

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

I. PRISTUP PITANJU

Pojam: »zaštita prava radnika«, u širem smislu reči, obuhvata sve norme važećeg prava kojima se reguliše položaj radnika uključujući utvrđivanje prava, ostvarivanje i zaštitu pa sve do bezuslovnog i pravovremenog obezbeđivanja izvršavanja pravosnažnih sudskeih odluka donetih u radnom sporu.

Prava radnika, unutar širih sloboda, prava i dužnosti čoveka i građanina, utvrđeni ustavom i u skladu s njim »nerazdvojni su deo i izraz socijalističkih samoupravnih demokratskih odnosa u kojima se čovek oslobađa svake eksploracije i samovolje i svojim radom stvara uslove za svestrani razvitak i slobodno izražavanje i zaštitu svoje ličnosti i za poštovanje ljudskog dostojanstva¹. Slobode i prava radnika utvrđeni ustavom ne mogu se oduzeti ni ograničiti te im se, u tom smislu, i obezbeđuje sudska zaštita.²

Najmarkantnija karakteristika društveno-ekonomskog, političkog i pravnog sistema naše zemlje se sastoji u težnji da se radniku obezbedi vladajući položaj u udruženom radu i, preko udruženog rada kao osnove političkog sistema socijalističkog samoupravljanja,³ u društvu u celini. U skladu s tim je utvrđeno da se socijalističko društveno uređenje naše zemlje zasniva na vlasti radničke klase i svih radnih ljudi i na odnosima među ljudima kao slobodnim i ravnopravnim proizvođačima i stvaraocima čiji rad služi isključivo zadovoljavanju njihovih ličnih i zajedničkih potreba.

Osnovu ovih odnosa, prema odeljku drugom Osnovnih načela Ustava SFRJ, čini društveno-ekonomski položaj radnika koji mu obezbeđuje da, radeći sredstvima u društvenoj svojini i odlučujući neposredno i ravnopravno s drugim radnicima u udruženom radu o svim poslovima društvene reprodukcije u uslovima i odnosima međusobne zavisnosti, odgovornosti i solidarnosti, ostvaruje svoj lični, materijalni i moralni interes i pravo da se koristi rezultatima svog tekućeg i minulog rada i tekovinama opšteg materijalnog i društvenog napretka, da na toj osnovi što potpunije zadovoljava svoje lične i društvene potrebe i da razvija svoje radne i druge stvaralačke sposobnosti.

¹ Odeljak peti Osnovnih načela Ustava SFRJ, »Sl. list«, br. 9/74.

² Ustav SFRJ, op. cit., čl. 203, st. 1. i 4.

³ Detaljnije o tome vidi E. Kardelj: Slobodni udruženi rad, Radnička štampa, Beograd, 1978, str. 312—315.

Držeći se navedenog strateškog opredeljenja normativnim delom Ustava SFRJ je utvrđen celovit sistem osnovnih načela radnog prava koga čine: načelo slobode rada; načelo prava na rad; načelo prava rada sredstvima u društvenoj svojini, samoupravljanja i samoupravnog uređivanja međusobnih radnih odnosa; načelo raspodele prema radu i obezbeđenja materijalne i socijalne sigurnosti radnika i njegove porodice⁴; načelo zaštite na radu uključujući i pravo na ograničeno radno vreme itd.; načelo neotuđivosti i zaštite prava radnika; načelo odgovornosti za povrede prava i obaveza iz radnog odnosa i načelo sindikalnih sloboda. Kao osnova »za delovanje svih i svakog«⁵, ova su načela, ili bi konsekventno realizovana morala biti, temelj i okvir ustavom utvrđenog stepena jedinstva u položaju svih naših radnika i garant ekonomске i socijalne sigurnosti i stabilnosti radnika. Obzirom na rečeno ova se načela preuzimaju, pojmovno i funkcionalno razrađuju, razvijaju i konkretiziju brojnim zakonima i drugim aktima države, samoupravnim radnopravnim opštim aktima i kolektivnim ugovorima o radu, a sa ciljem da se ustavnim opredeljenjima pruži podrška, dâ podsticaj i obezbedi zaštita⁶.

U modernim pravnim sistemima se prava radnika ne samo posebno utvrđuju, već i ostvaruju i zaštićuju⁷, a zbog toga: a) što se prava radnika razlikuju od imovinskih i drugih prava građana i kvalifikuju kao neotuđiva, b) što se ostvaruju i štite pred posebnim organima i po posebnom postupku i c) što postoji sklonost pravnog poretku da radniku, u određenim granicama i pod određenim uslovima, pruži jaču zaštitu nego instituciji u kojoj je zaposlen⁸. Imajući rečeno na umu pod »zaštitom prava radnika« razumeju se važećim pravom utvrđene norme o ostvarivanju i zaštiti radnicima već priznatih prava o čemu će, zapravo, i biti reči na ovom mestu.

Svoje pravo rada sredstvima u društvenoj svojini koje je »osnova i izvor celog niza drugih neotuđivih ekonomskih, materijalnih i demokratskih prava, obaveza i odgovornosti radnog čoveka u udruženom radu i društvu uopšte«⁹, kao i druga prava stečena po osnovu rada pridodajući im i pravo na ravnopravno i zakonito zasnivanje radnog odnosa, radnici ostvaruju u osnovnoj organizaciji. Odgovarajuća prava aktivna vojna lica i građanska lica na službi u oružanim snagama

⁴ Više o tome dr D. Paravina: Socijalna sigurnost i stabilnost radnika prema novom Ustavu SFRJ, Zbornik Pravnog fakulteta u Nišu (Vanredni broj), 1974, str. 89—97.

⁵ Formulacija iz desetog odeljka Osnovnih načela Ustava SFRJ.

⁶ Vidi: Obrazloženje Nacrta zakona o udruženom radu, poseban prilog dnevnom listu »Borba«, 28. 4. 1976, str. 3.

⁷ U našoj radnopravnoj teoriji vidi na pr. dr A. Baltić — dr M. Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, »Savremena admin.«, Bgd., 1978, str. 304—330; dr R. Pešić: Radno pravo, »Naučna knjiga«, Bgd., 1966, str. 230—241. itd. U stranoj teoriji na pr. G. H. Camerlynck — Gérard Lyon-Caen: Droit du travail, Dalloz, Paris, 1967, str. 57, 286, 291, 575, 9, 11, 14, 538; N. G. Aleksandrov: Sovetskoe trudovoe pravo, »Juridičeskaja literatura«, Moskva, 1972, str. 505—530. i dr.

⁸ Slično vidi dr N. Tintić: Radno i socijalno pravo, (I), Zgb. »Narodne novine«, 1969, str. 98—105.

⁹ E. Kardelj: Pravci razvoja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja, »Komunist«, Bgd., 1977, str. 112.

ostvaruju saglasno saveznom zakonu, u skladu sa prirodom delatnosti i karakterom oružanih snaga. O ostvarivanju prava radnika zaposlenih kod privatnih poslodavaca, u skladu sa najnovijim republičkim i pokrajinskim zakonima o radnim odnosima¹⁰, dužan je da se stara poslodavac. Dodajmo još da opšti, generički ili svodni pojam »osnovna organizacija«, kao mesto ostvarivanja prava radnika, obuhvata osnovnu organizaciju udruženog rada, organizaciju udruženog rada bez osnovnih i radnu zajednicu u kojima radnici neposredno utvrđuju i ostvaruju svoja prava, dužnosti i odgovornosti.¹¹

Prema Zakonu o udruženom radu (čl. 181) prava, obaveze i odgovornosti radnika se ostvaruju u osnovnoj organizaciji, ako samoupravnim sporazumom, u skladu sa zakonom, nije drugče predviđeno. Samim ovim Zakonom, kao izuzetak od pravila, predviđeno je da neka svoja prava radnici mogu ostvarivati u delovima osnovne organizacije (radnim jedinicama čl. 471), odnosno u širim celinama od osnovne organizacije (radna i složena organizacija — čl. 177, st. 4. i 5. i čl. 199). Dakle, po pravilu se i individualna i kolektivna ili zajednička prava radnika ostvaruju u osnovnoj organizaciji.

O ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti odlučuje radnički savet, odnosno drugi odgovarajući organ (savet: škole, bolnice, fakulteta). Za odlučivanje o ostvarivanju pojedinačnih prava i obaveza radnika radnički savet može obrazovati komisije kao što su npr. komisija: za radne odnose, stručno obrazovanje i usavršavanje, stambene poslove, zaštitu na radu i dr. Za razliku od mogućnosti obrazovanje pomenutih komisija, Zakonom o udruženom radu je utvrđena obaveza obrazovanja disciplinske komisije u svakoj osnovnoj organizaciji sa zadatkom da odlučuje o odgovornosti zbog povreda radne discipline. U osnovnoj organizaciji u kojoj nije obrazovan radnički savet, (organizacija do 30 radnika), o pravima i obavezama odlučuju svi radnici, ako za odlučivanje o pojedinačnim pravima ne obrazuju komisije.

Za razliku od izloženih pravila po kojima o pojedinačnim pravima radnika odlučuju kolegijalni organi (radni kolektiv, radnički savet, komisija), republičkim odnosno pokrajinskim zakonima o radnim odnosima¹² je, kao izuzetak od pravila, predviđena mogućnost da u hitnim i sličnim slučajevima o nekim od pojedinačnih prava i obaveza radnika odlučuje inokosni poslovodni organ (direktor i tsl.) ili drugi ovlašćeni radnik ako ga na to ovlaste radnici samoupravnim radnopravnim opštim aktima osnovne organizacije. U izloženom smislu odgovorni radnik može biti ovlašćen da odlučuje o: privremenom raspoređivanju radnika na druge neodgovarajuće poslove u izuzetnim okolnostima.

¹⁰ Zakoni su objavljeni u sledećim glasilima: »Sl. list SR BiH«, br. 36/77; »Sl. list SR Crne Gore«, br. 36/77; »Nar. novine SRH«, br. 20/77; »Sl. vesnik SRM«, br. 45/77; »Urad. list SR Slovenije«, št. 24/77; »Sl. glasnik SR Srbije«, br. 40/77; »Sl. list SAP Kosovo«, br. 47/77; »Sl. list SAP Vojvodine«, br. 31/77.

¹¹ Ustav SFRJ — stručno objašnjenje, »Privredni pregled«, Beograd, 1975, str. 602.

¹² Glasila u kojima su objavljeni zakoni, osim za Hrvatsku, navedena su u belešci 10. U tom smislu vidí za: BiH čl. 101, Crnu Goru čl. 110, Hrvatsku (Narodne novine, br. 11/78) čl. 91, st. 2. i 3, Makedoniju čl. 24, st. 2; Sloveniju čl. 185, i Vojvodinu čl. 117.

nostima (viša sila i sl.); prekovremenom radu; odobravanju plaćenog odsustva; pokretanju prethodnog disciplinskog postupka, privremenom udaljavanju radnika sa radnog mesta, odnosno iz organizacije (suspensiji) i sl.¹³. Dabome da u svim ovim slučajevima ovlašćeni radnik, na osnovu načela sadržanih u čl. 212, 213, 216, 379, 386, 388. Ustava SFRJ i čl. 222, 223. i 224. Zakona o udruženom radu, mora postupati u skladu sa samoupravnim radnopravnim opštim aktima. Dodajmo još da je odgovorni radnik po važećim zakonima obavezan da podnosi izveštaje organima osnovne organizacije o korišćenju datih mu ovlašćenja i u propisanim rokovima.

Odluka kojom se rešava o pravu, obavezi ili odgovornosti radnika mora mu se dostaviti u pismenom obliku (čl. 181, st. 5. Zakona o udruženom radu). Takva odluka mora sadržati pravni osnov, samu izreku o pravu, obavezi ili odgovornosti radnika, obrazloženje i uput o pravnom leku. Sam način dostavljanja odluka se bliže reguliše republičkim (pokrajinskim) zakonima i samoupravnim radnopravnim opštim aktima i to najčešće tako da se: a) neposredno uruči radniku ili b) dostavi preporučenom pošiljkom na poslednju radnikovu adresu poznatu organizaciji ili c) istakne na vidno mesto u organizaciji.

Za slučaj da radnik ne uspe pred nadležnim organima i na izloženi način ostvariti u potpunosti ili delimično svoje pravo njemu stoji na raspolaganju zakonom predviđena mogućnost da se za njega izbori u radnom sporu pred nadležnim sudom s tim što zaštitu prava pred sudom ne može tražiti radnik koji prethodno nije tražio zaštitu prava pred nadležnim organom u osnovnoj organizaciji, osim ako je reč o novčanom potraživanju (čl. 224, st. 2. Zakona o udruženom radu)

II RADNI SPOR

Konačna zaštita prava radnika ostvaruje se pred nadležnim sudom, po pravilu sudom udruženog rada, u radnom sporu. Radni sporovi se razlikuju od drugih sporova u kojima se mogu naći građani kao što su pr. građanskopravni, upravni sporovi. Otuda se ovi sporovi, po pravilu, regulišu zakonodavstvom o radu i proučavaju u radnom pravu.¹⁴

Prava stečena na osnovu rada su, izrekom sadržanom u Ustavu SFRJ, kvalifikovana kao neotuđiva.¹⁵ Neotuđivost i nepovredivost prava na ravnopravnost u zasnivanju radnog odnosa, slobodu rada, pravu na rad, zaštitu od nezaposlenosti, jednaku platu za jednak rad, ograničeno radno vreme, sindikalne slobode, socijalno osiguranje itd., kao osnovna prava čoveka, priznata su i u najširim međunarodnim razmerama Univerzalnom deklaracijom o pravima čoveka koju su Ujedinjene nacije usvojile 10. 12. 1948. god. kao i Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i Međunarodnim paktom

¹³ Pojedinosti iz čl. 101. Zakona o rad. odnosima SR BiH.

¹⁴ dr A. Baltić — dr M. Despotović, op. cit., str. 307.

¹⁵ Vidi: Ustav SFRJ, op. cit., čl. 13, 14, 100, st. 2, 155, 159, st. 2. i dr.

o građanskim i političkim pravima koje su Ujedinjene nacije usvojile 16. 12. 1966. godine.¹⁶

Smisao neotuđivosti prava radnika je u tome što bi bez njih radni odnos izgubio svoja osnovna obeležja. Kao takva ova prava nisu arbitрerna (i koncesija države) već su bitna i nepovrediva potreba i zahtev tih odnosa sama po sebi — rerum natura i, u tom smislu, spadaju u kategoriju »prirodnih prava«¹⁷. Kao ustavna kvalifikacija neotuđivost prava stečenih na osnovu rada znači da se ona ni zakonom, niti bilo kojim drugim aktom ili radnjom ne mogu oduzeti ili ograničiti. Isto tako se ni radnik ne može odreći prava stečenih na osnovu rada, kao što ih ne može ni preneti na nekog drugog. To, međutim, ne isključuje mogućnost da radnik slobodno raspolaze već ostvarenim rezultatima svoga rada.

