ИП – инвалидска пензија

Извор: Важећи закони о пензијском и инвалидском осигурању на дан 01.01.2009. године.

У другим државама преузето је правило из система бивше Југославије према коме пензијски стаж мора да покрива најмање једну трећину радног века, при чему се радни век различито рачуна зависно од школске спреме осигураника. Такође се примењују одређена скраћења радног века за време проведено на одслужењу војне обавезе, а у Словенији још и за време незапослености. У случајевима када инвалидност наступи у ранијим годинама живота предвиђени су блажи услови у погледу трајања осигурања.

Приметне су велике разлике у погледу услова за стицање инвалидске пензије за млађе осигуранике, за које се иначе дају блажи услови у погледу навршеног периода осигурања. Док се у Хрватској, Црној Гори, Македонији и ФБиХ, за осигуранике млађе од 30 година захтева само једна година осигурања, у Словенији и Републици Српској једна

<sup>14</sup> Закон о пензијском и инвалидском осигурању Републике Србије, Службени гласник 34/2003...85/2005, члан 26.



четвртина радног века, дотле се у Србији захтевају чак три године осигурања. Још је драстичнија разлика код осигураника млађих од 20 година, где већина држава захтева само постојање осигурања у моменту настанка инвалидности, док Србија захтева једну годину осигурања.

Интересантно је да ни земље које су следиле немачки образац одређивања инвалидске пензије нису преузеле привремени карактер инвалидске пензије до испуњења старосне доби за старосну пензију. Такође, нису преузеле ни умањење инвалидске пензије за сваку годину ранијег коришћења пензије у односу на прописану старосну границу.<sup>15</sup>

### **Закључак**

У свим државама – републикама бивше Југославије извршене су редуције обима права из инвалидског осигурања. Најблаже измене су спроведене у Словенији, као и у ентитетима Босне и Херцеговине где су, са изузетком права на рад скраћеним радним временом, задржана права из система бивше Југославије.

На другој страни, највећа редуција права из инвалидског осигурања спроведена је у Србији где је укинута професионална неспособност за рад, као и сва права по основу преостале радне способности. Парадоксално је да ни у случајевима када су професионална инвалидност и смањена радна способност изазване повредом на раду или професионалном болешћу оне не могу представљати основ за остваривање права из инвалидског осигурања. Преузимање англосаксонског концепта инвалидског осигурања има за циљ да по сваку цену смањи број корисника инвалидске пензије, који је у моменту доношења закона био сразмерно велики.

Такође, у Србији су и најстрожији услови у погледу услова за остваривање права на инвалидску пензију. Ова строгост може се посматрати, као настојање законодавца да путем заштравања услова за остваривање права на инвалидску пензију надокнади недостатке у спровођењу инвалидског осигурања, нарочито у делу вештачења радне способности. Тако се, уместо обезбеђења одговарајућег статуса лекара вештака који би обезбедио стручно и објективно вештачење, прибегава промени концепта инвалидског осигурања, тако што се уместо

---

<sup>15</sup> Vid.: ISSA i SSA: Social Security Programs Throughout The World, доступно на Web site: <http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2008-2009/europe/germany.pdf> (посећено 23.6. 2009).



радне способности за обављање послова сходно квалификацији радника, вештачи радна способност за обављање било ког посла.

Смисао инвалидског осигурања, поред обезбеђења накнаде зараде у ситуацији када радник није способан да зарађује, јесте да сачува фонд живог рада продужавајући радну способност у што је могуће већој мери. То је могуће постићи правовременим упућивањем радника са смањеном радном способношћу на рад на друга радна места, која најчешће захтевају додатно обучавање – професионалну рехабилитацију. Успешно организовање инвалидског осигурања спроведено је нарочито у Немачкој, Шпанији, Француској и Италији. Ове земље су развиле глобални концепт превенција – реадаптација – накнада, који ставља тежиште своје активности на превенцију и реадаптацију.<sup>16</sup>

У наведеном контексту је улога професионалне рехабилитације изузетно важна и њено занемаривање представља велику нерационалност не само са становишта пензијског система. Стога су и системи инвалидског осигурања Србије и Црне Горе значајно хендикепирани непостојањем овог института. Организовање разних едукација за незапослене у оквиру службе за посредовање у запошљавању не може бити довољно ефикасно из простог разлога јер оно не спречава губитак радног места услед смањене радне способности, па чак ни онда када је то последица повреде на раду. Јасно је да у условима високе незапослености радници са смањеном радном способношћу немају велике могућности за поновно запослење.

---

<sup>16</sup> Види.: Maximilijan Fuchs, «Structure et légitimation de l'assurance accidents légale: une étude de droit comparé», *Revue Internationale de sécurité sociale*, Vol. 50, 3/1997, стр. 25–27.



*dr Velizar Golubović,*

*Counselor of the Director of the Pension and Disability Insurance Fund of the Republic of Serbia, the Provincial Fund in Novi Sad*

## **DISABILITY INSURANCE RIGHT IN THE STATES SUCCESSORS OF THE SFRY**

### **Summary**

*This work analyses the main characteristics of the disability insurance in the states-successors of the SFRY. Definitions of disability and its most important elements – general and professional incapacity for work, duration of disability, as well as the degrees of disability were specifically considered.*

*Croatia, Montenegro, Macedonia and Serbia have chosen general incapacity, i.e. incapacity to exercise any job instead of incapacity for work which worker has performed. Acceptation of general incapacity for work is provoked by the need for reduction of number of the beneficiaries of disability pensions. Croatia and Macedonia have constituted professional incapacity for work, while Montenegro has constituted partial disability in order to compensate lacks of the concept of general incapacity.*

*More degrees of disability are retained by the disability insurance in Slovenia and in the entities of the Bosnia and Herzegovina.*

*Compared survey of the conditions to entitlement clear point that Slovenia has retained the highest scope of the right, while Serbia has performed the highest reduction.*

**Key words:** *the right of the disability insurance, the states successors of the SFRY, general incapacity for work, professional incapacity for work, degrees of disability.*



*Mr Данило Рончевић, факултет за трговину  
и банкарство „Алфа“ Универзитет, Београд*

стручни чланак\*  
UDK: 331.105.44  
UDK: 342.728

## **ГАРАНТОВАЊЕ СЛОБОДЕ СИНДИКАЛНОГ УДРУЖИВАЊА КАО ОСНОВНОГ СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА У УСЛОВИМА СВЕТСКЕ ЕКОНОМСКЕ КРИЗЕ**

*Апстракт:* У раду се говори о праву запослених на слободу синдикалног удруживања и механизмима за заштиту наведених права у условима светске економске кризе

*Кључне речи:* синдикално удруживање, слобода удруживања, људска права, права запослених

---

\* Рад примљен: 31.7.2009.  
Рад прихваћен: 8.9.2009.



### Уводне напомене

Право на синдикално удруживање и организовање налази се међу осам основних права човека чијим се питањима бави Међународна организација рада. Слобода удруживања<sup>1</sup> даје могућност физичким лицима да оснивају удружења и да ступају у удружења која су већ основана.

Слобода синдикалног организовања је део права на слободу удруживања уопште. Циљ овог удруживање јесте заштита права чланова.

Појава радничких организација везује се за почетак индустријализације, тј. прелазак са феудалног у капиталистичко друштво. Прве радничке организације биле су углавном тајног карактера, јер су трпеле репресије што од послодаваца, што од саме државе. Одређење државе су чак доносиле законе који су бранили било коју врсту радничког удруживања, као што је то 1800. године урадила Велика Британија. Овај закон су британци повукли 1824. године. 1825. године донет је нови закон, али само за одређене акције које су везане за радно време и плате радника.<sup>2</sup>

Међутим, Велика Британија је исто тако прва држава која је донела закон о синдикалном удруживању и то 1871. године<sup>3</sup>, којим се на радничка удружења гледа као на удружења за узајамну помоћ.

Оно што желимо да истакнемо јесте да је увек у време неког од ратова или у време неке економске кризе долазило до великог осипања у чланству синдиката. Тако је нпр. у Великој Британији 1920. године број радника учлањених у различите организације износио 8,3 милиона, да би 1933. године, након велике светске економске кризе тај број пао на 4,4 милиона. Послодавци су у току кризе почели да смањују плате и да отпуштају раднике. Штрајкови синдиката нису имали никаквог утицаја на ово стање.

Крајем 19. и почетком 20. настају први савези синдиката. Радно право се све више развија, а радничка удружења имају све више утицаја како на националном, тако и на међународном нивоу.

---

<sup>1</sup> О историјском развоју и међународним инструментима видети више: Б. Буклијаш и А. Билић, 2006, Међународно радно право, Сплит, стр. 63-73.

<sup>2</sup> George D. H. Cole, Short History of the British Working-Class Movement 1789-1947, Лондон, 1952, стр. 45.

<sup>3</sup> Ради се о Trade Union Act-у. R. W. Rideout, Principles Of Labour Law, Лондон, 1972, стр. 313.



Учинак тог организовања јесте настанак Међународне организације рада 1919. године, која је донела низ аката као вид заштите радника.

Конвенције и препоруке МОП-а подвлаче значај индивидуалних и колективних слобода радника и послодаваца, као и њихових хармоничних односа зарад доброг управљања предузећима. Овде је реч о основним правима.

Међународни споразум о грађанским и политичким правима, који је изгласала Генерална скупштина Уједињених нација 16. децембра 1966. године се односи на право сваког појединца на слободно удруживање са другима, укључујући и право на оснивање синдиката и учлањивање у њих ради заштите својих интереса<sup>4</sup>. Међународни споразум о економским, социјалним и културним правима, који је усвојен истог дана, посебно налаже у члану 8:

1. Државе чланице овог споразума обавезују се да ће осигурати:

а) Право које има свако лице да са другима оснива синдикате и да се учлани у синдикат по свом избору, уз једини услов да правила буду утврђена од стране заинтересоване организације, у циљу унапређења и заштите својих економских и социјалних интереса. Остваривање овог права може бити предмет једино ограничења предвиђених законом и која представљају неопходне мере у демократском друштву, у интересу националне сигурности или јавног поретка, или заштите права и слобода другога;

б) Право које имају синдикати да стварају удружења или националне савезе и право које ови имају на стварање међународних синдикалних организација или на учлањивање у њих ;

ц) Право које имају синдикати да слободно обављају своју делатност, без другог ограничења осим оног које предвиђа закон, а које представља неопходну меру у демократском друштву, у интересу националне сигурности или јавног поретка, или ради заштите права и слобода другога ;

д) Право на штрајк, које се остварује према законима сваке земље.

2. Овај члан не спречава да се вршење ових права од стране чланова оружаних снага, полиције или државне управе, подвргне законским ограничењима.

---

<sup>4</sup> А. Балтић и М. Деспотовић, Основи радног права Југославије, Београд, 1981, стр. 156.



