

ди њихова стабилност и заштита. Најважнији израз те правне артикулације јесу право на рад са слободом рада и право својине са слободом предузетништва. Наведена основна социјално-економска права и слободе прате и одговарајући правни инструменти заштите. Кроз рад и предузетништво производе се одређена добра и опет одређена права с обзиром на та добра (право на зараду и профит), а на темељу којих они који раде и они који се баве предузетништвом обезбеђују себи социјалну сигурност. На тај начин, кроз употребу рада (у смислу права на рад и слободе рада) и предузетништва (у смислу права својине), генеришу се и изводе друга секундарна права у вези са произведеним добрима и услугама у њиховом коришћењу (потрошњи) ради задовољења људских потреба. Овде је важно подвући чињеницу да су својина и рад интересно комплементарне категорије. Једна без друге не могу: да би се својина могла увећати (што је интерес власника), мора се спојити са радом (кроз рад се врши њено увећање). Са друге стране, да би рад произвео одређена добра и услуге, мора се спојити са својином тј. са одговарајућим средствима за рад. Питање је само правних оквира на бази и преко којих се рад и својина остварују. То могу бити привредно-правни, облигационо-правни, радно-правни и други оквири. Радно-прави односи су један од најважнијих правних оквира за то. Зато се и може рећи да су радни односи најважније и централно питање радног права. У радном односу се преламају слобода рада и слобода предузетништва.

Притом, одговарајућа права и слободе једног лица (запосленог) могу се остваривати и штитити само до граница одговарајућих права другог лица (послодавца). На овај начин се обезбеђује хармонија радно-правног система (супротно би водило у анархију). Дакле, радни однос карактерише реципрочност права и обавеза субјеката тог односа: оно што је право запосленог то је обавеза послодавца и обрнуто. Иза сваког права стоји одређени интерес, те у конкуренцији формално једнаких социјалних и економских права (права на рад и права својине) потребно је обезбедити једнаке шансе за остваривање и заштиту интереса које та права покривају. У том смислу, радни однос, као скуп права, обавеза и одговорности запосленог и послодавца, мора се кретати у равни интересно уравнижених позиција његових субјеката. Ово радном односу обезбеђује његову постојаност и перспективу, иначе он је подложен раскиду под утицајем интересног сукоба.

Са друге стране, питање радних односа превазилази сферу индивидуалних и колективних интереса његових субјеката и привлачи пажњу друштва као целине, односно државе. Друштво као целина, такође, свој опстанак и перспективу везује за рад и капитал, односно за продуктивну употребу рада и капитала - за продуктивност рада. Зато је интерес сваког друштва, тј. државе да што већи број грађана своје економске интересе задо-

вољава кроз рад или капитал. Али, у сваком друштву постоје и људи, са једне стране, који не раде иако су способни за то (незапосленост) нити располажу капиталом, те са друге стране - људи који су неспособни за рад (инвалиди, болесни) или на други начин доведени у стање социјалне потребе, односно угрожени (недостатак средстава за живот). И ови људи имају одговарајућа социјално-економска права у смислу одређених чињења или давања (социјалне престације). Они подлежу режиму социјалног права, као јавног права. Овде је реч о нужном државном «социјалном интервенционизму», како би се обезбедила одговарајућа социјална сигурност и за те људе.

Дакле, неопходно је својини и раду, као најважнијим друштвено-економским категоријама додати и трећу категорију – *власић*. На тај начин се затвара круг тзв. централних категорија које чине окосницу сваког друштва. Све остале категорије или установе се изводе из ових категорија или су њихови модалитети.² То је круг у коме грађани обезбеђују своју социјалну сигурност, а друштво стабилност.