Obzirom na istaknuti smisao i značaj prava iz radnog odnosa (individualni, kolektivni i opšti) njihovo vredanje može rezultirati svim vrstama u pravu predviđenih odgovornosti (disciplinske, materijalne, administrativno-kaznene ili prekršajne, privredno-prestupne i krivične), a u zavisnosti od toga za koju ili za koliko odgovornosti su se stekli zakonom zahtevani elementi. U skladu s tim radnik ima pravo zahtevati zaštitu svojih prava pred samoupravnim organima, sudovima udruženog rada i drugim sudovima, kao i pred drugim nadležnim organima, u skladu sa zakonom.

§ 1. POJAM I VRSTE RADNOG SPORA

1. Pojam radnog spora

U našem danas važećem zakonodavstvu o radu, za razliku od ranijeg, ne postoji poseban zakon o radnim sporovima, ni celovita i u jednom propisu data definicija radnog spora. Prema nekadašnjem Zakonu o rešavanju radnih sporova¹⁸ radni spor je bio definisan kao spor koji nastaje između radnika ili nameštenika i poslodavca iz radnih odnosa u privatnim, zadružnim i javnim organizacijama i ustanovama. Već na prvi pogled je jasno da je navedena definicija, a na osnovu bitno izmenjenog stanja kod nas, danas prevaziđena i, kao takva, neodgovarajuća.

U skladu sa načelom po kome: »Rad i rezultati rada određuju materijalni i društveni položaj čoveka, na osnovu jednakih prava i odgovornosti«¹⁹ u osnovi je izjednačen pravni položaj svih zaposlenih lica u našoj zemlji i sva su ona, obzirom i na to, podvedena pod pojam »radnik«. Institucionalizovani oblici društvene organizacije rada, pa i subjekti sa kojima se radnik može naći u sporu, danas su organizacije udruženog rada i radne zajednice (kao društveno-pravna lica).

¹⁶ Navedeni akti su objavljeni u Arhivu za pravne i društvene nauke, Beograd, br. 4/68, str. 636—668. Akt o ratifik. paktova vidi u »Sl. listu SFRJ«, br. 7/71.

¹⁷ U tom smislu vidi dr N. Tintić: Radno i socijalno pravo, (I), op. cit., str. 99.

¹⁸ »Sl. list FNRJ«, br. 47/45. Precišćen tekst 56/46.

¹⁹ Ustav SFRJ, op. cit., čl. 11, st. 1.

ili poslodavac (kao fizička ili građansko-pravna lica). Danas ogromna većina naših radnika (oko 5,5 miliona²⁰), na osnovu svoga neotuđivog prava rada sredstvima u društvenoj svojini i samoupravljanja samostalno uređuje svoje međusobne radne odnose samoupravnim radno-pravnim opštim aktima, u skladu sa ustavom, zakonom i načelima moralu socijalističkog samoupravnog društva.²¹ Dodajmo još da su prava radnika, kao predmet mogućeg radnog spora, znatno proširena i produbljena.

Obzirom na rečeno, a na osnovu dosadašnjih naučnih saznanja o radnom sporu i analize važećeg zakonodavstva o radu, radnopravna teorija je pozvana da utvrdi definiciju radnog spora. Radni spor bi se, u najširem smislu reči, mogao definisati kao spor između radnika pojedinca i osnovne organizacije, odnosno poslodavca ili kao spor između radnika pojedinih delova organizacije, radnika i organa organizacije ili radnika organizacije i organa društveno-političke zajednice ili, najzad, sindikata i komore odnosno drugog poslodavačkog udruženja, a povodom povrede individualnih ili kolektivnih prava radnika koga rešavaju zakonom utvrđeni organi i po propisanom postupku.²²

Prema tome za nastanak radnog spora je bitno postojanje sledećih elemenata: a) subjekti ili stranke, odnosno učesnici u radnom sporu, b) povreda zakonom i u skladu s njim priznatih prava ili obaveza iz radnog odnosa kao predmet spora, c) organi zakonom predviđeni za rešavanje radnih sporova i d) postupak ili način rešavanja radnih sporova. Bez ovih elemenata i to svih zajedno (kumulativno) ne može biti ni samog radnog spora.

2. Vrste radnih sporova

U okviru gore datog opšteg pojma i njegovih bitnih elemenata moguće je razlikovati više vrsta radnih sporova. Diferenciranje radnih sporova se vrši prema strankama, odnosno učesnicima u sporu, prema predmetu spora, prema organima za rešavanje radnih sporova i prema postupku, odnosno načinu rešavanja radnih sporova. Ukratko, radni sporovi se mogu razlikovati i razlikuju se prema svakom od svojih bitnih elemenata. U praksi, zakonodavstvu i teoriji se najčešće radni sporovi dele na individualne i kolektivne, dakle, po subjektima, a zbog toga se najčešće razlikuju metodi, organi i postupak rešavanja ovih sporova. Interes za podelu radnih sporova na individualne i kolektivne radne sporove nije bez osnova ni kod nas. Međutim, sudeći po danas važećem pravu u našoj zemlji čini se da je značajnija podela rad-

²⁰ Vidi Posleratni društveno-ekonomski razvoj Jugoslavije — Statistički prikaz, Savezni zavod za statistiku, Beograd, 1978, str. 30.

²¹ Vidi čl. 179, st. 2. i čl. 575. Zakona o udruženom radu.

²² Uporedi čl. 203, st. 1. i 4, čl. 221. i 226. Ustava SFRJ, op. cit.; čl. 18. i 19. Zakona o sudovima udruženog rada, »Sl. list SFRJ«, br. 24/74; čl. 220—226. i 636—640. Zakona o udruženom radu, op. cit.; čl. 397, st. 6. Zakona o osnovama sistema državne uprave i o Saveznom izvršnom veću i saveznim organima uprave, »Sl. list SFRJ«, br. 23/78; čl. 1. i 433—437. Zakona o parničnom postupku, »Sl. list SFRJ«, br. 4/76. i odgovar. republičke zakone.

nih sporova na: a) one koji se rešavaju redovnim putem i b) one koji se nisu mogli rešiti redovnim putem.

Na osnovu analize važećih propisa pod radnim sporovima koji se rešavaju redovnim putem mogli bi se smatrati sporovi između zakonom ovlašćenih subjekata, povodom povrede prava ili obaveza iz radnog odnosa, koji se rešavaju pred sudom ili drugim nadležnim organom u skladu sa zakonom i to redovnim putem.²³

Zakonom ovlašćeni subjekti ili učesnici radnog spora se mogu deliti na obavezne i neobavezne ili eventualne. U obavezne subjekte spadaju, apstraktno govoreći, predлагаči i protivnik predлагаča (prema odredbama zakona o sudovima udruženog rada), odnosno tužilac i tuženik (prema odredbama Zakona o parničnom postupku). Konkretnije govoreći najčešće se radni spor vodi između radnika kao predлагаča i organizacije kao protivnika predлагаča ili obratno, odnosno između radnika kao tužioca i poslodavca kao tuženika ili obratno. Međutim subjekti radnog spora mogu biti: radnici u osnovnoj organizaciji, radnici u drugim osnovnim organizacijama sa kojima je zaključen samoupravni sporazum, društveni pravobranilac samoupravljanja, sindikat, organ samoupravne radničke kontrole i skupština društveno-političke zajednice.²⁴ Isto tako u radnim sporovima u vezi sa kolektivnim ugovorima o radu subjekti su sindikat na jednoj i privredna komora ili koje drugo poslodavačko udruženje na drugoj. Ukratko, ko će biti subjekti, a ko eventualni učesnici u radnom sporu zavisi od brojnih okolnosti kao što su na pr.: radni odnosi u društvenom sektoru ili oni u sektoru lične svojine, zaštita individualnog ili kolektivnog prava radnika, da li je u pitanju prethodni pokušaj zaštite prava pred samoupravnim organima osnovne organizacije ili konačna zaštita tih prava pred sudom ili drugim nadležnim organom itd.