3. Ниједна одредба овог члана не допушта државама чланицама Конвенције Међународне организације рада од 1948. године о синдикалним слободама и заштити синдикалних права да доноси законске мере које би нарушавале - или да примењују закон на начин који би нарушавао - гаранције предвиђене наведеном конвенцијом.”

Ова одредба преузима основне прописе садржане у конвенцији (бр. 87) МОП-а о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (1948) и додаје изричиту одредницу везану за право на штрајк. С друге стране, она омогућава у ширем обиму ограничења права која су призната државној управи, а у интересу националне сигурности, јавног поретка или заштите права и слобода другогa. У ставу 3 се, међутим, на изричит начин задржавају обавезе које произлазе из конвенције за државе које су њене чланице.

Термини употребљени у Споразумима, као и у конвенцијама МОП-а, остају врло уопштени како би били применљиви на различите облике професионалних односа. Међународни прописи о раду, наиме, не покушавају да наметну неки одређени систем. Будући да сваки национални правни поредак треба да обухвати врло бројне политичке, економске, социјалне и културне чиниоце, укључујући и историјску компоненту, било би нереално предлагати нешто више од минималних прописа, основних начела која могу да се примене у већини, ако не и у свим националним системима<sup>5</sup>. Право МОП-а тако тежи да помири заштиту општих начела о заштити слобода и поштовање одлика које су својствене свакој земљи у вези са начином укључивања ових начела у националне правне системе.

Радни односи, у њиховој колективној димензији, природно представљају значајну тему анализа, разматрања и расправа у МОП-у, трипартитној институцији, и у међународном радном праву. Недавно је Декларација о основним начелима и правима на раду међу овим правима навела и слободу удруживања и ефикасног признања права на колективно преговарање.

Ови колективни односи заснивају се између руководиоца предузећа (самих или у групи), радника организованих у синдикате или другачије представљаних, као и, у крајњем случају, јавних власти. Иначе, удружења послодаваца и синдиката играју улогу посредника и помажу држави у регулисању извештаја и у потрази за најбољом могућом равнотежом између ових интереса.

---

<sup>5</sup> J.-M. SERVAIS, *Droit en synergie sur le travail*, Брисел, 1997, стр. 23 и 29.



Први корак се састоји у томе да се испита слобода ових приватних актера да се групишу сваки са своје стране и услови неопходни за развој њихових удружења. Обично је потребан законски оквир којим се штити независност организација и подржава њихова способност деловања. Други корак се тиче бипартитних или трипартитних односа – у зависности од тога да ли ће се укључити и државна власт или не – између ових различитих страна. Међународно право препоручује комуникацијске канале, процедуре дијалога и тражи да актери делују на истински равној нози.

Социјални дијалог може да се одвија на различитим нивоима: у предузећу или установи, на нивоу региона или општине, у оквиру једног сектора делатности или у оквиру подсектора, на националном плану – или савезном – интерпрофесионално, или то може бити наднационални дијалог – европски, мултинационални или универзални. Односи у предузећу су предмет посебних међународних прописа који подвлаче партикуларизам предузећа, као места производње. Професионални односи се понекад теже развијају у одређеним секторима делатности. Неки скорији прописи МОП-а налажу позитивне мере у циљу савлађивања потешкоћа на које се наилази; оне ће бити повод за једно кратко размишљање о синдикалним слободама и социјалним правима.

## **1. Слобода синдикалног удруживања**

МОП је усвојила два основна инструмента: конвенцију (бр. 87) о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, 1948. године, и конвенцију (бр. 98) о праву на организовање и колективно преговарање, 1949. године. Први се више тиче односа послодаваца, радника и њихових организација са државним властима, а други се бави односима између послодаваца, запослених и њихових удружења. Прописи које ови инструменти садрже допуњени су закључцима надзорних органа Организације; мада ови нису обавезујући, они ипак представљају корисне смернице при уношењу одредби конвенција у националне системе. Друге међународне конвенције и препоруке о раду додатно прецизирају ове опште прописе у конкретним областима.



Данас мало држава оспорава само постојање синдиката.<sup>6</sup> Читање законских текстова и проучавање националних система показују, међутим, да су ограничења и даље бројна када се говори и о самој слободи оснивања организација радника и слободи учлањивања у њих. Углавном се ради о три ограничења: она која се тичу синдикалних права одређених категорија радника; захтев да се најпре добије дозвола државних органа; и немогућност слободног избора синдиката.

Члан 2 конвенције бр. 87 предвиђа једнака права за све раднике, независно од њиховог сектора делатности (без другог ограничења осим оног које се тиче оружаних снага и полиције), политичког убеђења, пола, националности, расе итд., при оснивању синдиката. Проблеми постоје, на пример у Латинској Америци, по питању пољопривредних радника и државних службеника. Овим инструментом се тражи да се оснивање организација омогући без одобрења административних власти, било да се ради о директном или индиректном пристанку, односно кроз формалности које доводе до истог резултата (завођење или одобрење статута који се на пример постављају као услов за правно или реално постојање једне синдикалне организације); правила постављења за признање својства правног лица могу имати исто дејство.

Осим тога, радници треба да буду у могућности да слободно бирају свој синдикат, било на нивоу институције или на неком вишем плану. Ипак, чини се да су ограничења овог права бројна, и понекад прикривена. Могу постојати разни притисци на раднике како они не би приступили некој синдикалној организацији (дискриминаторне изјаве или поступци). Понекад су прописи такви да се, правно или практично (кроз утврђивање минималног броја чланова и постављање других, не сувише строгих услова), спречава оснивање више од једног синдиката који би представљао раднике предузећа. Неким другим прописима се налаже јединствена синдикална структура од нивоа саме установе до националног или интерпрофесионалног нивоа.

Од начела слободног избора се удаљавају и разни системи синдикалног монопола који се намећу радницима. Битно је прецизирати да се под тим начелом не претпоставља плурализам професионалних организација; он се једноставно односи на то да свакој групи радника треба дати право да оснива организацију изван постојеће структуре, уколико процене да је такво решење пожељно у циљу одбране њихо-

---

<sup>6</sup> Ипак, државе као што су Саудијска Арабија или Султанат Оман и даље не признају постојање синдиката.



вих материјалних или моралних интереса. Укратко, мада је начелно можда у интересу радника да избегну оснивање превеликог броја синдиката, одлука о јединственом синдикалном покрету треба да буде добровољна, а не наметнута кроз интервенцију државе.<sup>7</sup>

Контролни органи МОП-а су прихватили разлике које нека законодавства праве међу синдикатима у зависности од степена њихове репрезентативности. Како би се избегле злоупотребе, ови органи се, у начелу, старају о томе да мерила која су одређена за процену те репрезентативности буду објективна, унапред успостављена, уверљива – пре свега, у принципу, број чланова – и да се мањинским организација пружи довољна заштита која би им омогућила да наставе и да развијају своје синдикалне активности. Мада је на тај начин у великом броју земаља усвојен принцип прављења разлике међу синдикалним организацијама, посебно како би се олакшао хармоничан развој професионалних односа, треба се још запитати да ли првенство или ексклузивност која је призната неким организацијама по питању репрезентативности не води можда значајном ограничавању активности мањинских синдиката, и не утиче ли се тиме на раднике при избору организације. У том смислу, погодности које се додељују неким синдикатима не би требало да прекораче предност у репрезентативности, посебно у поступку колективног преговарања. Репрезентативност организација радника се обично процењује (а то је случај са Шпанијом или Француском) на различитим нивоима: нека организација која је мањинска на националном или интерпрофесионалном плану, али која је репрезентативна у неком сектору делатности, или за неку одређену групу радника, може, као и велики синдикални покрети на нивоу земље, да на прикладан начин брани специфичне интересе својих чланова, да преговара о условима рада и да склапа колективне уговоре<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Види МБР: *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 4. издање, Женева, 1996.г., параграфи 286 и наредни. Види о овоме и J. A. ERSTLING: *Le droit de se syndiquer*, Женева, МБР, 1977.г., стр. 59-60.

<sup>8</sup> Види МБР : Збирка одлука и начела Комитета за синдикалне слободе Административног савета МБР-а, 4. издање, Женева, 1996., параграф 309 и наредни; Међународна конференција рада, 81. заседање, Женева, 1994.г.: *Liberté syndicale et négociation collective. Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Женева, МБР, 1994.г., параграфи 97-98.



## **2. Право на оснивање федерација, конфедерација и присућање међународним организацијама послодаваца и радника**

Оснивање професионалних федерација или конфедерација повлачи са собом неке специфичне проблеме; најчешће су то они исти проблеми са којима се сусрећу основне организације. С друге стране, приступање великим међународним конфедерацијама је наишло на оклевање разних влада; неке су ишле чак до забране тог приступања. Друге, бројније, су отежале, или чак онемогућиле, односе између конфедерација и њихових националних чланова: забраном да се неки национални представник појави на састанку међународног синдиката или да представник тог међународног синдиката уђе у дату земљу; забраном да међународни синдикат организује састанак у тој земљи или да пружи финансијску помоћ националној федерацији, ограничењима размене публикација, итд..<sup>9</sup>

## **3. Заштита синдиката од административне суспензије и распуштања**

Јасно је да делатност синдиката не може бити потпуно некажњива, у односу према руководиоцу предузећа, неком државном органу, према члановима или радницима који нису у синдикату. Боље је, међутим, да се процена кривице и санкције коју треба применити не остави државним властима. Како стоји у члану 4 конвенције бр. 87, организације радника не могу бити распуштене или суспендоване административним путем. Суспензија или распуштање могу се спровести посредно: одузимање својства правног лица или поништење регистрације могу имати такво дејство. Сама претња административним распуштањем може, у пракси, врло јасно представљати угрожавање синдикалних права будући да подразумева притисак којим се може утицати на раднике у избору организације.

Према мишљењу Комитета за синдикалне слободе, само судски поступак може гарантовати заштиту права на одбрану. Уосталом,

---

<sup>9</sup> За више детаља, види J.-M. SERVAIS, „Labour and Cross-Border Cooperation among Unions”, Transnational cooperation among labor unions, ILR Press, Ithaca (N.Y.).



како је Комитет назначио, у конкретним случајевима, уколико су лично синдикалне вође позване на кривичну одговорност због кажњивог дела које су наводно извршиле, то не би требало да изазове мере које би синдикат, или његово укупно вођство, лишиле могућности деловања.

#### **4. Права и гаранције у погледу синдикалне активности**

Разликујемо четири основна вида синдикалног деловања: слободан избор представника, планирање и спровођење синдикалних активности, израда статута и правилника и организација управе. Опште начело, које произлази из конвенције бр. 87, састоји се у томе да се од државних власти затражи уздржаност од сваког мешања које би могло да ограничи ове активности или да спречи законско обављање делатности; са своје стране, синдикати треба да поштују националне законе (подразумева се, у мери у којој они не угрожавају гаранције о којима је реч).

У пракси, озбиљност повреде гаранција је знатно измењена. Од проблема до којих је долазило, поменућемо случајеве код којих је нека влада забранила неком синдикату – или синдикатима уопште – сваку активност, и оне у којима су јавне власти ставиле једну или више синдикалних организација под своју контролу (смењујући изабрано вођство, именовањем привремене управе, чак блокадом синдикалних фондова и заузимањем просторија).