Међутим, поред поменутих захтева који упућују на интересно уравнотежење позиција запослених, послодаваца и друштва као целине, односно који обезбеђују социјалну сигурност наведених субјеката, постоји још један битан захтев - да право, као регулатор те интересне равнотеже, мора бити праведно (правда као водиља права: једнаке третирати једнако, а неједнаке – неједнако). Овај правни захтев има посебни значај при регулисању радноправног оквира социјалне сигурности запосленог и послодавца, јер они нису ни правно ни фактички једнаки (правно - радни однос карактерише подређеност запосленог нормативној, управљачкој и дисциплинској власти послодавца; фактички – послодавац располаже капиталом, као дефицитарним тржишним фактором, те је економски јача страна). То даље доводи и до чињенице да запослени у радном односу види једини или главни начин задовољавања егзистенцијалних потреба, а послодавац један од начина стицања профита. Радно право је већ традиционално пред истим и тешким задатком – да коријгује наведене неједнакости, тј. да одговарајућим радноправним инструментима ублажи фактичку неједнакост субјеката радног односа и омогући њихову социјалну сигурност. То се постиже ограничавањем послодавчеве власти, као јачег. Ипак, не треба у лимитима послодавчеве власти претеривати, с обзиром на укупну легитимност те власти, а да се не би послодавчева мотивација за радно-правну употребу капитала довела у питање, а тиме и социјална сигурност запослених. Другим речима, лимити *морају бити левални и лејитимни*. Левални – значи унапред предвиђени припосима (когентним и аутономним) и тако

² Боривоје Шундерић, Социјално право, Београд, 2009, стр.32.

свимa доступни к знању у моменту одлучивања о радноправној употреби капитала и рада; легитимни – занчи оправдани и допуштени. Оправданост и допуштеност се везују за потребе и природу процеса рада, интересне позиције оних који у том процесу учествују, али и за сразмерност према циљу који се жели постићи одређеним ограничењима (колоквијално: да не буде више штете но користи од ограничења).³

2. Интересно помирење у вршењу нормативне власти

У сфери радних односа нормативну власт послодавац врши на два начина: (а) једностраним доношењем општих правних аката (статута, правилника); (б) споразумним путем – закључивањем колективних уговора о раду и других споразума.

Први лимит нормативне власти послодавца лежи у чињеници да се у радном законодавству примат даје споразумном начину. Тек уколико се на тај начин не може нормативно уредити област радних односа, могуће је исту уредити једностраним актима послодавца (супституција споразумног хетерономним начином регулисања). У радном законодавству Србије постоји обавеза колективног преговарања између послодавца и синдиката запослених (чак је извршење те обавезе и орочено – у погледу њеног почетка и окончања). Не постоји обавеза закључивања колективног уговора о раду, јер би се то противило филозофији преговарања. Дакле, постоји неизвесност у погледу исхода процедуре колективног преговарања. Уколико се та процедура не заврши закључивањем колективног уговора, или уколико се не спроведе у границама предвиђених рокова, тада послодавац може једнострано својим општим актом (правилником о раду) да регулише правни садржај радног односа по свим оним питањима по којима је требао бити регулисан колективним уговором (супституција колективног уговора о раду – општим актом послодавца). Овакву супституцију не треба унапред одбацивати, јер *ишак* може допринети уравнотежењу интереса запослених и послодавца, социјалном миру и стабилности. Она има и добру и лошу страну. *Добра сѝрана* наведене супституције огледа се у томе што на овај начин долазимо до општег правног акта који стоји између закона и индивидуалног уговора о раду који потписују запослени (као појединац) и послодавац приликом заснивања радног односа. И тај општи правни акт (правилник о раду) мора бити донешен по принципу *in favor laborem*. У супротном биће ништав. Сем тога, иако код послодавца није закључен ко-

³ Сразмерност према циљу који се жели постићи лимитирањем послодавчеве власти треба процењивати значајем интереса који се тим лимитима жели постићи. Управо зато смо напред указали на интересни сплет који покрива правни садржај радног односа (запослених, послодавца и државе).

лективни уговор о раду, њега вероватно обавезује неки већ закључени колективни уговор о раду на вишем нивоу, а који послодавца обавезује на нивоу гране или делатности којој он припада, или на националном нивоу – општи колективни уговор. Тим вишим колективним уговорима већ је обезбеђен одређени праг побољшања радноправног положаја субјеката радног односа, у односу на закон, јер у супротном не би био закључен. Испод тог прага послодавац не може ићи у свом општем акту. Са друге стране, индивидуални уговор о раду је обавезан као акт заснивања радног односа, и то је једини обавезни споразумни акт који мора постојати у систему радних односа. Сви остали споразумни акти су факултативни. Према томе, кад не би било нити општег акта послодавца (правилника о раду) као супститута колективног уговора, онда бисмо укупно аутономно регулисање радног односа свели до нивоа преговора «у четири ока», између радника као појединца и послодавца. С обзиром на чињеницу подређености (и правне и фактичке) радника послодавчевој власти и на чињеницу постојања незапослености (као перманентног пратиоца тржишта рада), уговори о раду се, у таквим околностима, јављају као атхезиони уговори (уговори по приступу). Истина, ту и Закон о раду обавезује као платформа за «индивидуално» преговарање и закључивање уговора о раду, али тај закон садржи само минималне услове, права и обавезе које се везују за радни однос.