Predmet zaštite u radnom sporu može biti svako društveno-ekonomsko i drugo samoupravno pravo radnika koje im je priznato zakonom i na osnovu zakona samoupravnim radnopravnim opštim aktom, kolektivnim ugovorom o radu, odlukom o prijemu, odnosno ugovorom o radu ili rešenjem o postavljenju s tim da se spor rešava redovnim putem. O organima i načinu rešavanja radnih sporova biće niže govor.

Pod radnim sporovima koji se nisu mogli rešiti redovnim putem (obustave rada) razumeju se sporovi između radnika pojedinih delova organizacije udruženog rada, odnosno radnika i organa u organizaciji ili radnika u organizaciji i organu društveno-političke zajednice povodom povrede kolektivnih prava radnika, koji se nisu mogli rešiti redovnim putem, pri čijem rešavanju sindikat ima posebno naglašenu ulogu uz mogućnost angažovanja i drugih društveno-političkih organizacija pa i skupštine društveno-političke zajednice, kod kojih su organi nadležni za rešavanje uslovljeni učesnicima u sporu i, najzad, radi čijeg se rešavanja mogu preduzimati zakonom propisane mere i radnje.²⁵

²³ Vidi izvore i odredbe navedene u belešci 22, osim odredaba čl. 636—640. Zakona o udruženom radu.

²⁴ Vidi na pr. čl. 180, st. 4. Zakona o udruženom radu.

²⁵ Uporedi sa čl. 47. Ustava SFRJ i čl. 636—640. Zakona o udruženom radu.

Dakle, kod ove vrste radnih sporova je karakteristično: a) da su to kolektivni radni sporovi, b) da se vode povodom povrede kolektivnih prava priznatih radnicima, c) da se nisu mogli rešiti redovnim putem tj. uz pomoć redovnih pravnih sredstava koja radnicima stoje na raspolaganju za zaštitu njihovih prava u organizaciji i izvan nje, d) da je kod ovih sporova posebno naglašena uloga sindikata uz mogućnost angažovanja i drugih društveno-političkih organizacija pa i skupštine društveno političke zajednice, e) da su organi nadležni za rešavanje ovih sporova uslovljeni time da li je povod za spor u organizaciji ili izvan organizacije i f) da se radi rešavanja radnih sporova koji se nisu mogli rešiti redovnim putem mogu preduzimati zakonom propisane mere i radnje.

§ 2. REŠAVANJE RADNIH SPOROVA REDOVNIM PUTEM

1. Uslovi za vođenje radnog spora

Da bi se mogao voditi radni spor moraju se steći sledeći uslovi: a) da je povređeno kolektivno ili individualno pravo ili obaveza iz radnog odnosa, b) da je radnik prethodno pokušao zaštititi svoje pravo podnošenjem zahteva za njegovu zaštitu (prigovora) nadležnom organizaciju u osnovnoj organizaciji i c) poštovanje zakonom propisanih rokova za pokretanje radnog spora. Tek ako su se stekli navedeni uslovi, i to svi zajedno, moguće je pokrenuti radni spor pred sudom ili drugim nadležnim organom, u skladu sa zakonom.

a) *Povreda prava ili obaveze radnika kao predmet radnog spora.* Iako radni sporovi u našem sistemu zasnovanom na vlasti radničke klase i svih radnih ljudi, društvenoj svojini i samoupravljanju niti imaju niti mogu imati karakter antagonističkih sporova koji proizilaze iz dijametalno suprotnih interesa radnika i kapitalista, oni su ipak mogući i, verovatno, će još dugo biti. U uslovima postojanja pojавa i pokušaja monopolskog raspolaganja sredstvima u društvenoj svojini, zloupotreba pozicije i usurpacija prava radnika društvo ne bi bilo dobar domaćin ako bi samoupravne odnose prepustilo njihovom stihijnom kretanju i razvoju.²⁶ Radi toga je u Osnovna načela Ustava SFRJ i uneto da radnička klasa i svi radni ljudi i putem državne vlasti opšteobaveznim normama obezbeđuju socijalističke društvene odnose, »štite slobode i prava čoveka i građanina, socijalističke samoupravne odnose i samoupravna prava radnih ljudi, rešavaju društvene sukobe i štite ustavom utvrđeni poređak«.²⁷

Prava i obaveze radnika se utvrđuju ustavom, zakonom, razumejući tu i ratifikovane međunarodne sporazume iz ove oblasti, samoupravnim radnopravnim opštim aktima, kolektivnim ugovorima o radu i individualnim ugovorima o radu, odnosno drugim osnovima za zasnivanje radnog odnosa. Oduzimanje, ograničavanje ili vređanje na bilo koji način tih i tako utvrđenih prava i obaveza jeste i može biti predmet radnog spora.

²⁶ U tom smislu vidi E. Kardelj: Slobodni udruženi rad, op. cit., str. 309.

²⁷ Osnovna načela Ustava SFRJ, op. cit., V/7.

b) *Prethodni pokušaj zaštite prava u osnovnoj organizaciji.* Kako je već istaknuto, zaštitu prava pred sudom ne može tražiti radnik koji *prethodno* nije tražio zaštitu prava pred nadležnim organom u osnovnoj organizaciji, osim ako ostvaruje novčano potraživanje.²⁸ Tim rešenjem je, u uslovima samoupravljanja, proces zaštite prava radnika prirodno usmeren prvenstveno na osnovnu organizaciju i njene okvire. To bi morao biti najbrži i najsigurniji način da se zaštiti ugrozeno pravo radnika jer iz osnovne organizacije proizlaze i instrumenti (samoupravni radnopravni opšti akti), a tamo su i organi koji mogu pravilno rešiti spor.²⁹

Kao redovno pravno sredstvo za intervenciju protiv prvostepene odluke o pravu ili obavezi radnika donete u osnovnoj organizaciji radniku stoji na raspolažanju zahtev za zaštitu prava koji se podnosi organu utvrđenom statutom osnovne organizacije u roku od 30 dana računajući ga od dana prijema prvostepene odluke, odnosno od dana kada je saznao za povredu svoga prava. Na ovom mestu ukažimo, kao što je to i ranije činjeno, na to da je adekvatniji institut »prigovor« nego »zahtev«, kad je u pitanju zaštita povređenog prava kako je to i dosad bilo i kako je i danas u oblasti disciplinske odgovornosti (čl. 204, st. 5. ZUR-a), prestanka radnog odnosa (čl. 219 ZUR-a) i kod osporavanja svakog rešenja kojim se odlučuje o pravima i dužnostima radnika u državnim organima.³⁰

U skladu sa privilima iz čl. 181. Zakona o udruženom radu treba očekivati da će o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti u prvom stepenu odlučivati komisije radničkog saveta, a da će radnički savet, obzirom na intenciju zakonodavca da se radni kolektiv osnovne organizacije ne optereće pojedinačnim pravima, biti statutom određen da odlučuje po prigovoru u drugom stepenu. Pravni učinak prigovora se sastoji i u tome što on, po pravilu, zadržava od izvršenja prvostepenu odluku. Od rečenog pravila zakon poznaje samo nekoliko izuzetaka uslovljenih prirodnom ili nužnom hitnošću, odnosno neodložnošću. U tom smislu prigovor ne zadržava prvostepenu odluku o: ličnom dohotku, privremenom udaljenju sa rada (suspenziji), o privremenom rasporedu na neodgovarajuće radno mesto zbog izuzetnih okolnosti (viša sila i sl.) i o prekovremenom radu u slučajevima predviđenim zakonom.