У неким другим, чешћим ситуацијама, забележена кршења су у конкретнијој вези са једним од четири права која су малочас набројана.

Могућност да чланови синдиката слободно бирају своје представнике несумњиво представља основну гаранцију за један синдикат. Међутим, управно право бележи бројна ограничења овог права. Она су различите природе. Понекад се законским прописима само постављају претерано детаљни услови за кандидате за избор или за изборни поступак; понекад више изгледа као да државне власти желе да обликују синдикално представништво према сопственим интересима или да, барем, из њега изопште одређене групе. Оне су се тако служиле разним рестриктивним законским одредбама или прописима који се односе на услове за избор кандидата, или су се позивале на неке надлежности, које су им претходно признате, како би донеле одређене ад-



министративне одлуке (одобрење резултата гласања, на пример) у циљу смењивања неког синдикалног вође или одбацивања кандидата; понекад су још прибегавале и конкретним средствима, притисцима.

Свакако, поступци синдикалног вођства не могу бити некажњиви. Али обично су чланови синдиката и, у крајњем случају, судови ти који могу да пониште резултате неког гласања или да смене одговорна лица.

Синдикална организација треба да буде у могућности да слободно делује, односно да потпуно независно одређује и спроводи своје циљеве и програм. Тим поводом ћемо се осврнути само на раздвајање синдикалног деловања од политичког деловања, што је сложено питање које се поставља како на нивоу целе једне земље, тако и на нивоу предузећа.<sup>10</sup> Споменућемо само да су синдикалне вође често изложене мерама које их, попут хапшења, спречавају у спровођењу њихових овлашћења.

Са друге стране, мешање државе у израду синдикалних статута и правилника се пре свега јавља у два облика. Догађа се да законски прописи обавезују да се ови статуту подвргну административној контроли. До потешкоће посебно долази, како смо видели, када је законом предвиђено да одобравање статута буде услов за законско постојање неког синдиката. Понекад се такође захтева да се у статут унесу неке конкретне одредбе. Овај други вид мешања не изазива потешкоће у погледу синдикалних слобода уколико се законом само намеће синдикалним организацијама обавеза да у статуту обраде одређена питања, а да се притом не намеће и начин њиховог решавања; исто важи и у случају да Министарство рада објави моделе статута, али ако им не да обавезујући карактер.

Друге законске одредбе тичу се унутрашњег функционисања синдиката, посебно прописа везаних за скупштине синдиката, њихово одржавање, процедуре гласања итд. Законска обавеза да се захтева одређена већина по питању неких тема које су изузетно значајне за постојање синдиката и права њихових чланова не представља стварно мешање од стране државних власти, под условом да се тиме не нарушава озбиљно рад синдиката, имајући у виду постојеће услове, и да се не онемогућава, у пракси, усвајање одлука.

---

<sup>10</sup> Види резолуцију о независности синдикалног покрета, усвојену на Међународној конференцији рада 26. јуна 1952. године, Службени гласник (МБР), vol. XXXV, бр. 2, стр. 86.



Други кључни аспект независности неког удружења, право на заштиту имовине, је било предмет бројних жалби пред Комитета за синдикалне слободе. Наиме, у случајевима када се неки синдикат нашао у отвореном сукобу са властима у својој земљи, те власти су у многим случајевима, на овај или онај начин предузеле мере које се тичу његове имовине.<sup>11</sup>

Обрађени предмети су се пре свега, с једне стране, тicali фондова (финансирање синдиката, поготово утврђивање чланарине; финансијско управљање; заплена, блокада фондова), а с друге стране синдикалних просторија (заузимање и претрес). Не би, међутим, требало сувише одвајати проблеме настале у првом и у другом случају, јер се оба тичу материјалних средстава којима синдикат располаже у обављању својих задатака; ова питања су уско повезана. Уплитање државних власти у вођење рачуноводства синдиката тако може да се испољи било кроз обавезу да се администрацији доставе књиге и регистри синдиката, било кроз полицијски претрес синдикалних просторија. Такође, стицање просторија обично претпоставља постојање фондова, па је могућа заплена било неке непокретности у власништву синдиката, или сума новца а, у случају распуштања неке организације, поставља се и питање преписивања непокретних и других добара. Укратко, Комитет за синдикалне слободе је још једном донео оцену да контрола, уколико се укаже да је она неопходна, треба да спада у надлежност судова.

## **5. Синдикалне слободе, грађанска и политичка права**

Право на оснивање синдиката јавља се у два Споразума Уједињених нација о људским правима, у Споразуму о грађанским и политичким правима и у Споразуму о економским, социјалним и културним правима. Тиме је подвучена међузависност која постоји међу овим правима и, у датом случају, чињеница да је слобода удруживања могућа само у условима поштовања основних грађанских слобода.

Поменућемо међу њима заштиту од површне примене закона, лошег поступања и произвољних хапшења. Комитет за синдикалне слободе је примио запањујућ број жалби поводом овог последњег; изјавио је да уколико синдикалним активистима није могуће дати неку врсту имунитета од евентуалног гоњења, њима ипак треба судити бр-

---

<sup>11</sup> Службени гласник (МБР), vol. LIII, 1970.г., бр. 3, стр. 303.



зо, у складу са редовном судском процедуром, и да они не треба да буду узнемиравани због обичних синдикалних активности.

Уживање других грађанских слобода је од посебног значаја за вршење синдикалних права: слобода изражавања (слобода синдикалне штампе и слобода говора), право на окупљање (јавно и приватно), неповредивост синдикалних просторија (осим у случају претреса, али извршених у складу са законом, по налогу неког судског органа), приватност синдикалне преписке и комуникација (телефонским и другим путем).

Последња ставка: традиционално су грађанске слободе виђене као гаранције против претеране моћи државних власти које пре свега имају једну обавезу нечињења, да не предузимају ништа што би нарушило та права и слободе. Овде, међутим, обавеза државе добија позитиван садржај: државне власти треба, уколико је то потребно, да предузму конкретне мере како би осигурале стварно уживање ових слобода. Добар је пример плантажа на којима радници живе на поседу послодавца, у смештају који им он обезбеђује. Догађало се да, позивајући се на право власништва, он синдикалним представницима забрани приступ на свој посед, или да забрани одржавање синдикалних састанака, јавних или приватних, у просторијама тог пољопривредног добра. У оваквој ситуацији су надзорни органи МОР-а инсистирали да влада дотичне земље усвоји неопходне законске и административне мере како би вођство синдиката имало приступ плантажама и како би заинтересовани радници могли да у потпуности врше своје право на окупљање. Наиме, конвенција бр. 87 или конвенција бр. 110 из 1958. године о раду на плантажама траже од држава да предузму све неопходне и прикладне мере како би се овим радницима обезбедило слободно уживање синдикалних права. Исто тако, конвенција бр. 141 из 1975. године о земљорадничким удружењима позива владе да провере да национално законодавство, имајући у виду услове својствене руралном сектору, не поставља препреке оснивању и развоју таквих организација.

### **Закључак**

Као што је наведено на почетку овога текста, у току разних криза, што ратова, што екомских криза, слобода на синдикално удруживање трпи одређене последице истих. Чињеница је да се репресалије према синдикатима у току екомских криза појачавају. Долази до отпуштања великог броја радника, смањења плата, које предузећа прав-



дају смањењем трошкова у циљу опстанка на тржишту. Додатно, чланство се у синдикатима смањује и због незадовољства чланова који сматрају да би синдикати својим деловањем морали више да утичу на послодавца, али и на државу. Радници постају очајни у покушају да се боре за своја права.

Свима је познат случај када је радник текстилног комбината из Новог Пазара, да би окренуо очи јавности ка дешавањима у том предузећу, себи одсекао прст.<sup>12</sup> Зар је стварно морало дотле доћи? Да ли то значи да раднике нема ко да послуша? А да их заштити?

Слично је и у земљама у окружењу. Тако се нпр. у Никшићу у Црној Гори, према подацима Центра безбједности Никшић, у последње две године повећао број самоубистава.<sup>13</sup> Затворена је „Железара Никшић“, а од недавно су стали са радом и „Боксити“ у Никшићу.

Сматрам да би у оваквим кризним временима држава требало ипак мало више да се окрене радницима и њиховим правима – правима која су им гарантована како националним, тако и међународним актима.

*Danilo Rončević, LL.M., Faculty of Trade and Banking,  
Alfa University, Belgrade*

## ***GUARANTEES OF THE FREEDOM OF ASSOCIATION INTO TRADE UNIONS AS THE FUNDAMENTAL SOCIAL RIGHT IN THE CIRCUMSTANCES OF THE GLOBAL ECONOMIC CRISIS***

### ***Summary***

*This article is related to the freedom of association during the world economic crisis and the mechanisms which are used, by different institutions, to improve working standards.*

*Like it has been shown in the history and today also, during wars or economic crisis the pressure on the working class and trade-unions is getting bigger. An enormous number of workers loses their jobs and wages are being cut.*

*I think that in such times of crisis the state should turn to the workers and their rights – rights that are granted by national and international acts.*

***Key words:*** *association into trade unions, the freedom of association, human rights, employees' rights*

---

<sup>12</sup> Блиц, „Радницима повезан стаж, још чекају плате“, 10.08.2009

<sup>13</sup> Новости, „Беда омча око врата“, 26.06.2009.







## **КРИВИЧНО ДЕЛО НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА РАДОМ**

*Апстракт:* У тумачењу кривичног дела на раду или у вези са радом као разлога за отказ уговора о раду од стране послодавца из члана 179. тачка 4) Закона о раду аутор заступа тезу о правној неутемељености става којим се постојање овог отказног разлога условљава постојањем правноснажне осуђујуће кривичне пресуде.

У развијању своје основне идеје аутор истиче да је овај отказни разлог по својој правној природи дисциплински отказни разлог, упркос чињеници да Закон о раду номинално не познаје дисциплинску одговорност запосленог, јер се по самом законском одређењу овај отказни разлог односи на понашање запосленог, при томе аутор упућује на теоријске ставове о дисциплинској одговорности као одговорности за повреду прописаног понашања запосленог. Овај уводни став аутор проширује испитивањем односа дисциплинске и кривичне одговорности са гледиште њихових сврха, наглашавајући самосталност дисциплинске одговорности, која као таква по себи искључује кривичну одговорност запосленог као услов дисциплинске одговорности.

У раду се посвећује пажња питању појма кривичног дела због неприхватљиве претпоставке о појму кривичног дела чији је неизоставан елемент кривична одговорност учиниоца, која је, иначе, у основи става о осуђујућој пресуди као услову за примену предметног отказног разлога. У прилог супротном ставовишту, да се под кривичним делом из члана 179. тачка 4)

---

\* Рад примљен: 12.8.2009.  
Рад прихваћен: 18.9.2009.