Слаба страна наведене супституције огледа се у чињеници што се тако отвара додатни простор за заобилажење колективног преговарања као најдемократичнијег начина регулисања радних односа, спречавања интересних сукоба и нарушавања социјалног мира и стабилности. Заправо, запостављају се колективна права из радног односа (социјални дијалог, колективно преговарање, афирмисање споразмних метода у решавању радних спорова итд.), што сужава путеве индустријске демократије. Чињеница је да у Србији опада улога колективних уговора о раду, као аката аутономног регулисања радних односа (одсуство националног – општег колективног уговора о раду; мали број закључених посебних или гранских колективних уговора у односу на укупан број постојећих делатности и грана; све мањи број закључених колективних уговора на нивоу послодавца, уместо да тај број расте - обрнута пропорција са јачањем приватизационих процеса). И оно мало колективних уговора који су били закључени, пошто се закључују на одређено време – три године, ретко се који обнови или закључи нови. У таквим условима, поменута супституција колективних уговора општим актом послодавца отвара просторе за легално заобилажење колективних уговора. Са друге стране, битна предпоставка за успешно окончање поступка колективног преговарања јесте *bona fides* - добра воља или добра вера преговарача да се заиста преговара са намером успешног окончања. Међутим, послодавцу је често и лакше и једноставније да уме-

сто путем колективног преговарања (које се може претворити и у колективни радни спор те довести чак и до штрајка запослених), сам једнострано та иста питања која је требало да уреди колективним преговарањем регулише правилником о раду.

Да ли се могу наведене негативне реперкусије супституције колективног уговора општим актом послодавца избећи? Могу, али да то појаснимо.

Наиме, сходно Закону о раду Србије из 2005. године,⁴ ако код послодавца ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или синдикати нису закључили споразум о удруживању, односно ако учесници у колективном преговарању не постигну сагласност за закључивање колективног уговора, права, обавезе и одговорности уређују се правилником о раду, односно уговором о раду. Значи, ово је резервни и атипични начин аутономног регулисања радних односа. Називамо га резервним, јер се користи онда када изостане закључивање колективног уговора. Он је атипичан јер не одговара партнерској природи радних односа⁵, односно није у духу аутономног регулисања радних односа као двостранотеретних правних односа. Овај начин регулисања радног односа *неадекватно* наглашава економску доминацију послодавца дајући му шансу да сам регулише сопствени положај субјекта у радном односу. Сем тога, наведени начин је можда типичан за акте пословођења (привредно право), али не и регулисања радних односа (радно право). Зато, наведеној супституцији овде *нема места и није нужна*. Супституцији нема места, јер се, по правилу, разноврсни акти не могу супституисати (колективни уговор – општим актом послодавца). Није ни нужна, јер постоје и друга решења која могу да очувају социјални дијалог и дух колективног преговарања и без репрезентативног синдиката. То су решења која нуди Препорука МОР-абр. 91 о колективним уговорима (пар.2). Према овој Препоруци, у наведеној ситуацији, могу преговарати са послодавцем и представници заинтересованих радника, који су правоваљано изабрани (саобразно националним прописима). То је, дакле, само требало изричито предвидети Законом о раду. Пошто то није учињено, постоји ипак могућност да се екстензивним тумачењем чл.13. ст.1. Закона о раду изведе закључак да је допуштена могућност закључивања колективног уговора путем представника запослених. Том одредбом је предвиђено да запослени преко својих представника имају право на учешће у преговорима за закључивање колективних уговора. Питање је само ко се сматра представником запослених, односно да ли се ту мисли на син-

⁴ «Службени гласник Републике Србије», бр.24/2005; 61/2005; 54/2009.

⁵ У развијеним тржишним економијама колективни уговори су **незамењиви** акти правног изражавања и уобличавања интересног тј. “конфликтног” партнерства. Види: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Editor, R. Blanpain, The Hague, 1998, стр. 405 и даље.