Drugostepeni organ je dužan izjasniti se o prigovoru u roku od 30 dana, računajući od dana podnošenja prigovora. Ako je o zahtevu sadržanom u prigovoru postignut pismani sporazum, taj sporazum ima snagu izvršne isprave. Dodajmo još da radnik, prema čl. 222, st. 3. Zakona o udruženom radu, ima pravo prisustvovati raspravljanju zateva iznetog u prigovoru i izjasniti se o činjenicama od značaja za doštenje odluke.

²⁸ Zakon o udruženom radu, op. cit., čl. 224, st. 2.

²⁹ Vidi dr. B. Blagoev: Radni odnosi u Zakonu o udruženom radu, Arhiv, Beograd, br. 1/77, str. 42—44.

³⁰ Argumentaciju za izneto opredeljenje vidi u dr D. Paravina: Radni odnosi prema Nacrtu zakona o udruženom radu, Pravni život, Beograd, br. 6—7/76, str. 46. Vidi i Zakon o osnovama sistema državne uprave i..., čl. 397, st. 1.

Prethodnu zaštitu pred nadležnim organom u svojoj osnovnoj organizaciji radnik može zahtevati sam, a može se obratiti za pomoć i posredovanje određenim organima u organizaciji (osnovna organizacija sindikata, samoupravna radnička kontrola) ili izvan organizacije (sindikat, inspekcija rada, društveni pravobranilac samoupravljanja).

Značajnu ulogu u zaštiti prava radnika ima sindikat. To se ogleda, pre svega, u zakonom izričito utvrđenoj obavezi organa koji rešava o prigovoru da pre donošenja odluke zatraži mišljenje sindikata. Isto tako sindikat može zastupati radnika po njegovom zahtevu ili uz njegov pristanak. Ako radnik ne podnese prigovor ili odbije da ga sindikat zastupa, a povređeno je samoupravno pravo uopšte, postupak može pokrenuti i sam sindikat.

Nova instituciju našeg pravnog sistema od koje se mnogo очekuje, između ostalog, i u oblasti zaštite prava radnika predstavlja društveni pravobranilac samoupravljanja. Kao samostalan organ društvene zajednice, on preduzima mere i pravna sredstva i vrši druga zakonom utvrđena prava i dužnosti radi ostvarivanja zaštite samoupravnih prava radnika. U tom smislu ovaj organ pokreće postupak za zaštitu samoupravnih prava radnika po svojoj inicijativi ili na inicijativu radnika, organa samoupravne radničke kontrole, organizacije udruženog rada, drugih samoupravnih organizacija i zajednica itd.³¹

Obraćajući se organu nadležnom za odlučivanje po prigovoru radnik se može istovremeno obratiti inspekciji rada (radnici u državnim organima — upravnoj, inspekciji), kao organu uprave nadležnom za nadzor nad primenom propisa o radu. Inspekcija rada će, ako nađe da je povređeno pravo radnika, posredovati kod nadležnog organa u osnovnoj organizaciji. Organ u organizaciji je dužan da se istovremeno izjasni o zahtevu iz prigovora i o posredovanju inspekcije, s tim da inspekciju rada izvesti o ishodu u roku od osam dana.³² Osim posredovanja inspekcija rada ima još jedno znatno moćnije sredstvo. Naime, ako ona nađe da je konačnom odlukom osnovne organizacije očigledno povređeno pravo radnika, a radnik je poveo radni spor, odložiće svojim rešenjem izvršenje konačne odluke do donošenja pravosnažne sudske odluke. I kad ne nađe da je očigledno povređeno pravo radnika ona može, na zahtev radnika, odložiti izvršenje konačne odluke o prestanku radnog odnosa i o raspoređivanju radnika, do okončanja radnog spora. Šta više, žalba na pomenuta rešenja inspekcije rada ne odlaže njihovo izvršenje, a protiv konačnih rešenja nije dopušten upravni spor.³³

c) *Poštovanje zakonom utvrđenih rokova za pokretanje radnih sporova.* Radni spor pred sudom, prema Zakonu o udruženom radu (čl. 224, st. 1) se može pokrenuti u roku od 30 dana, računajući od

³¹ O društvenom pravobraniocu samoupravljanja vidi: Ustav SFRJ, op. cit., čl. 131; Zakon o društvenom pravobraniocu samoupravljanja, »Sl. list SFRJ«, br. 36/75 i odgovarajuće republičke, odnosno pokrajinske zakone.

³² Pojedinosti iz Zakona za rabotnite odnosi, »Sl. vesnik na SRM«, br. 45/77, čl. 104.

³³ U izloženom smislu vidi sledeće odredbe zakona o radnim odnosima: BiH — čl. 136; Crna Gora — čl. 142; Makedonija — čl. 104, Srbija — čl. 154, Kosovo — čl. 151 i Voj. — čl. 155.

dana prijema konačne odluke, odnosno 30 dana od poslednjeg dana do koga je konačna odluka morala biti donešena. Samo za ostvarivanje novčanih potraživanja, prema Zakonu o zastarelosti potraživanja (čl. 19),³⁴ rok za pokretanje radnog spora je 3 godine, računajući od dana dospelosti potraživanja.

Ovi rokovi su prekluzivni te se, kao takvi, ne mogu menjati ni voljom subjekata radnog spora, ni voljom suda. Njihovim propuštanjem se gubi pravo na sudsku zaštitu, a sud je dužan odbaciti predlog za pokretanje radnog spora, odnosno tužbu podnesenu po isteku zakonom propisanih rokova kao neblagovremene.

2. Sudovi i drugi organi nadležni za rešavanje radnih sporova i postupaka

Ako, dakle, radnik ne uspe prethodnim podnošenjem prigovora zaštiti svoje pravo pred nadležnim organom u osnovnoj organizaciji, odnosno ako se o prigovoru ne dōnese odluka u zakonskom roku od 30 dana, a što ima učinak negativne odluke (čutanje administracije), on stiče pravo da se predlogom, odnosno tužbom obrati nadležnom суду i da kroz radni spor konačno zaštiti svoje pravo.

Zaštita prava radnika pred sudom je i najznačajniji oblik spoljne zaštite. Sudovi su, u skladu sa načelom izraženim u čl. 219. Ustava SFRJ, nezavisni u vršenju sudske funkcije i sude na osnovu ustava, zakona i samoupravnih opštih akata. Pred njima se radnik i organizacija (društveno-pravno lice), odnosno radnik i poslodavac, kao spoljnim, nezavisnim i samostalnim organima, pojavljuju kao potpuno ravноправni učesnici odnosno stranke u radnom sporu. Zaštita prava radnika, prema danas važećim propisima u našoj državi, obezbeđuje se pred sudovima udruženog rada i drugim sudovima, kao i pred drugim nadležnim organima, u skladu sa zakonom.³⁵ U jedinstvenom sistemu vlasti i samoupravljanja radničke klase i svih radnih ljudi sudske funkciju vrše redovni sudovi kao organi državne vlasti, i samoupravni sudovi. Samoupravni sudovi se ustanovljavaju kao sudovi udruženog rada, arbitraže, mirovna veća, izbrani sudovi i kao drugi oblici samoupravnih sudova.³⁶

a) Sudovi udruženog rada

Sudovi udruženog rada su samostalni društveni organi koji, kao samoupravni sudovi, vrše sudske funkcije u granicama svoje nadležnosti utvrđene ustavom i zakonom.³⁷ Saveznim zakonom o sudovima udruženog rada utvrđena su načela o obrazovanju, nadležnosti i sasta-

³⁴ »Sl. list SFRJ«, br. 40/53.i.57/54.