*Закон о раду мора сматрати само радња запосленог која је одређена законским обележјима кривичног дела, не дакле и кривична одговорност запосленог, аутор упућује на одређења кривичног дела у Кривичном законнику и Законнику о кривичном поступку.*

*Своју основну тезу о неприхватљивости става о осуђујућој кривичној пресуди као услову за примену кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога аутор поткрепљује и са више других разлога, а у закључном ставу акцентује неприхватљиво логичко исходиште става о условљавању кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога осуђујућом кривичном пресудом. У том смислу истиче да је неприхватљиво да овлашћења послодавца за отказивање уговора о раду буду у обрнутој сразмери са тежином повреде радне дужности од стране запосленог, неусловљена у случају повреда радне дужности запосленог у чијој радњи нема елемената кривичног дела, а условљена онда када тих елемената има.*

**Кључне речи:** *дисциплинска одговорност, Закон о раду, разлог за отказ уговора о раду (отказни разлог), кривично дело на раду или у вези са радом, осуђујућа кривична пресуда*

## **1. Увод**

Насловљена тема је шири тематски оквир за разматрање централног питања овог рада – услова за отказ уговора о раду због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом из члана 179. тачка 4) Закона о раду<sup>1</sup>, који се тиче постојања или непостојања правноснажне осуђујуће кривичне пресуде. Значај ширег тематског оквира овог питања определио је аутора за његово истицање у наслову.

Кривично дело на раду или у вези са радом је дисциплински разлог за престанак радног односа запосленог, и то у општем режиму радних односа из Закона о раду и у радноправном режиму радних односа државних службеника из Закона о државним службеницима<sup>2</sup>. Ова

---

<sup>1</sup> "Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05 и 54/09.

<sup>2</sup> "Службени гласник РС", бр. 79/05, 81/05– испр., 83/05-испр., 64/07 и 116/08.



констатација захтева напомену о потреби два разјашњења – о дисциплинској одговорности у Закону о раду, прво, и о кривичном делу на раду или у вези са радом као дисциплинском разлогу за престанак радног односа у Закону о државним службеницима, друго.

Наше радно законодавству у општем режиму радних односа већ ступањем на снагу ранијег Закона о раду<sup>3</sup> крајем 2001. године формалноправно се лишава института дисциплинске одговорности (у језичкој равни преживљавају само изрази "повреда радне обавезе" и повреда "радне дисциплине"). Та чињеница, међутим, није довољна за закључак о непостојању дисциплинске одговорности у овом режиму радних односа и следствено томе одбацивању покушаја њеног препознавања у институту отказа уговора о раду од стране послодавца. При томе не може бити само питање конвенције хоће ли се разлози за отказ уговора о раду који се односе на понашање запосленог, иманентно дисциплински, назвати таквима или им се порицати њихово суштинско својство, па ни зарад одбране концепције о измењеном положају запосленог у поступку доказивања чињеница одлучујућих за одржавање радног односа, у коме изостаје примена одређених начела дисциплинског поступка. У том смислу и одсуство традиционалног спектра дисциплинских санкција и њихова сублимација у једној – престанку радног односа, не може бити довољан разлог за порицање дисциплинске природе разлога за отказ уговора о раду у Закону о раду.

Закон о државним службеницима не прекида континуитет дисциплинске одговорности из претходећег му Закона о радним односима у државним органима.<sup>4</sup> Могла би завредети пажњу измењена терминологија у њему ("повреда *радне дужности из радног односа*" уместо "повреде радне обавезе и дужности" из Закона о радним односима у државним органима, такође и у односу на Закон о радним односима<sup>5</sup> који је у дисциплинској одговорности познавао само "повреду радне обавезе"), и то, ваља претпоставити, као настојање да се избегне употреба синонима ("дужности" и "обавезе") као сувишна, али се дилема о томе да ли језичка разлика овде подразумева и појмовну разлику, што ће бити ако изрази "дужност" и "обавеза" нису истог већ сличног значења (синоними могу бити истог, али и сличног значења), не може сматрати отклоњеном док Закон о раду буде познавао као разлог за отказ уговора о раду повреду "радне обавезе", посебно при околности да се у теоријској мисли (ако се занемаре узгредни, при томе и колебљи-

---

<sup>3</sup> "Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01

<sup>4</sup> "Службени гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/01, 39/02

<sup>5</sup> "Службени гласник РС", бр. 55/96 и 28/01



ви, покушаји разграничења појмови дужности и обавезе) не може наћи упориште за један или други став.

Закон о државним службеницима нема исказ о кривичном делу на раду или у вези са радом као разлогу за дисциплинску одговорност државног службеника, али се тиме у материјалноправном смислу не доводи у питање престанак радног односа као дисциплинске казне из овог разлога, јер се одређене теже повреде радних дужности из члана 109. овог закона по свом законском одређењу идентификују са одговарајућим кривичним делима из Кривичног законика<sup>6</sup>. За потребе овог рада довољно је навести повреду радне дужности из тачке 5) – одавање службене или друге тајне као кривично дело одавање службене тајне из члана 369. Кривичног законика и тежу повреду радне дужности из тачке 6) – примање поклона у вези са вршењем послова мимо одредаба закона (Закон о државним службеницима) као кривично дело примање мита из члана 367. Кривичног законика.

Питање о дисциплинској одговорности у Закону о раду, на тај начин и о кривичном делу на раду или у вези са радом као дисциплинског отказног разлога, као и питање кривичног дела на раду као теже повреде радне обавезе, имплицира питање односа дисциплинске и кривичне одговорности. Закон о раду се из претпостављеног разлога њиме не бави, а Закон о државним службеницима разрешава га у члану 107. став 2. истицањем темељног начела аутономности дисциплинске одговорности исказом да одговорност за кривично дело не искључује дисциплинску одговорност.

## **2. Дисциплинска одговорност као одговорност за повреду прописаног понашања запосленог**

### **2.1. Увид у теоријске ставове**

Дисциплинска одговорност се уобичајено дефинише као посебна одговорност запосленог за учињено дисциплинско дело (повреда радне дисциплине), за које је предвиђена посебна дисциплинска санкција, односно за које се изричу прописане дисциплинске казне од овлашћених органа, а по спроведеном поступку. У фокусу наше пажње је дисциплинско дело као повреда радне дисциплине, а у испитивању њеног значења ограничићемо се на ставове неколико аутора.

---

<sup>6</sup> "Службени гласник РС", бр. 85/05, 88/05 и 107/05 –испр.



Н. Тинтић<sup>7</sup>, познати теоретичар радног права, истиче да је повреда радне дужности и обавезе свака радња или пропуштање (чињење или нечињење) од стране запосленог да изврши (извршава) преузете радне дужности и обавезе на раду и по основу рада како се то тражи од њега. У питању је негативан поступак запосленог у односу на његову дужност извршавања радних дужности и обавеза на раду и по основу рада. Може се поставити питање, наставља аутор, шта је запослени таквим својим поступком повредио: преузете радне дужности и обавезе на раду и по основу рада или радну дисциплину? Или, шта се подразумева под појмом повреде радне обавезе и одговорности на раду и по основу рада, а шта под појмом повреде радне дисциплине. Или, да ли су то два одвојена института радног права са различитим значењима или је у питању један радноправни институт истог значења са термилошким разликама?

Ако под радном дисциплином подразумевамо извршавање преузетих радних дужности и обавеза на раду и по основу рада, која су прописана законом, односно колективним уговором, односно општим актом, онда је запослени, који је својим негативним поступком повредио преузете радне дужности и обавезе на раду и по основу рада истовремено повредио радну дисциплину. Повредио је, дакле, радну дисциплину тако што је повредио преузете радне дужности и обавезе на раду и по основу рада својом вољом којој нема мана, својим противправним поступком, односно поступцима. Зато се повреда радне дисциплине сматра противправном повредом преузетих радних дужности и обавеза на раду и по основу рада од стране запосленог, и то генеричном повредом преузетих дужности о обавеза на раду и по основу рада (главних и споредних). Према томе, повреда радне дисциплине се може дефинисати као противправно скривљено неиспуњавање, односно неправилно извршавање радних дужности о обавеза на раду и по основу рада запосленог у радном односу, закључује овај аутор.

Констатујући одређене контроверзе о појму дисциплине на раду или у вези са радом, следствено томе и термилошке разлике (говори се о дисциплини рада, о радној и службеној дисциплини, о дисциплини јавне функције, или једноставно о дисциплини), Александар Балтић<sup>8</sup> закључује: "Са гледишта нашег позитивног права, општи појам радне дисциплине обухватао би скуп утврђених дужности (обаве-

---

<sup>7</sup> Н. Тинтић, Радно и социјално право, Загреб, књига прва – радни односи, стр. 584-587.

<sup>8</sup> Радно право, Основи радног права Југославије, Савремена администрација, 1963, стр. 242-243.



за) о понашању радника за време процеса рада и трајања рада или у вези са радом (службом), као и дужности о понашању радника ван рада, ван службе (напомена: подвлачење А. Балтића) У оквиру овог појма могла би се правити разлика између дисциплине рада и дисциплине понашања. Дисциплина рада обухватала би све радне дужности за време самог рада или у вези са радом, односно вршење службе, док би дисциплина понашања обухватала дужности ван рада, ван службе, тј. дужности које се односе на држање радника ван рада, ван службе, на његово понашање у приватном живоу. То би био појам радне дисциплине у објективном смислу, из којег је искључена дисциплинска одговорност, јер она долази као последица радне дисциплине као утврђеног поретка."

Проф. др Влајко Брајић<sup>9</sup> истиче: "Термин радне дужности и обавезе могу се узети као синоними. Могу се и диференцирати тако да дужност подразумева оне обавезе које су одређене законом, другим општим актима и произилазе из техничко-технолошких правила. Радне обавезе би се могле одредити као обавезе које су одређене уговором о раду или другим уговором, односно појединачним актом. Радна дисциплина у овом смислу обухвата оне дужности и обавезе које се тичу организације рада, њеног функционисања и односа према обавезама и дужностима. Под радном дисциплином се подразумевају и обавезе понашања у вези са радом и ван рада (када су такве обавезе прописане)."

Није тешко запазити да ранија правна доктрина, а исто ћемо приписати и новијој, није заузела јединствен став о појму радне дисциплине. У сваком случају, радна дисциплина је одређени захтев понашања запосленог на раду или у вези са радом, који, ако се не оствари, има као своју последицу дисциплинску одговорност запосленог, али се при томе прави, или може правити, разлика између самих обавеза (дужности) и правила чије је поштовање услов извршења обавеза (дужности). Отуда и различити искази оваквих захтева – дисциплина рада, радна дисциплина, или само дисциплина.

## **2.2. Кривично дело на раду или у вези са радом као дисциплински отказни разлог из Закона о раду**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји *оправдан* разлог који се односи на радну способност запо-

---

<sup>9</sup> Проф. др Влајко Брајић, Радно право, Савремена администрација, 2001. стр. 333.