дикат, односно синдикалне представнике запослених, или се мисли на »радничке представнике« у смислу Препоруке бр.91, Препоруке бр.143 о радничким представницима и Конвенције бр.135 МОП-а о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу, која обавезује Србију ?⁶. Према чл.3. Конвенције термин »раднички представници« означава лица која су призната као таква према националним законима или пракси, без обзира да ли су: (а) синдикални представници, наиме, представници именовани или изабрани од стране синдиката или чланова тих синдиката; или (б) изабрани представници, наиме, представници које су слободно изабрали радници предузећа у складу са одредбама националних закона или прописа и колективних споразума и чије функције не обухватају активности које су признате као искључиви прерогатив синдиката у дотичној земљи.

Дакле, сасвим је јасна разлика између термина »синдикални представник« и »раднички представник«. На ту разлику се јасније указује у одредби чл.5. Конвенције, која говори о међусобним односу ових представника. Наиме, када у истом предузећу постоје и синдикални представници и изабрани раднички представници, где год је то потребно треба предузети одговарајуће мере да се обезбеди да се постојање изабраних представника не користи да се поткопа положај заинтересованих синдиката или њихових представника, као и да се подстакне сарадња по свим релевантним питањима између изабраних представника и заинтересованих синдиката и њихових представника.

Постоји, значи, терминолошка и суштинска разлика између наведених представника запослених, али постоји и њихова *функционална и циљна комплементарност*. Према томе, ако код послодавца није основан синдикат, или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности, или није закључен споразум о удруживању у потреби колективног преговарања, у складу са Закона о раду, тада би *раднички представници* и послодавац могли преговарати. Истина у Конвенцији бр. 135. није изричито помнута могућност да раднички представници преговарају са послодавцем, али то проистиче из следећих чињеница: (а) чињенице комплементарности функција и циљева синдикалних и радничких представника; и (б) чињенице да се Конвенција бр. 135 у својој преамбули позива и ослања на Конвенцију о праву на организовање и колективно преговарање из 1949, која Србију такође обавезује,⁷ а којом је предвиђено да националним законодавством треба предузимати одговарајуће мере, када је потребно, да се подстакне и унапреди развој и шире коришћење процедуре добровољних

⁶ Додатак "Сл.л.СФРЈ", бр.14/82.

⁷ "Сл. л. ФНРЈ", бр.11/1958.

преговора путем колективних уговора између послодаваца и запослених. Једна од таквих мера била би, свакако, и могућност закључивања колективних уговора између »радничких представника« и послодаваца.

Друѓа оиција јесте да се на републичком нивоу – Општим колективним уговором ово питање уреди на начин и у духу наведених конвенција и препорука МОР-а. Уосталом, таква могућност је предвиђена и у самим конвенцијама. Посебно у конвенцији бр.135 (чл.6.) је подвучено да се примена њених одредаба може обезбедити путем националних закона или прописа или колективних споразума или на било који други начин сагласан националној пракси. Значи, могућности примене наведених решења нису »резервисане« само за законску разраду. Шта више, овакав приступ у потпуности одговара захтеву (чл.8. Закона о раду) да се колективним уговором могу уредити повољнији услова рада од услова утврђених законом (регулисање радних односа колективним уговором је повољнији начин и »услов рада« у односу на њихово регулисање путем општег акта послодавца).

Горе смо скренули пажњу на још једно питање. То је питање намере или жеље преговарача да преговарају са »добром вером« , како би се, по правилу, исходило закључивање колективног уговора. Стандард »добре вере« код колективног преговарања је њему толико иманентан да се преговарање без тога своди на процедуралну формалност. У земљама са развијеном традицијом колективног преговарања постоји обавеза преговарања »са добром вером« (Good Faith Bargaining). У духу тога, њихова пословна пракса није наклоњена коришћењу економске моћи и притисака послодаваца у процесима преговарања,⁸ нити могућностима супституције колективног преговарања хетерономним актима послодавца. Закон о раду Србије дужност преговарања у доброј вољи везује само за случај када треба наставити преговоре, пошто учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од почетка преговора (чл.3. став 3.).