³⁵ Zakon o udruženom radu, op. cit., čl. 220.

³⁶ Ustav SFRJ, op. cit., čl. 217. i 225.

³⁷ O ovoj vrsti sudova detaljnije vidi u monografiji dr. V. Rajovića: Sudovi udruženog rada, izdanje Novinske ustanove Službeni list SFRJ, Beograd, 1975.

vu sudova udruženog rada.³⁸ Republičkim odnosno pokrajinskim zakonima o sudovima udruženog rada³⁹ bliže se uređuju osnivanje, sastav, sedište, nadležnost i organizacija.⁴⁰

Sud udruženog rada, kao sud prvog stepena, osniva se za teritoriju jedne ili više opština ili za teritoriju republike (pokrajine) — opšti sud udruženog rada. Posebni sudovi udruženog rada mogu se, u skladu sa zakonom,⁴¹ osnivati za rešavanje sporova o samoupravnim pravima iz pojedinih oblasti društveno-ekonomskih odnosa.⁴² U republici (pokrajini) osniva se sud udruženog rada drugog stepena kao viši (ujedno i najviši) koji odlučuje o žalbama protiv odluka prvostepenih sudova i vrši druge poslove poverene mu zakonom. Na zajedničkoj sednici delegata viših sudova udruženog rada razmatraju se pitanja od značaja za ujednačavanje sudske prakse ovih sudova.

Stvarna nadležnost sudova udruženog rada, kao što je istaknuto, u skladu sa ustavom je utvrđena saveznim i republičkim (pokrajinskim) zakonima o sudovima udruženog rada. Ovi sudovi, između ostalog, odlučuju o zahtevima za zaštitu prava rada sredstvima u društvenoj svojini, o zaključivanju i sprovodenju samoupravnih sporazuma o udruživanju i međusobnim radnim odnosima, kao i o drugim zakonom određenim vrstama sporova iz društveno-ekonomskih odnosa.⁴³

Konkretnije govoreći, kad je reč o pojedinačnim pravima i obavezama radnika, sudovi udruženog rada su nadležni za rešavanje radnih sporova o zasnivanju i prestanku radnog odnosa i o svim drugim samoupravnim pravima i obavezama iz međusobnih radnih odnosa radnika u udruženom radu u organizacijama udruženog rada i drugim društvenim pravnim licima.⁴⁴ Radnim sporovima se smatraju i sporovi učesnika prijavljenih na oglas, odnosno konkurs kad pred sudom pobijaju konačne odluke o izboru radnika bilo zato što izabrani kandidati ne ispunjavaju propisane uslove, bilo zbog bitne povrede postupka.⁴⁵ Ovako izričito opredeljenje zakonodavca je nužno zbog toga što je reč o kandidatima za zasnivanje radnog odnosa, dakle licima izvan radnog odnosa u radnom sporu, ali i zbog potrebe da se obezbedi i zaštiti zakonitost u zasnivanju radnog odnosa i ustavom garantovana ravnopravnost i jednakost u svemu tome.

Kad je reč o kolektivnim radnim sporovima nastalim povodom zaključivanja i sprovodenja samoupravnih sporazuma o udruživanju i međusobnim radnim odnosima podsetimo da je Zakonom o udruženom radu utvrđena obaveza po kojoj su radnici u osnovnoj organizaciji u sastavu iste radne organizacije dužni samoupravnim sporazu-

³⁸ Vidi čl. 226, st. 2. Ustava SFRJ i Zakon o sudovima udruženog rada, »Sl. list SFRJ«, br. 24/74.

³⁹ Zakoni su objavljeni u sledećim republičkim (pokrajinskim) službenim glasilima: BiH, 31/74; Crna Gora, 27/75; Hrv., 26/76; Maked., 41/75; Slovenija, 38/74; Srbija, 32/75; Kosovo, 32/76; Vojvodina, 15/75.

⁴⁰ Savezni Zakon o sudovima udruženog rada, op. cit., čl. 4.

⁴¹ Ustav SFRJ, čl. 223, st. 2. (poslednja rečenica).

⁴² Zakon o sudovima socijalnog osiguranja, »Uradni list SR Slov.«, št. 7/77.

⁴³ Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 226.

⁴⁴ Savezni Zakon o sudovima udruženog rada, čl. 4.

⁴⁵ Vidi Zakon o udruženom radu, čl. 226.

mom o udruživanju u radnu organizaciju uređiti *zajedničke osnove i merila za uređivanje određenih prava, obaveza i odgovornosti koji proizlaze iz zajedničkih interesa*. Tako mogu postupiti i radnici osnovnih organizacija u sastavu raznih radnih organizacija, a u okviru iste složene organizacije. Sa ovim osnovima i merilima radnici su dužni usaglasiti samoupravne opšte akte kojima se uređuju radni odnosi.⁴⁶ Ukratko, radnopravni samoupravni opšti akti moraju biti u saglasnosti sa ustavom, zakonom, društvenim dogovorom, samoupravnim sporazumom i statutom, a ne mogu biti u suprotnosti sa načelima morala socijalističkog samoupravnog društva, inače su nezadovoljni i ništavi.⁴⁷

Ako radnici u osnovnoj organizaciji ne usklade samoupravne opšte akte o radnim odnosima sa zajedničkim osnovama i merilima za uređivanje određenih prava i obaveza radnici u toj osnovnoj organizaciji i radnici u drugim osnovnim organizacijama sa kojima su zaključili samoupravni sporazum, društveni pravobranilac samoupravljanja, sindikat, organ samoupravne radničke kontrole i skupština društveno-političke zajednice mogu pokrenuti spor pred sudom udruženog rada radi usklađivanja samoupravnih opštih akata sa zajednički utvrđenim osnovama i merilima.⁴⁸ Dodajmo još da »sudovi udruženog rada imaju značajnu funkciju i u pogledu vršenja nadzora nad zakonitošću akata organizacija udruženog rada. Naime, kad skupština društveno-političke zajednice obustavi od izvršenja samoupravni opšti akt određene organizacije udruženog rada koji nije usklađen sa drugim samoupravnim opštim aktom ili odlukom sa kojom mora biti u skladu, onda odluku o tome da li je taj opšti akt usklađen ili nije donosi odgovarajući sud udruženog rada«.⁴⁹

Mesna nadležnost suda udruženog rada u sporovima iz društveno-ekonomskih i drugih samoupravnih odnosa (kolektivnim) se određuje prema sedištu samoupravne organizacije u kojoj, odnosno prema kojoj organizacije udruženog rada, samoupravne interesne zajednice i druge samoupravne organizacije i zajednice — učesnici u postupku, imaju odnosno vrše samoupravna prava, ako zakonom nije drukčije određeno. Za radne sporove o zasnivanju i prestanku radnog odnosa, kao i o drugim pravima i obavezama radnika iz međusobnih radnih odnosa u društvenim pravnim licima, pored suda na čijem se području nalazi sedište društveno-pravnog lica, nadležan je i sud udruženog rada na čijem se području obavlja poslovanje⁵⁰

Postupak pred sudom udruženog rada se vodi, po pravilu, prema odredbama Zakona o parničnom postupku,⁵¹ ukoliko odgovaraju prirodi sporova o kojima sud odlučuje i ako nisu suprotne odredbama Zakona o sudovima udruženog rada.⁵² Kao osnovna su prihvaćena načela koja se primenjuju i pred redovnim sudom, a koja omogućuju i

⁴⁶ Pravila iz čl. 180, st. 1, 2. i 3. Zak. o udruženom radu.