сленог, његово понашање и потребе послодавца, наведено је у уводном делу текста члана 179. Закона о раду после кога следи навођење самих отказних разлога, при чему се отказни разлози из тачака 2) до 6) овог члана односе на понашање запосленог. Конвенција МОР-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца на исти начин опредељује разлоге за отказ уговора о раду (члан 4. – "Радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа установе или службе." Подвлачење је наше).

Кривично дело на раду или у вези са радом као разлог за отказ уговора о раду (у даљем тексту: отказни разлог) из члана 179. тачка 4) један је од шест отказних разлога из истог члана који се односе на понашање запосленог. Преосталих пет су: скривљена повреда радне обавезе утврђена општим актом или уговором о раду (тачка 2); непоштовање радне дисциплине прописане актом послодавца (тачка 3); понашање запосленог које је такво да запослени не може да настави рад код послодавца (такође тачка 3); невраћање запосленог на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона (тачка 5); злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад (тачка 6).

Ако општи појам радне дисциплине подразумева скуп утврђених дужности (обавеза) о понашању запосленог на раду или у вези са радом, а кривично дело на раду или у вези са радом је према самом законском тексту отказни разлог који се односи на понашање запосленог, мора бити неспорно да је овај отказни разлог према својој правној природи дисциплински. И он није, како је истакнуто, једини дисциплински отказни разлог у Закону о раду, јер се понашање запосленог као повреда прописаног понашања и не може сводити на учињено дело са елементима кривичног дела.

Радни однос радника неће престати вољом послодавца због разлога везаних за понашање радника пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода (осим ако се са разлогом може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност) утврђено је чланом 7. Конвенције број 158. Следећи ову обавезу Закон о раду прописује поступак одбране запосленог у поступку отказа уговора о раду у члану 180, при чему одбрана запосленог, упркос ограничењу о коме ће бити речи, одговарајуће кореспондира са правом државног службеника да у дисциплинском поступку изложи своју одбрану.

Законом о раду утврђени отказни разлог, дакле и онај који се односи на понашање запосленог, по себи није довољан за отказ угов-



ора о раду. Он мора да буде *оправдан* (уводни део реченице у члану 179), односно *довољан* (члан 180. став 3). Конвенција број 158, која, иначе, не утврђује отказне разлоге, говори о *ваљаном* разлогу (чл. 4. и 7). Елемент оправданости (ваљаности, довољности) разлога за отказ уговора о раду није дефинисан ни Конвенцијом МОП-а број 158 ни Законом о раду, али је он несумњиво опредељен оним околностима о којима се мора водити рачуна при избору и одмеравању дисциплинске казне (Закон о државним службеницима их прописује у члану 115).

Захтев оправданости (довољности, ваљаности) за отказ уговора о раду по основу законом утврђеног отказног разлога мора да буде испуњен и у случају учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом. *Евентуално постојање правноснажне осуђујуће пресуде не ослобађа послодавца обавезе утврђивања оправданости отказа уговора о раду у законом утврђеном поступку који се покреће достављањем запосленом упозорења о постојању отказног разлога са правом запосленог да се у датом року изјасни о наводима из упозорења.*

Дисциплинску природу отказних разлога из Закона о раду потврђују, основано се може закључити, најпре, чињеница да су отказни разлози по својој правној природи дисциплински јер се односе на понашање запосленог, затим положај запосленог у поступку отказа уговора о раду са правом на одбрану као темељним начелом дисциплинског поступка, и то упркос одсуству примене начела усмености, непосредности и контрадикторности, и, коначно, утврђивање одговорности (отказ уговора о раду) уважавањем околности, објективних и субјективних, одлучујућих и за изрицање дисциплинске казне, тачније престанка радног односа као најтеже дисциплинске казне.

### *2.3. Зашто се мора сматрати да је кривично дело на раду или у вези са радом повреда радне обавезе у генеричком значењу тог израза*

Радна обавеза (дужност) је генеричко име за заштитни објект дисциплинске одговорности, а повреда радне обавезе (дужности) генеричко име за дисциплинско дело, и то и у легислативи и у јуриспруденцији.

Закон о раду, међутим, одступа од те терминолошке конвенције у члану 179. Овај закон познаје, у утврђивању отказних разлога који се односе на понашање запосленог, дакле у дисциплинској одговорности запосленог, како је речено, повреду радне обавезе, али и непоштовање радне дисциплине, такође и понашање запосленог које је такво



да запослени не може да настави рад код послодавца. Намеће се питање критеријума разликовања ова три посебна отказна разлога, којима је заједничко, према тексту уводног дела реченице законске одредбе, да се односе на понашање запосленог. Разликовање може бити значењско, али и не мора бити такво. Ако је разграничење у самом значењу суочавамо се са тешкоћом разликовања на које, како је указано у делу о теоријским ставовима о дефинисању дисциплинске одговорности, не постоји задовољавајући одговор, а реч је о могућем разликовању дисциплине рада и дисциплини понашања. Када је пак реч о дисциплини понашања, полазећи од могуће претпоставке да је Закон о раду диференцира од дисциплине рада, додатну тешкоћу представља разликовање радне дисциплине од понашања запосленог које је такво да запослени не може да настави рад код послодавца. Посебан проблем представља разумевање у овом контексту понашања запосленог "које је такво да запослени не може да настави рад код послодавца", јер и повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, као друга два отказна разлога, претпостављају такође исти атрибут понашања запосленог – да не може да настави рад код послодавца.

Одговор на питање о одступању законодавца у Закону о раду од терминолошке конвенције у дисциплинској одговорности, према којој се генеричким изразима "повреда радне дужности из радног односа", "повреда радне обавезе" и "повреда радне обавезе и дужности" изражавају сва понашања запосленог која подлежу дисциплинској одговорности, али и одговор на питање које би се могло поставити поводом извођења из отказног разлога - "повреда радне обавезе" - посебних отказних разлога, који се именују као "непоштовање радне дисциплине" и "понашање које је такво да запослени не може да настави рад код послодавца", а додају им се три отказна разлога дефинисана сопственом садржином (тачке 4), 5) и 6) члана 179), налазимо у разлогу диференцијације која је само привидно мотивисана значењским карактером.

Критеријум различитог именована отказних разлога који се односе на понашање запосленог у члану 179. Закона о раду мотивисано је, испоставља се, начином одређења отказних разлога, па је тако отказни разлог - повреда радне обавезе (тачка 2) члана 179) она повреда радне обавезе која је утврђена - општим актом или уговором о раду; непоштовање радне дисциплине (тачка 3) члана 179) је оно непоштовање радне дисциплине које је утврђено – актом послодавца (напомена: тај акт може бити и општи акт, дакле колективни уговор



односно правилник о раду, или уговор о раду, али може бити и други акт послодавца); понашање запосленог које је такво да запослени не може да настави рад код послодавца (тачка 3) члана 179) – услов прописивања не постоји.

Остала три отказна разлога који се односе на понашање запосленог представљају понашање запосленог које је законом прописано као недопуштено; у случају кривичног дела на раду или у вези са радом – тачка 4) члана 179. - то је дело које је *Кривичним закоником* одређено као кривично дело; у случају из тачке 5) члана 179. – невраћање запосленог на рад у року од 15 дана од истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа то је повреда обавезе запосленог из члана 79. став 2. *Закона о раду*; у случају из тачке 6) члана 179. – злоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад то је поступање запосленог које је *Законом о здравственом осигурању*<sup>10</sup> (члан 85) санкционисано ускраћивањем права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад.

У наведеном разлогу именовања отказног разлога (повреда радне обавезе; непоштовање радне дисциплине; понашање које је такво да запослени не може да настави рад код послодавца; кривично дело на раду или у вези са радом; невраћање запосленог на рад после неплаћеног одсуства у року од 15 дана; злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад), а он, тај разлог, како се види, може бити само у критеријуму начина одређивања отказних разлога (не говоримо о прописивању јер се један отказни разлог – понашање запосленог које је такво да запослени не може да настави рад код послодавца, уопште не прописује, његово одређивање је у диспозицији послодавца), лежи објашњење због чега законодавац не говори о повреди радне обавезе која представља кривично дело, какву је *повреду радне обавезе* познавао Закон о радним односима (члан 101. тачка 12) и при томе (тај закон) једино имао у виду обележја кривичног дела на раду или у вези са радом које утврђује сам послодавац

Кривично дело на раду или у вези са радом из тачке 4) члана 179. *Закона о раду* је, према томе, повреда радне обавезе у свом генеричком називу. Ова повреда радне обавезе није, међутим, тако и именована, као повреда радне обавезе, и то искључиво због тога што су отказни разлози (повреде радне обавезе) у овом закону одговарајуће именовани према начину њиховог одређивања, а начин њиховог одређивања је – општи акт, односно уговор о раду; акт послодавца; дискре-

---

<sup>10</sup> "Службени гласник РС", бр. 107/05, 109/05-испр.



циона оцена послодавца; закон. У случају кривичног дела на раду или у вези са радом то је закон. У питању је, дакле, разликовање врста повреда радне обавезе по критеријуму начина њиховог одређивања, следствено томе и њихово диференцирано именовање. Овакав начин именовања повреда радних обавеза не може, с друге стране, бити разлог за негирање кривичног дела на раду или у вези са радом као повреде радне обавезе, на тај начин ни консеквенци у погледу утврђивања одговорности запосленог које из тога произлазе.

### **3. Кривична и дисциплинска одговорност - разграничење**

#### **3.1. Сврха кривичне и дисциплинске одговорности**

Ако смо о радноправној одговорности и из Закона о раду говорили као о дисциплинској одговорности, послужићемо се у разматрању овог питања најпре цитатом једног става др Александра Балтића.<sup>11</sup> О разграничењу дисциплинске од кривичне одговорности овај аутор каже: "Дисциплинска одговорност разликује се од кривичне одговорности по предмету, циљу и домену примене. Дисциплинска власт тежи репресији због грешке, те се своди на дисциплинске мере које производе своје дејство у домену службе и само на њу. С друге стране, оне немају исти циљ: дисциплинска репресија има за циљ заштиту интереса службе и радне дисциплине, а кривична репресија има много шире моралне и друштвене интересе."

Општа сврха кривичних санкција, њиховог прописивања и изрицања, према одредби члана 4. Кривичног законика јесте у сузбијању дела којима се повређују или угрожавају вредности заштићене кривичним законодавством, а према одредби члана 42. истог закона, сврха кажњавања, у оквиру опште сврхе кривичних санкција из члана 4. став 2, јесте: 1) спречавање учиниоца да чини кривична дела и утицање на њега да убудуће не чини кривична дела; 2) утицање на друге да не чине кривична дела; 3) изражавање друштвене осуде за кривично дело, јачање морала и учвршћивање обавезе поштовања закона.

Законодавац, како се може закључити, ипак остаје дужан одговора које су то вредности заштићене кривичним законодавством, јер то свакако не могу бити само вредности из члана 42. Кривичног законика. Одговор није ни у претходно цитираном тексту угледног аутора,

---

<sup>11</sup> Др Александар Балтић, исто, стр. 248.