Конечно, у настојању да се радни односи свакако уређују колективним уговором, и тако лимитара нормативна власт послодавца, чак и у ситуацији када се не постигне сагласност за његово закључивање међу учесницима преговарања, треба користити и метод арбитражног превазилажења таквих ситуација. Шта више, ако се у току преговора не постигне споразум за закључивање колективног уговора, учесници треба да образују арбитражу за решавање спорних питања и то најкасније у року од 45 дана од дана започињања преговора. Дејство одлуке ове интересне арбитраже споразумно утврђују учесници (чл.254. и 255. Закона о раду).

⁸ Labor Law – USA, Douglas L. Leslie, West Publishing Co. Minesota, 1992, стр.181.

Као што се види, и сам Закон о раду нуди, уз *добру вољу* учесника колективног преговарања, одређене оквири у којима се може »инсистирати« на закључивању колективног уговора. То уједно значи и сужавање простора за регулисање радног односа једностраним актом послодавца (ауторитарно регулисање радних односа).

Напоследку, на социјалном дијалогу и колективном преговарању инсистира и европска и међународна пракса. Процеси европских интеграција захтевају и интеграцију принципа преговарања (и то пре свега индустријских концерна) комунитарног нивоа у националне оквири регулисања односа и њихово међусобно уједначавање. У ствари, као једна од препрека брже и ефектније хармонизације националних права из ове области са радним правом ЕУ, наводи се управо неуједначеност националних законодавстава по питањима колективних радних права.⁹ У том смислу, указује се да је једна од важних перспектива европског радног права, заправо, заједничка стратегија одбране и очувања »социјално-колективног« карактера радног права управо путем промоције и прихватања универзалних принципа колективног преговарања на националним али и међународним нивоима¹⁰.

3. Интересно помирење у вршењу управљачке власти

Управљачка власт припада послодавцу, јер она извире из права својине као најстаријег и најачег правног стожера. Радници имају право да партиципирају у вршењу те власти, по основу свог рада и права на рад, као млађег права у односу на право својине. У сваком случају, границе управљачке власти послодавца могу да сежу до граница права запослених на партиципацију у одлучивању. Те границе су растегљиве, зависно од тога са којом врстом и типом партиципације се суочава управљачка власт послодавца.

Управљачка власт послодавца и право запослених да партиципирају у тој власти, имају као и свака друга власт и право своју својинску, интересну и социјално-политичку подлогу.

Својинска подлога опредељена је својинским позицијама запослених и послодавца у радном односу. Послодавац управља процесом и условима рада по основу права својине над капиталом који је уложио у радни процес. Међутим, и запослени, као власници радне снаге коју улажу у радни процес, полажу право на управљање. Пошто се контрола над процесом рада, условима и резултатима рада врши, заправо, помоћу контроле над од-

⁹ О томе: Erika Szyszczak, EC Labour Law, Edinburg, 2000, стр.35.

¹⁰ Van Peijpe, T. Employment Protection under Strain, Kluwer Law International, The Hague, 1998, стр. 164.

лукама које се у том процесу доносе, то радници, другим речима, полажу право на учешће (партиципацију) у доношењу одлука.

Интересна подлога права на учешће у управљању опредељена је узамношћу интереса запослених и послодавца. Интерес је послодавца да путем учешћа запослених у управљању утиче на њихову већу мотивацију, заинтересованост и одговорност за рад и пословање послодавца. Интерес запослених је да путем партиципације у управљању најнепосредније утичу на побољшање свог положаја код послодавца. У том смислу, као водећи циљ партиципације запослених треба да буде повезивање максималног просперитета послодавца са максималним просперитетом запослених. То се може постићи само већом продуктивношћу рада, а партиципација је одговор на захтев времена да се осигура растућа продуктивност рада. На тај начин партиципација запослених у одлучивању се јавља као важан инструмент уравнотежења интересног сукоба запослених и послодавца, односно обезбеђивања социјалне стабилности радног односа и социјалне сигурности његових субјеката.

Социјално-политичка подлога партиципације запослених садржана је у најширим друштвеним захтевима да се унапреди индустријска демократија, као нераскидиви део опште – политичке демократије.