⁴⁷ Zakon o udruženom radu, čl. 179, st. 2, čl. 128. u vezi sa čl. 115, st. 4. i 5, čl. 575, 588. i 598.

⁴⁸ Usporeди sa Zakonom o udruženom radu, čl. 180, st. 4.

⁴⁹ E. Kardelj: Samoupravni udruženi rad, op. cit., str. 310.

⁵⁰ Vidi čl. 20. i 21. u vezi sa čl. 18. i 19. savez. Zakona o sudovima udruženog rada i čl. 39, st. 1. Zak. o udruženom radu.

⁵¹ Zakon o parničnom postupku je objavljen u »Sl. listu SFRJ«, br. 4/77.

⁵² Vidi čl. 13. Zakona o sudovima udruženog rada.

obezbeđuju pravilnu primenu propisa i donošenje zakonitih odluka kao što su načelo: zakonitosti, javnosti, materijalne istine, nezavisnosti, ekonomičnosti, kontradiktornosti, usmenosti i neposrednosti, zbornosti i dr. Zbog posebne prirode ovih sporova primenjuju se i dva načela koja se pred redovnim sudovima ili ne primenjuju ili samo ograničeno primenjuju.

Prvo od tih načela jeste istražno ili inkviziciono načelo po kome je sud dužan u potpunosti i istinito utvrditi činjenice od kojih zavisi osnovanost zahteva u sporu uključujući i one koje subjekti spora nisu izneli ili koje među njima nisu sporne i izvesti i one dokaze koje učešnici nisu predložili, ako je to po oceni suda potrebno radi donošenja ispravne odluke. Drugo načelo jeste načelo oficijelnosti po kome sud nije vezan zahtevom predlagачa spora i neće uvažiti zahteve subjekata u sporu koji su u suprotnosti sa prinudnim propisima ili načelima mora - rala socijalističkog samoupravnog društva te će, nezavisno od tih zahteva, nastaviti postupak i doneti odluku o spornom odnosu. Prema tome, jednom pokrenuti postupak sud udruženog rada vodi po službenoj dužnosti. U istom smislu je eventualni sporazum stranaka u sporu pred prvostepenim sudom udruženog rada punovažan, ali tek kad ga sud odobri.⁵³

Postupak za zaštitu prava radnika pred sudom udruženog rada se pokreće predlogom koga podnosi radnik u roku od 30 dana od dana prijema konačne odluke osnovne organizacije, a po njegovom zahtevu ili pristanku može ga podneti i sindikat, organ samoupravne radničke kontrole, društveni pravobranilac samoupravljanja i društveno-politička zajednica.⁵⁴ Društveno-politička zajednica, društveni pravobranilac samoupravljanja i statutom sindikata ovlašćena sindikalna organizacija mogu pokretati postupak uvek kad je u pitanju zaštita samoupravnih prava radnika, a mogu učestvovati i u postupku koga nisu pokrenuli ako prijave svoje učešće. Sud udruženog rada je dužan obaveštavati društvenog pravobranioca samoupravljanja i o postupku koga on nije pokrenuo.⁵⁵

Kad dobije predlog radnika kojim pokreće postupak za zaštitu uskraćenog mu, ograničenog ili na drugi način povređenog prava sud udruženog rada osnovanost zahteva sa materijalno-pravne i formalno pravne strane. Ako sud utvrdi da je radniku uskraćeno ili ograničeno pravo priznato mu na osnovu zakona ili samoupravnog opštег akta poništi će konačnu odluku i naložiti osnovnoj organizaciji da omogući radniku realizaciju prava. Zbog povrede postupka sud će poništiti odluku osnovne organizacije ako utvrdi da je ta povreda bitno uticala na njeno donošenje.

Sud udruženog rada je ovlašćen da u izreci svoje odluke uredi sporni odnos o kojem između učešnika nije postignuta saglasnost ako je predmet spora, između ostalog, zaključivanje ili sprovođenje samoupravnog sporazuma o udruživanju u organizaciju ili koje drugo samo-

⁵³ Izloženo istražno načelo i načelo oficijelnosti uporedi sa odredbama čl. 28. i 32. Zak. o sudovima udruženog rada.

⁵⁴ Z. Lenac: Zaštita prava radnika iz radnog odnosa, objavljeno u zborniku »Radni odnosi u teoriji i praksi«, Pravni fakultet u Zagrebu, 1978, str. 147. i dr.

⁵⁵ Zakon o sudovima udruženog rada, čl. 23, st. 5, 24, st. 2. i 25.

upravno pravo ili dužnost radnika koje se, prema ustavu i zakonu, uređuju samoupravnim opštim aktom. Ovakva odluka suda udruženog rada zamenjuje, odnosno dopunjava samoupravni opšti akt. Prema tome, zadatak je suda udruženog rada ne samo da primjenjuje i tumači propise, već i da stvara samoupravne opšte akte i na taj način razvija samoupravno radno pravo i samoupravljanje uopšte. Protiv pravosnažne odluke suda udruženog rada kojom se uređuje sporni samoupravni odnos, pošto ona zamenjuje ili dopunjava samoupravni opšti akt (i upravo zbog toga), može se pokrenuti postupak pred ustavnim sudom radi ocene njene ustavnosti odnosno zakonitosti.⁵⁶

Protiv prvostepene odluke suda udruženog rada može se izjaviti žalba drugostepenom суду у roku од 15 dana od dana dostavljanja odluke. Žalba zadržava odluku od izvršenja. Ako je u pitanju primena pravosnažnih propisa ili načela morala socijalističkog samoupravnog društva drugostepeni sud udruženog rada ispituje ožalbenu odluku u celiini nezavisno od toga u kome je delu žalbom napadnuta.⁵⁷

Zaštita prava radnika pred drugim sudovima ili drugim nadležnim organima, u skladu sa zakonom, takođe se obezbeđuje. Osim sudova udruženog rada, određene nadležnosti u rešavanju radnih sporova imaju redovni sudovi (opšte nadležnosti i privredni sudovi) i ustavni sudovi. Od vansudskih organa, osim već pomenutih, zaštita prava radnika se, u skladu sa zakonom, obezbeđuje i pred skupštinama društveno-političkih zajednica, samoupravnih interesnih zajednica, odnosno njihovih organa, kao i pred arbitražnim većima za radne sporove itd.

b) Redovni sudovi

Do najnovije ustawne reforme iz 1974. godine kojom su uvedeni sudovi udruženog rada sa ovlašćenjem da, između ostalog, rešavaju sporove iz međusobnih radnih odnosa radnika u društveno-pravnim licima sve radne sporove su rešavali redovni sudovi opšte nadležnosti. Danas u nadležnost redovnih sudova spada samo rešavanje radnih sporova između radnika i privatnih poslodavaca (fizičkih ili građansko-pravnih lica). Ti se sporovi raspravljaju po odredbama Zakona o parničnom postupku modifikovanom u nužnoj meri. Modifikacije sadržane u glavi dvadeset sedmoj pomenutog Zakona (postupak u parnicama iz radnog odnosa), između ostalog, respektuju načelo hitnosti u rešavanju radnih sporova. Isto tako u toku trajanja radnog spora sud može i po službenoj dužnosti odrediti privremene mere koje se primenjuju u izvršnom postupku radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete. Protiv ovog rešenja nije dopuštena posebna žalba. U presudi kojom nalaže izvršenje neke činidbe, prema navedenom Zakonu, sud će odredeiti rok od osam dana za njeno izvršenje. Rok za podnošenje žalbe protiv prvostepene presude je takođe osam dana.⁵⁸

⁵⁶ Uporedi sa pravilima sadržanim u saveznom Zakonu o sudovima udruženog rada, op. cit., čl. 34. i 38.