али је за потребе овог рада довољно констатовати да вредности које се штите кривичним законодавством по своме значају и (далекосежним) циљевима надмашују општу, ако се о њој може говорити, сврху дисциплинских санкција, па и најтежу међу њима, заправо једину када се говори о Закону о раду, санкцију отказа уговора о раду од стране послодавца.

Дисциплинска одговорност разликује се од кривичне одговорности, како истиче А. Балтић, по предмету, циљу и домену примене. Предмет кривичне и дисциплинска одговорност може, међутим, бити исти. Јер кривично дело може бити предмет обеју одговорности, имамо га у случају кривичног дела на раду или у вези са радом у Закону о раду. Али и у овом случају ове одговорности се разликују, и то по начину одлучивања о њима и по санкцијама, а ове разлике су условљене општом сврхом сваке од њих.

У дисциплинској одговорности штите се искључиво радноправне вредности. То су вредности које подразумева радноправни однос као однос међусобних права и обавеза запосленог и послодавца, утврђен законом и општим актима. За заштиту тих вредности установљена је санкција у виду отказа уговора о раду, са овлашћењем послодавца да је изрекне у поступку који сам спроводи. Кривичноправна санкција за исто дело, за чије је утврђивање искључиво надлежан суд, која може да претходи или да следи отказ уговора о раду, у функцији је сврхе кривичне одговорности запосленог и без икаквог је значаја за радноправну одговорност запосленог. У прилог таквом разграничењу дисциплинске и кривичне одговорности на одређени начин говори и положај самог запосленог у покренутом поступку отказа уговора о раду у случају постојања правноснажне осуђујуће пресуде. Он може, како је већ истакнуто, да је оспорава као оправдан разлог за престанак радног односа у складу са својим правом на одбрану из члана 180. Закона о раду.

### *3.2. Кривична и дисциплинска одговорност као самосталне одговорности*

Аутономност дисциплинске одговорности у односу на кривичну одговорност изричито је утврђена Законом о државним службеницима у већ наведеној одредби члана 107. став 2, према којој одговорност за кривично дело не искључује дисциплинску одговорност, али и у Закон о раду, у њему на посредан начин с обзиром на чињеницу да он номинално не познаје дисциплинску одговорност.



Кривично дело на раду или у вези са радом као отказни дисциплински разлог из Закона о раду, било како да је схваћено кривично дело у свом појмовном одређењу, као постојање обележја кривичног дела у радњи запосленог или као кривично дело утврђено осуђујућом кривичном пресудом, није, најпре, правна чињеница која обавезује послодавца, јер је отказ уговора о раду факултативан, што значи да послодавац може али и не мора да покрене поступак отказа уговора о раду, а ако га покрене не мора да да отказ, а затим, када послодавац покрене поступак давања отказа, запослени може да оспорава постојање кривичног дела ако је оно и утврђено осуђујућом кривичном пресудом, као оправданог (довољног, ваљаног) разлога за отказ уговора о раду. Наиме, учињено кривично дела на раду или у вези са радом, као отказни разлог из тачке 4) члана 179. Закона о раду није изузет, како је речено, од обавезе послодавца из члана 180. овог закона да поводом његовог постојања упозори запосленог, нити је ускраћено право запосленог да се изјасни на наводе из упозорења.

### *3.3. Констатација о разлогу презумпције невиности запосленог у контексту разграничења кривичне и дисциплинске одговорности*

У основи неспоран однос кривичноправне и дисциплинске одговорности, тачније њихово разграничење, чини довољном, без даље елаборације, констатацију да се презумпција невиности запосленог у кривичној одговорности, истицана као крунски аргумент у ставу о одсуству овлашћења послодавца да да отказ уговора о раду без постојања правноснажне осуђујуће кривичне пресуде, мора одбацити као непродуктивна.

### *4. Контроверзе у тумачењу појма кривичног дела на раду или у вези са радом*

У тумачењу кривичног дела на раду или у вези са радом постоје два супротстављена става, према једном је правноснажна осуђујућа кривична пресуда услов за примену овог отказног разлога, према другом послодавац је овлашћен да откаже уговор о раду када су у делу запосленог остварена обележја кривичног дела на раду или у вези са радом, чије постојање он сам утврђује.



#### *4.1. Правноснажна осуђујућа пресуда као услов за примену кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога*

Према Правном схватању Грађанског одељења Врховног суда Србије утврђеног на седници од 30. 11. 2004. године, правноснажна осуђујућа пресуда је услов за отказ уговора о раду запосленом због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом.

Ово Правно схватање дато је у виду сентенце, без образложења. Према сазнању овог аутора не постоји ни његово доктринарно објашњење. Разлози за његову примену истицани су само у усменој комуникацији, а у таквој су уобличена два – први, презумпција невиности запосленог као темељно начело кривичног права штити запосленог од одговорности у поступку отказа уговора о раду уколико није осуђен правноснажном кривичном пресудом, и други, кривично дело на раду или у вези са радом јесте кривично дело које као такво може бити утврђено искључиво правноснажном осуђујућом пресудом, а ово због тога што Закон о раду говори о кривичном делу а не о обележјима кривичног дела као отказном разлогу.

Питање презумпције невиности запосленог у случају примене кривичног дела на раду или вези са радом тиче се односа кривично-оправне и радноправне одговорности, а питање тумачења кривичног дела на раду у једном од два изложена смисла јесте питање значења самог појма кривичног дела на раду или у вези са радом.

#### *4.2. Кривично дело на раду или у вези са радом као отказни разлог постоји када су остварена обележја кривичног дела чије постојање утврђује послодавац*

Наведено обавезујуће Правно схватање Врховног суда било је предмет критичких опсервација неколико аутора. Покушаћемо да систематизујемо дате аргументе о схватању да правноснажна осуђујућа пресуда није услов за отказ уговора о раду због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом, уз одговарајући сопствени коментар тих аргумената.

Коаутори проф. др Зоран М. Ивошевић и Милан З. Ивошевић<sup>12</sup> указују да запослени према члану 165. тачка 1. Закона о раду може

---

<sup>12</sup> Проф. др Зоран М. Ивошевић и Милан З. Ивошевић, Коментар Закона о раду, "Службени гласник", 2006, стр. 366-367.



бити удаљен са рада чим против њега буде покренут кривични поступак због кривичног дела на раду или у вези са радом, а да то удаљење, по члану 167. тог закона, може да траје три месеца, у којем року послодавац може запосленог да врати на рад или да му да отказ. Послодавац, према томе, може запосленом да да отказ и у року у коме се кривични поступак тешко може окончати. "Не мора", наводе ови коаутори, "да чека правноснажну пресуду. А може је и сачекати, пошто је рок за давање отказа из тог разлога дужи него иначе."

Коаутори тачно закључују да према одредби члана 167. Закона о раду правноснажна осуђујућа пресуда није услов за отказ уговора о раду због кривичног дела на раду или у вези са радом, јер она не може бити донета у року најдуже трајања удаљења, али када истичу да се отказ може дати и касније, пошто је, како наводе, рок за давање отказа из тог разлога дужи него иначе, мислећи при томе на одредбу члана 184. став 2. Закона о раду, према којој се отказ у овом случају може дати најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело, пропуштају да истакну да су одредбе чл. 167 и 184. став 2. међусобно противречне, што свакако доводи у питање и саму могућност примене члана 184. став 2. Закона о раду.

Могла би се, надаље, истаћи недоследност ових коаутора у питању правноснажне осуђује пресуде као услова за отказ уговора о раду због кривичног дела на раду или у вези са радом, јер свој изричити став "... да овај отказни разлог може бити употребљен и пре правноснажне кривичне пресуде, пошто се тешко може замислити да она буде донета у року од три месеца, колико износи најдуже трајање удаљења", доводе у питање својим потоњим исказом да "... Постојање кривичног дела може да утврђује само суд."

За разлику од наведених коаутора Боривоје Живковић<sup>13</sup> је децидиран у ставу да правноснажна осуђујућа пресуда не може бити услов за отказ кривичног дела на раду или у вези са радом и при томе у највећем броју случајева даје убедљиву аргументацију, а инспиративну и онда када се она у свим својим консеквенцама не би могла прихватити.

---

<sup>13</sup> Боривоје Живковић:

- Кривично дело на раду или у вези са радом као разлог за отказ уговора о раду, часопис Правна пракса, бр. 5/2006, стр. 36-40, и
- Отказ због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом и пресуда Европског суда за људска права у случају Матијашевић, часопис Правна пракса, бр. 3/2007, стр. 5-11



Основни аргумент за своје опредељење у прилог неусловљавању примене кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога, којима само додаје друге разлоге, а чини то у завидном низу, овај аутор има у ставу да послодавац не користи овај отказни разлог "...ради утврђивања да ли је запослени кривично одговоран за учињено кривично дело. Њега не интересује ни кривична санкција, јер је његов циљ отказ у амбијенту рада..." Па затим: " Утврђење да одређено понашање запосленог садржи биће кривичног дела не чини се да би се запосленом изрекла одговарајућа кривична санкција, већ је то само у функцији одговора на питање: да ли је остварена материјална претпоставка од које зависи и право на употребу отказа од стране послодавца."

Ако аутор и није настојао да ову тезу елаборира у свим њеним аспектима, налазимо и да је и само њено истицање као полазног става о дистинкцији радноправне од кривичноправне одговорности неопходан, истовремено и ваљан одговор на реакцију извесне стручне, не само лаичке јавности, у виду приговора презумпције (кривичноправне) невиности запосленог у случају радноправне одговорности запосленог за учињено кривично дело на раду или у вези са радом. Темељно начело кривичноправне одговорности не угрожава се радноправном одговорношћу запосленог.

Разлози уважавања целовитог става аутора који је до сада у нашој стручној литетарури био најпосвећенији тумачењу кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога налажу да се наведу, макар и делимично, и други његови истицани аргументи у прилог аутономности радноправне одговорности и одсуству разлога за њено условљавање кривичноправном одговорношћу. Међу њима су: да је законодавац постојање предметног отказног разлога желео да веже за осуђујућу кривичну пресуду поступио би на исти начин као у случају отказа независно од воље запосленог и послодавца у случају из члана 176. ста 1. тачка 2), 3) и 4); када би се прихватило схватање да је за употребу овог отказног разлога меродавна само осуђујућа кривична пресуда тада би могли остати непокривени сви они случајеви где је истекао рок застарелости утврђен за кривично дело, и то због чекања кривичне пресуде која је избегла последице застарелости кривичног гоњења; пресудом се оптужба одбија и у случају ако је оптужени актом амнестије или помиловања ослобођен од гоњења или постоје неке друге околности које трајно искључују кривично гоњење – аргумент из одредбе члана 354. став 1. Законика о кривичном поступку; став који инсистира на нужности осуђујуће кривичне пресуде



занемарује и оне правне ситуације где није покренут кривични поступак, независно од тога да ли се ради о кривичном делу које се води по службеној дужности или по приватној тужби; није јасно зашто би запослени који је извршио радње које садрже елементе кривичног дела на раду или у вези са радом био награђен задржавањем у радном односу до кривичне пресуде донете у кривичном поступку, а до тог поступка и не мора доћи.