У литератури и у пракси, партиципација у одлучивању у ширем смислу често се повезује и са колективним преговарањем. Са једне стране, партиципација може бити надградња колективног преговарања, уколико преговарање код послодавца постоји, тј. уколико су обезбеђене претпоставке за колективно преговарање (организован синдикат, репрезентативност синдиката, добра воља послодавца и запослених да преговарају итд.). У том случају партиципација се јавља као реализација онога што је у колективном уговору договорено. То се обично односи на тзв. институционалне (законом и колективним уговором предвиђене) форме партиципације. Али, ако код послодавца нису обезбеђене претпоставке за колективно преговарање, онда се партиципација јавља као «алтернатива» колективном преговарању, тј. одређене одлуке код послодавца су резултат преговарања.¹¹

Може се рећи да партиципацију у *ширем смислу* чине три сегмената: **(а)** партиципација у форми информисања и консултовања запослених; **(б)** партиципација путем преговарања (одлука послодавца је резултат преговарања са запосленима); **(ц)** партиципација у оквиру и преко одговарајућих институционалних форми - савети или други органи запослених, или путем представника запослених у управљачким телима послодавца (пред-

¹¹ M. Thompson, *Union – management relations*, «Comparative industrial relations», London, 1991, p.101.

ставници запослених учествују у одлучивању као равноправни чланови одређених управљачких органа и тела послодавца).¹²

4. Интересно помирење у вршењу дисциплинске власти

Дисциплинска послодавчева власт произилази из чињенице да је запослени правно подређен послодавцу. Правна подређеност значи да у радном односу послодавац *ипрописује* унутрашњи радни ред, односно радну дисциплину као правила о понашању радника на раду и у вези са радом, а којих правила се запослени морају придржавати. У случају повреде тих правила понашања, послодавац има право да кажњава раднике који такве повреде чине.

Овако постављена дисциплинска власт послодавца има следеће *карактеристике*.

Прво, дисциплинска власт произилази из нормативне и управљачке власти, јер радни ред и дисциплину, као и казне за њено кршење, прописује и о њима одлучује послодавац. Дисциплинска власт је у функцији заштите нормативне и управљачке власти.

Друго, иако радни однос карактерише реципрочност права и обавеза радника и послодавца (оно што је обавеза запосленог то је право послодавца, и обрнуто), дисциплинска одговорност је *једносмерна* – само радник одговара послодавцу, не и обрнуто. То уједно и карактерише радни однос као специфични правни однос који се успоставља уговорним путем (уговором о раду), за разлику од класичних уговорних односа (грађанскоправног типа). Код класичних уговорних односа међусобно дисциплинско кажњавање странака тих односа није могуће. Код приватних уговорних односа повреда уговорених обавеза повлачи само грађанскоправну одговорност (која је реципрочна или двосмерна), у смислу обештећења оне стране која трпи штету (одштетна – репараторна одговорност). Дисциплинско кажњавање и мере немају одштетни карактер.

Треће, имајући у виду непосредну повезаност нормативне и управљачке власти са једне стране и дисциплинске власти са друге стране, с разлогом се може опонирати уговорној концепцији дисциплинске власти. Према уговорној концепцији дисциплинске власти, уговор о раду (као акт заснивања радног односа) јесте извор дисциплинске власти послодавца, тј. запослени добровољно пристаје да послодавац организује његов рад; уређује радни ред и одговорност за повреду истог. Међутим, може се приметити да путем уговора о раду запослени заиста пристаје да буде подвргнут дисциплинској

¹² Мр Дејан Јовановић, Саодлучивање у привредним друштвима, магистарска теза одбрањена на Правном факултету у Новом Саду, 2007, стр.22.

власти послодавца, али он пристаје на нешто што већ послодавац има као овлашћење. Напред смо показали да то своје овлашћење послодавац има из свог права својине над средствима за рад, а не из воље запосленог садржане у уговору о раду. Уговор о раду је само један од инструмента коришћења и потврде наведенених послодавчевих власти, а не извориште тих власти. Ово потврђује и чињеница да наведене власти послодавац може вршити у оквиру и преко радног односа и у оним областима рада где се уговор о раду не користи као акт заснивања и регулисања радног односа (држава као послодавац запосленима у државним органима).

Четврто, дисциплиску власт послодавца одликује самосталност. Ипак, самосталност послодавца у вршењу дисциплинске власти није апсолутна. И она трпи извесна ограничења. У односу на претходне две власти та ограничења су најмања. Ограничења могу бити интерна и екстерна. Интерна су садржана у аутономној регулативи, а екстерна у когентној регулативи.