Први критички осврт на Правно схватање Врховног суда дао је аутор овог текста,<sup>14</sup> истичући, између осталог, да се осуђујућој кривичној пресуди као услову за примену кривичног дела на раду или у вези са радом противи чињеница да важећи (тада) кривични закон познаје кривично дело и кривичну одговорност као два одвојена појма, као и да законски рок од три месеца о трајању удаљења запосленог са рада, у којем периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, па и у случају удаљења због покренутог кривичног поступка, по својим фактичким последицама искључује осуђујућу пресуду као услов за примену овог отказног разлога.

## **5. О појму кривичног дела на раду или у вези са радом**

Синтагма "кривично дело на раду или у вези са радом" из члана 179. тачка 4) Закона о раду језички је израз за два појма, за појам кривичног дела уопште и за појам оног кривичног дела које се одређује као кривично дело на раду или у вези са радом. Управо је реч о два подпојма у оквиру појма кривичног дела на раду или у вези са радом. Акценат у овом разматрању биће на разјашњењењу самог појма кривичног дела, па ће о њему најпре бити речи.

### **5.1. Појам кривичног дела**

Став из наведеног Правног схватања Врховног суда Србије о осуђујућој кривичној пресуди као услову за отказ уговора о раду због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом темељи се на схватању да је учињено кривично дело само оно дело које је као кривично дело утврдио суд, и то својом правноснажном пресудом. Такво

---

<sup>14</sup> Драгослав Хаџи Танчић, О једном Правном схватању Врховног суда Србије, часопис Правна пракса, бр. 9/2005, стр.46-48



схватање уобичајено се изражава већ поменути<sup>15</sup> исказом – постојање кривичног дела може да утврђује само суд.

Овакво схватање појма кривичног дела, које утврђену кривичну одговорност сматра битним елементом појма кривичног дела, не може бити прихватљиво. Обеснажује га и сама кривичноправна легислатива, и то вишеструко. То ће овде бити доказано цитирањем одговарајућих законских одредби.

### *5.1.1. Шта израз "кривично дело" значи?*

У одговору на питање из поднаслова најпре истичемо одговор који је садржан у одредби члана 20. Законика о кривичном поступку.<sup>16</sup> Израз "кривично дело", према овој законској одредби "једнак је појму - дела које по својим објективним обележјима одговара кривичном делу и не обухвата кривицу лица против кога се поступак води, све док се она не утврди правноснажном одлуком суда."

Кривично дело по овом закону је, према томе, дело које по својим објективним обележјима одговара кривичном делу. Кривица је елемент кривичног дела тек када се утврди, што истовремено значи да ће бити елемент кривичног дела само уколико се утврди, следствено - томе, закључујемо, необавезан је елемент кривичног дела.

Кривични законик у члану 14. став 1. прописује: "Кривично дело је оно дело које је законом предвиђено као кривично дело, које је противправно и које је скривљено", а у ставу 2. следеће: "Нема кривичног дела уколико је искључена противправност или кривица, иако постоје сва обележја кривичног дела одређена законом."

Кривични законик је јасан – кривично дело је оно дело које је законом предвиђено као кривично дело, одсуство елемената противправности и кривице искључују постојање кривичног дела и када постоје обележја кривичног дела. Ни противправност ни кривица нису, међутим, у овом контексту ни у каквој вези са кривичном одговорношћу учиниоца коју утврђује суд, само упућују на недвосмислен закључак - елементи појма кривичног дела у Кривичном законнику су: обележја кривичног дела, противправност и кривица.

Упутно је остварити увид и у одређење кривичног дела у раније важећем Основном кривичном закону<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Проф. др Зоран М. Ивошевић и Милан З. Ивошевић, исто

<sup>16</sup> "Службени гласник РС", бр.46/05, 88/05 и 107/05-испр.

<sup>17</sup> "Службени лист СФРЈ", бр. 44/67... 54/90, "Службени лист СРЈ", бр. 35/92...61/01, "Службени гласник РС", бр. 39/03 и Кривични закон Републике Србије – "Службени гласник СРС", бр.26/77...42/89, "Службени гласник РС", бр.26/77...67/03.



Одредба члана 8. Основног кривичног закона гласи: "Кривично дело је друштвено опасно дело које је законом одређено као кривично дело и чија су обележја одређена законом." Овај закон, како се види, одређивао је кривично дело искључиво одређењем дела као кривичног дела, то значи само његовим именованом у закону као таквог и његовим законом одређеним обележјима. При томе ваља напоменути да је овај закон и у наслову главе раздвајао кривично дело од кривичне одговорности (назив главе II је "Кривично дело и кривична одговорност").

Ради потпуности разматрања о појму кривичног дела указаћемо и на једно теоријско кривичноправно промишљање овог питања. Поводом дефинисања кривичног дела, проф. др Александар Стајић<sup>18</sup> истиче да су у нашој теорији различити одговори на два питања: а) да ли противправност дела има посебан значај за одређивање појма кривичног дела, и б) да ли се појам кривичног дела ограничава само на обележја објективног карактера или кривично дело одређују и неки моменти субјективног карактера, а посебно да ли је виност учиниоца околност која је саставни део кривичног дела или је виност појам независан и одвојен од кривичног дела. Овај аутор констатује и следеће: "Заузимајући став о битним карактеристикама кривичног дела не може се запоставити ни чињеница да Кривични закон познаје кривично дело и кривичну одговорност као два одвојена појма, али која су међусобно повезана у тој мери да оба заједнички представљају засебну и то основну јединицу у систему општег дела Кривичног закона (глава друга носи наслов: Кривично дело и кривична одговорност). Исто тако, закон у неким одредбама предвиђа кривично дело и као основ за примену кривичних санкција према лицима која нису кривично одговорна, као нпр.... а у неким одредбама опет употребљава израз 'кривично дело' независно од кривичне одговорности, као нпр. у ..."

Наша легислатива, сада и раније важећа, недвосмислено дефинише, како се види, кривично дело као дело које је законом одређено као кривично дело, тј. као дело које има обележја законом одређеног кривичног дела и које је уз то противправно и скривљено. То је и одговор на питање из подналова *Шта израз "кривично дело" значи.*

---

<sup>18</sup> Коментар Кривичног закона СФРЈ, Савремена администрација, 1982. стр. 38-39.



### *5.1.2 Разлика између кривичног дела и кривичне одговорности – појмовно разграничење*

Кривична одговорност није елемент појма кривичног дела. Кривично дело постоји и када нема кривичне одговорности.

Кривично дело јесте елемент појма кривичне одговорности. Нема кривичне одговорности без кривичног дела.

### *5.1.3. Кривично дело са гледишта надлежности за његово утврђивање*

Ако се прихвати да не постоји спор о појму кривичног дела, поставља се питање ко утврђује постојање кривичног дела – послодавац или суд? Одговор је: и послодавац и суд, тачније послодавац или суд. Послодавац у радноправној одговорности запосленог, суд у кривичној одговорности учиниоца (запосленог). Друкчије схватање, да постојање кривичног дела искључиво утврђује суд, па и ако се сматра да је кривично дело скривљена противправна радња учиниоца која има обележја кривичног дела (без кривичне одговорности као свог елемента), неизбежно нас враћа питању разграничења дисциплинске од кривичне одговорности, али и одговору који се поводом тог односа једино може дати, да је радноправна одговорност независна од кривичне одговорности и да се у оквиру ње саме утврђује постојање кривичног дела.

## *5.2. Које је кривично дело кривично дело на раду или у вези са радом*

Извесно је да кривично дело на раду или у вези са радом није само кривично дело из корпуса кривичних дела из Главе шеснаест Кривичног законика – Кривична дела против права по основу рада, чл. 163-169 (повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања; повреда права при запошљавању и за време незапослености; повреда права на управљање; повреда права на штрајк; злоупотреба права на штрајк; злоупотреба права из социјалног осигурања, непредузимање мера заштите на раду).

Извесно је да је то и кривично дело у вези са пословима које запослени обавља на основу уговора у раду (кривично дело на раду), као и кривично дело које није у вези са пословима које запослени обавља на основу уговора о раду али је у функционалној вези са пословима послодавца (кривично дело у вези са радом).



Спорно је, међутим, да ли критеријум за одређивање кривичног дела на раду може бити, независно од наведених критеријума, место рада (физички простор у коме послодавац обавља делатност), као место извршења кривичног дела, на пример убиство извршено на месту рада. Сматрамо да има основа и за такву квалификацију кривичног дела на раду или у вези са радом.

**6. Кривично дело на раду или у вези са радом из закона о државним службеницима и у закону о раду са гледишта захтева за постојањем осуђујуће кривична пресуда као услова одговорности запосленог**

Претходно је истакнуто да Закон о државним службеницима као теже повреде радне дужности за које се може изрећи дисциплинска мера престанка радног односа утврђује и кривична дела из Кривичног законика (одавање службене тајне из члана 369. КЗ, примање мита из члана 367. КЗ), овде додајемо да се и друге теже повреде радне дужности из члана 109. Закона о државним службеницима могу квалификовати као кривична дела (незаконит рад - тачка 2) члана 109; незаконито располагање средствима, - тачка 12) члана 109).

Закон о државним службеницима не условљава дисциплинску меру престанка радног односа због теже повреде радне дужности која представља кривично дело осуђујућом кривичном пресудом, као што то, уосталом, не чини ни Закон о раду у случају кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога, али за разлику од овог отказног разлога из Закона о раду, наведеним Правним схватањем Врховног суда Србије, следствено томе и у судској пракси, дисциплинска мера престанка радног односа из Закона о државним службеницима због учињеног кривичног дела (на раду или у вези са радом) не условљава се осуђујућом кривичном пресудом.

Поводом ове констатације треба надаље констатовати да је при датом стању запослени из Закона о раду у повољнијем положају од државног службеника из Закона о државним службеницима, јер је у случају када учини кривично дело на раду његов послодавац ограничен условом постојања осуђујуће кривичне пресуде. Овај однос положаја државног службеника и запосленог упућује, с друге стране, на потребу сагледавања општег положаја државног службеника и запосленог према њиховим послодавцима, и то државног службеника у дисциплинском поступку и запосленог у поступку отказа уговора о раду,



како би се у светлу тог односа сагледао њихов положај у ситуацији коју испитујемо.

Према Закону о државним службеницима у дисциплинском поступку обавезна је усмена расправа, уз писмену одбрану коју државни службеник може да достави за расправу, а затим, и да се при избору и одмеравању дисциплинске казне води рачуна о степену одговорности државног службеника, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена. Насупрот праву државног службеника на усмену расправу, запослени према Закону о раду има само право да се изјасни на наводе упозорења у датом року (од најмање пет радних дана), што значи да има само право да достави одбрану у писаном облику (став 1. члана 180), не и право на одбрану у усменој расправи, чак не и право на одбрану уопште у случају поновљене исте или сличне повреде, јер Закон о раду у ставу 2. члана 180, прописује да послодавац може у упозорењу, ако постоје "олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења".

*Поставља се након ових неспорних констатација суштинско питање: који су разлози, општедруштвени или само радноправни, да се запослени из Закона о раду, чији је општи правни положај у поступку отказа уговора о раду у односу на послодавца битно неповољнији од општег правног положаја државног службеника у односу на државни орган у дисциплинском поступку, постави у неупоредиво повољнији положај у односу на државног службеника са гледишта њиховог односа према послодавцу у истој правној ситуацији, и то само у једном случају, случају извршења кривичног дела, дакле у случају одговорности запосленог која објективно подразумева повреду радне дужности у највишем степену, и да се то чини ограничавањем овлашћења послодавца условљавањем одговорности запосленог постојањем осуђујуће кривичне пресуде.*

Овако парадоксално измењен положај запосленог у поступку отказа уговора у његову корист у односу на положај државног службеника у дисциплинском поступку условљавањем отказа уговора о раду постојањем осуђујуће пресуде, не може имати прихватљиво објашњење. Стога се и сама осуђујућа кривична пресуда као услов отказа уговора о раду због кривичног дела на раду или у вези са радом не може потврдити као правно оправдана, али ни као целисходна.



## **7. Осуђујућа кривична пресуда као непостојећи законски услов за отказ уговора о раду**

Отказ уговора о раду је начин престанка радног односа вољом послодавца. Та воља послодавца не може бити условљавана постојањем правноснажене осуђујуће кривичне пресуде и због тога што тај услов законом није предвиђен за престанак радног односа, а не може се, из датих разлога, сматрати да га законодавац подразумева. Закон о раду, с друге стране, прописује (члан 176) престанак радног односа независно од воље послодавца, тзв. престанак радног односа по сили закона, и само у оквиру тог начина престанка радног односа престанак радног односа због одговарајуће правоснажне судске одлуке. На овај начин законодавац се јасно определио у погледу начина исказивања свог става о улози суда и његових одлука у поступку престанка радног односа - када се правноснажна одлука суда захтева као услов престанка радног односа онда је тај захтев изричит (тачке 2), 3) и 4) члана 176. Закона о раду), када тај услов не постоји онда нема ни исказа о њему.

Која је консеквенца чињенице да Закон о раду у одредби члана 179. тачка 4) не говори о осуђујућој кривичној пресуди као услову за отказ уговора о раду, а при околности да је кривично дело у нашој кривичној легислативи дело које има обележја кривичног дела? Управо то, да Закон о раду у овој одредби говори о кривичном делу као делу учиниоца које има обележја кривичног дела. И само о томе. Из ове констатације следи питање да ли суд утврђује кривично дело као дело које има обележја кривичног дела или и кривичну одговорност за ово дело. Недвосмислен је одговор у овом другом. Кривични суд утврђује кривичну одговорност (њено постојање или непостојање) за утврђено кривично дело. Та пак одговорност, кривична, није услов радноправне одговорности, одговорности чија је самосталност и неспоран доктринарни став.

## **8. Кривично дело на раду или у вези са радом као постојећи отказни разлог у односу на могуће отказне разлоге повреду радне обавезе која представља кривично дело и повреду радне обавезе која има обележја кривичног дела**

Послодавац може својим општим актом (колективни уговор код послодавца или правилник о раду), такође и уговором о раду да утврди као повреду радне обавезе – повреду радне обавезе која пред-



ставља кривично дело, односно повреду радне обавезе која има обележја (елементе, биће) кривичног дела, што је заправо једна повреда радне обавезе изражена на два начина. То је његово аутономно право *par excellence*.

При наведеној околности разложно се поставља питање у каквом ће односу бити ове две (једна) повреда радне обавезе према отказном разлогу из тачке 4) члана 179. Закона о раду – кривичном делу на раду или у вези са радом. То се питање не поставља ако се кривично дело на раду или у вези са радом као отказни разлог схвата као дело које има обележја кривичног дела на раду или у вези са радом, али је смислено ако се примена овог отказног разлога условљава постојањем правноснажне осуђујуће кривичне пресуде.

Одговор је једини могућ. Ако се примена кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога и условљава осуђујућом пресудом (у нашем случају применом обавезног Правног схватања Врховног суда), послодавац може, уколико је својим општим актом или уговором о раду утврдио као отказни разлог повреду радне обавезе која представља кривично дело, да покрене поступак отказа уговора о раду *због* учињене повреде радне обавезе која представља кривично дело и правоваљано откаже уговор о раду. У овом случају изостаје примена отказног разлога из тачке 4) члана 179, ако она подразумева као услов своје примене осуђујућу пресуду; као отказни разлог примењује се повреда радне обавезе која представља кривично дело, утврђена општим актом послодавца или уговором о раду.

Приговор садржан у питању зашто је при могућности такве аутономне регулативе уопште законом одређено кривично дело на раду или у вези са радом као отказни разлог, отклања се одговором да оваква законска регулатива има свој *ratio* због евентуалне недостатности аутономне регулативе послодавца, каква би постојала ако њој не би била предвиђена као отказни разлог повреда радне обавезе која представља кривично дело, што би било противно самој сврси дисциплинске одговорности, коју законодавац у радноправној регулативи иначе штити.

Аргумент сувишности осуђујуће пресуде као услова примене кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога из тачке 4) члана 179. Закона о раду има чврсту потврду и у овој истакнутој могућности аутономне регулативе послодавца, која на својеврстан начин афирмише схватање о кривичном делу у дисциплинској одговорности као дела које има обележја кривичног дела, насупрот схватању да кривично дело и у овој одговорности подразумева поред одговарајућих обележја и кривичну одговорност.



### Уместо закључка

Сва тумачења кривичног дела на раду или у вези са радом као отказног разлога из члана 179. тачка 4) Закона о раду, садржана у овом тексту као став аутора или као његова интерпретација других тумачења, могу трпети, нека то буде допуштено, приговор нетачности или бити повод даљих расправа, једно и друго са најбољим намерама или друкчијим мотивима. Тих ипак само претпостављених недовољности, лишен је, у својој неприкосновености, разлог логичког тумачења овог спорног питања, и то у његовој равни елементарне логике. Због тога овим разлогом замењујемо уобичајену дедукцију закључка из изложених теза у тексту. С разлогом више што и сама правичност, а у овој правној ствари и она брани свој део, захтева реч одбране.

Шта је нелогично у захтеву којим се условљава отказ уговора о раду из Закона о раду осуђујућом кривичном пресудом, а шта неправично у том захтеву?

Нелогично је да овлашћење послодавца за отказивање уговора о раду буде у обрнутој сразмери са тежином повреде радне дужности од стране запосленог – послодавац има више тамо где би морао да има мање, а има мање тамо где би морао да има више. Не ограничава се овлашћење послодавца у случају разлога чија је тежина испод тежине кривичног дела, када је одговорност запосленог објективно мања, ограничава се у случају кривичног дела чија је тежина изнад осталих отказних разлога, када је одговорност запосленог објективно већа. Нелогично је да се запослени штити од примене законског разлога одговорности, а не штити од послодавчевог разлога одговорности, при чему се овом другом случају у једном стичу творац прописа и применилац тог прописа, уз све запослени се не штити ни од непрописаног отказног разлога ("ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца").

Неправично у захтеву којим се успоставља отказ уговора о раду из Закона о раду осуђујућом кривичном пресудом тиче се неравноправног положаја запосленог који је учинио повреду радне дужности која нема обележја кривичног дела на раду или у вези са радом у односу на запосленог који је учинио такво дело. Овај други, као извршилац теже повреде радне обавезе, квалификоване као кривично дело, недопустиво је привилегован у односу на првог јер му се отказ може дати само под условом да је осуђен правноснажном кривичном пресудом, а она може и изостати из разлога којима се не оправдава сама одговорност за извршење повреде радне обавезе.



*Dragoslav Hadži Tančić, LLB, a graduate lawyer*

## **CRIMINAL OFFENCES AT WORK OR WORK-RELATED CRIMES**

### **Summary**

*In interpretation of the criminal act in the work place or in connection with the work place as a reason for cancellation of the labor agreement by the employer from the article 179. point 4) of the Labor Law, the author presents a thesis on lack of legal ground of the point of view that conditions existence of this dismissal by existence of the effective convicting criminal judgment.*

*In developing his basic idea the author points out that this dismissal reason in its legal nature is disciplinary dismissal reason, despite the fact that the Labor Law nominally does not recognize disciplinary responsibility of an employee, since legal determination relates this dismissal reason to the employee's behavior. Furthermore, the author refers to the theoretical views on disciplinary responsibility as a responsibility for the breach of prescribed employee behavior. Author elaborates this by investigating the relation between disciplinary and criminal responsibility from the point of their purposes, stressing the independence of the disciplinary responsibility, which as such includes criminal responsibility of the employee as a condition for disciplinary responsibility.*

*This paper gives attention to the issue of concept of criminal act due to the unacceptable supposition about the concept of criminal act which integral part is criminal responsibility of the perpetrator, which is in the base of the view on convicting judgment as a condition for application of said dismissal reason. As a fact in favor of the counter view, that as the criminal act from that article 179. point 4) of the Labor Law must be considered only an act of the employee that is established by the characteristics of the criminal act, but not the criminal responsibility of the employee, author refers to the definition of the criminal act in the Criminal code and the Code on criminal procedure.*

*The author also supports his basic thesis on unacceptability of the view on convicting criminal judgment as a condition for application of the workplace criminal act or in connection with the work place as a dismissal reason with various other reasons, while in his conclusion the author points out unacceptable logical conclusion of the view on conditioning cri-*



*minal act in the work place or in connection with the work place as a dismissal reason with the convicting criminal judgment. In this sense he points out that it is not acceptable that authorization of the employer for cancellation of the labor agreement is counter proportional to the seriousness of the breach of work obligation by an employee, i.e. not conditioned in the case when breach of the work duty of employee whose act does not have elements of the criminal act, and conditioned when there are such elements.*

**Key words:** *disciplinary responsibility, Labor law, reason for cancellation of the labor agreement (dismissal reason), criminal act in the work place or in connection with the work place, convicting criminal judgment.*





CIP – Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

349.2+364

**РАДНО и социјално право : часопис**  
За теорију и праксу радног и социјалног права /  
Глани и одговорни уредник Александар  
Петровић. – Год. 13, бр. 1/2009 - , - Београд :  
Удружење за радно право и социјално  
Осигурање Србије : (Београд : штампа  
"ПУНТА Ниш"). – 24цм

Полугодишње  
ISSN 1450-5800 = Радно и социјално право

COBISS.SR-ID 133704455









4 1166/2009



700055544, 1

COBISS ©