У смислу интерне регулативе, код нормативне власти видели смо да су значајни лимити садржани у договорном регулисању правног садржаја радног односа (колективни уговори о раду, индивидуални уговори о раду). Код управљачке власти послодавца партиципација запослених у одлучивању представља значајан лимит. Дисциплинска власт посредно трпи иста та ограничења, јер се изводи из нормативне и управљачке власти. У оној мери у којој запослени могу путем колективног и индивидуалног преговарања и путем партиципације при доношењу одлука да утичу на правно уобличавање дисциплинске одговорности, у тој мери постоје и лимити дисциплинске власти послодавца.

Што се тиче екстерних ограничења дисциплинске власти, постоје најмање две групе разлога за њено постојање. Прво, у вршењу дисциплинске власти послодавац најнепосредније тангира шире, заједничке и опште друштвене интересе. Ово због тога јер се повреде радних обавеза могу тицати не само извршавања радних задатака, већ и кршења правила о клегијалности и међусобној фер сарадњи у радној средини дајући одговарајући печат тој средини, о угледу професије и институције у којој се ради, о радном моралу и професионалној етици итд., што су социјалне вредности за које је заинтересовани и други субјекти ван послодавца, те и сама држава. Ту се налазе легитимни разлози да држава својим прописима у одређеној мери регулише и ограничава дисциплинску власт послодавца. Друго, постоји извесна сличност између дисциплинске и кривичне одговорности, јер се овим путевима жели сузбити асоцијално, недопуштено понашање и обезбедити предпоставке за одговарајуће кажњавање оних који се тако понашају. Зато и дисциплинска власт, односно кажњавање радника од стране

послодавца, мора бити прожета осећајем правде и етичности, а то провоцира и заинтересованост државе за ту власт.

Конкретне манифестације екстерних лимита дисциплинске власти послодавца огледају се у следећем. *Прво*, прописима су утврђена *начела* по којима се води дисциплински поступак. Тиме је извршена објективизација процедуре по којој се утврђује постојање повреде радне обавезе и кривице запосленог за ту повреду, као основних претпоставки за кажњавање запосленог. Повреда радне обавезе и кривица запосленог се не могу претпостављати. *Друго*, повреде радних обавеза и дисциплинске казне за те повреде морају унапред бити *одређене*, што искључује арбитрерност послодавца у вршењу дисциплинске власти. Што се тиче повреда радних обавеза, оне могу бити одређене и аутономним путем (поштовање специфичности радних процеса), где долази до потпунијег изражаја дисциплинска власт послодавца, али када су у питању дисциплинске казне оне могу бити одређене само когентним путем, где је максимално ограничена дисциплинска власт послодавца. Ово због тога јер се управо код дисциплинског кажњавања желе обезбедити уједначени приступи принципу правде и етичности. Сем тога, аутономним актима код послодавца не могу се предвиђати дисциплинске казне, поред оних предвиђених законом, јер то би значило погоршавање услова рада запослених у односу на закон, а то је недопуштено и сваки такав акт је по слову закона ништав. *Треће*, прописима су предвиђене гаранције запослених да се изјасне о наводима које им послодавац ставља на терет у вези постојања повреде радне обавезе и одговорности за ту одбрану. У вези са овим лимитом дисциплинске власти послодавца у ранијем радном законодавству Србије било је извесних пропуста (Закон о раду из 2001.), тј. није постојала обавеза послодавца да упозори радника на постојање повреде радне обавезе што је значило његово лишавање права на одбрану и што је супротно начелу контрадикторности.

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

Conflict of Interests and Social Stability in the Field of Labour Relations

Abstract: *Labour relations are characterised by strong (existential) conflict of interest between the employee and the employer. Therefore, labour relations must represent a legal term of the balance of interest of its entities, in order to be stable and have perspective. In other words, there is reciprocity of rights and obligations of the entities in labour relations. However, the employer is a stronger party, both legally and factually. The traditional task of labour law is to mitigate that legal and factual inequality of the employee and the employer to the extent necessary to ensure social security of employees and the employer himself, and social milieu and stability of the society as a whole. To this effect, appropriate limitations of the employer's authority are incorporated into the labour relations and appropriate principles for the operation of the system of labour relations are determined.*

Key words: *employer, employee, labour relations, conflict of interest, social security, collective bargaining, participation, discipline responsibility, social peace*