⁵⁷ Vidi savezni Zakon o sudovima udruženog rada, op. cit., čl. 35. i 37.

⁵⁸ Zakon o parničnom postupku, »Sl. list SFRJ«, br. 4/77.

Izuzetno od pravila po kome sud udruženog rada raspravlja sporove iz međusobnih radnih odnosa radnika u društveno-pravnim liciма redovni (privredni) sud rešava i radne sporove radnika čije su organizacije udruženog rada u stečajnom postupku (čl. 36, t. 2. Zakona o redovnim sudovima).

Najzad, odluke sudova udruženog rada koje su podobne za sudsko izvršenje, izvršavaju redovni sudovi po pravilima izvršnog postupka. Izvršavanje ostalih odluka obezbeđuje skupština opštine primenjujući, u tom cilju, mere predviđene ustavom i zakonom.⁵⁹

Međutim, u odnosima između redovnih sudova i sudova udruženog rada bilo je i danas ima dosta nedoumica. Tako je bilo, a možda i sada ima, mišljenja da radne sporove o naknadi štete (koju radnik pričini organizaciji ili trećem licu, odnosno pretrpi na radu), i ako ih vode radnici u udruženom radu, i dalje treba da raspravljaju redovni sudovi opšte nadležnosti.⁶⁰ S druge strane ima pokušaja da se i sporovi između radnika i privatnih poslodavaca stave u nadležnost sudova udruženog rada.⁶¹ Čini se da posle donošenja Zakona o udruženom radu i Zakona o parničnom postupku ovim nedoumnicima, posmatrano de lege lata, nema mesta jer prvi Zakon izričito upućuje i organizaciju i radnika na sud udruženog rada radi realizacije naknade štete,⁶² kao što i drugi radne sporove između radnika i privatnih poslodavaca izričito stavlja u nadležnost redovnih sudova.⁶³

Još dva veoma značajna pitanja su sporna u odnosima između redovnih i sudova udruženog rada, pa i povodom zaštite prava radnika. Prvo pitanje se tiče mogućnosti pobijanja pravosnažnih odluka sudova udruženog rada putem vanrednih pravnih lekova pred redovnim sudovima, a drugo sastava zajedničke sednice delegata republičkih i pokrajinskih sudova udruženog rada, odnosno obezbeđivanja jedinstva sudske prakse.

Po mišljenju Saveznog suda koje polazi od čl. 233, st. 3. Ustava SFRJ koji glasi: »Zakonom se određuje pod kojim se uslovima odluka samoupravnog suda može pobijati i kod redovnog suda i uređuje se izvršenje ovih odluka«, moguće je da se pred Saveznim sudom pobijaju pravosnažne odluke sudova udruženog rada kad su u pitanju savezni propisi. Suprotno iznetom predsednici sudova udruženog rada tvrde, takođe se pozivajući na ustav, da Zakon o udruženom radu »potpuno jasno i nedvosmisleno poverava izvršavanje sudske funkcije u sporovima koji nastanu iz samoupravnih odnosa samo samoupravnim sudovima i na taj način isključuje bilo kakvu ingerenciju redovnih sudova u sudskom odlučivanju u pogledu te vrste sporova, pa bilo da se radi o redovnom postupku ili postupku na osnovu vanrednih pravnih sredstava«.

⁵⁹ Vidi čl. 54. saveznog Zakona o sudovima udruženog rada.

⁶⁰ U tom smislu vidi M. Kovačević — M. Matović: Zbirka propisa o sudovima udruženog rada i društvenom pravobraniocu samoupravljanja. »Privredna štampa«, Bgd., 1975, str. 23—25.

⁶¹ Vidi Zakon o osnivanju, nadležnosti i sastavu sudova udruženog rada, »Sl. list SR BiH«, br. 31/74, čl. 36. i Z. Lenac: Zaštita prava radnika iz radnog odnosa, op. cit., str. 144.

⁶² Zakon o udruženom radu, op. cit., čl. 207. i 208.

⁶³ Zakon o parničnom postupku, op. cit., čl. 1. i 433—437.

Slična razilaženja postoje i u pogledu drugog pitanja. Savezni sud smatra da u zajedničkoj sednici sudova udruženog rada treba da učestvuje i Savezni sud »koji bi bio jedino ovlašćen za zauzimanje načelnih stavova, značajnih za primenu saveznih propisa«. Na drugoj strani predstavnici republičkih i pokrajinskih sudova udruženog rada stoje na stanovištu da oni mogu samostalno zauzimati načelne stavove u pogledu svih pitanja značajnih za ujednačavanje svoje sudske prakse.⁶⁴

Nema sumnje da su izložena pitanja delikatna i pravno, i politički pa ih je u toliko potrebnije svestrano proučiti i adekvatno rešiti. Ovo i s toga što sudsku funkciju u *jedinstvenom* sistemu vlasti i samoupravljanja vrše i redovni i samoupravni sudovi,⁶⁵ a jedinstvo sistema vlasti i samoupravljanja nužno podrazumeva i određenu meru jedinstva u zaštiti prava, odnosno u delovanju sudskog sistema. Međutim, samo postojanje navedenih razlika upućuje na zaključak da sadašnji zakonodavno-pravni sistem nije dograđen — ni na nivou Federacije, ni na nivou republika i pokrajina.

Na nivou Federacije, kao što je poznato, suda udruženog rada nemamo, a postojeće institucije u okviru redovnih sudova (Savezni sud (Zajednička sednica) za sada nemaju nikakvih ovlašćenja u odnosu na odluke sudova udruženog rada. S druge strane i jedni i drugi sudovi primenjuju određene savezne propise i rešavaju o određenim pitanjima u kojima svakako treba objedinavati i usklađivati stavove, odnosno praksu. Na republičkom nivou je samo Ustavom Slovenije predviđena mogućnost zajedničke sednice Vrhovnog suda Slovenije i samoupravnih sudova koji konačno odlučuju o pojedinim stvarima, na kojoj ovi sudovi zauzimaju »načelna pravna mišljenja o pitanjima značajnim za jednakopravljavanje zakona i drugih propisa«.

Na osnovu izloženog i u našoj teoriji je izneto mišljenje po kome bi se mogla uvesti vanredna pravna sredstva na konačne odluke sudova udruženog rada kao što su: zahtev za preispitivanje pravosnažnih odluka i zahtev za zaštitu zakonitosti. Rešavanje po tim sredstvima bi se moglo poveriti ili nekim novim institucijama na nivou pokrajine, republike i Federacije ili vrhovnim sudovima u federalnim jedinicama odnosno Saveznom суду tako preorganizovanim da uključe i ovu mogućnost. Ukoliko ne bi bilo prihvatljivo uvođenje vanrednih pravnih sredstava korisno bi bilo obezbediti odgovarajuće institucije, kao što su zajednička sednica i slično, preko kojih bi se postiglo ono čega sada nema, a što bi nam trebalo — da u određenoj meri objedinjavaju stavove i jednih i drugih sudova jer je u pitanju jedinstvo društvenopravne zaštite. Tako bi se i nova institucija suda udruženog rada, prema istom mišljenju, dogradila i adekvatnije uklopila u celokupni sistem našeg društva.⁶⁶

⁶⁴ O izloženim razilaženjima vidi u Izveštaju o radu Saveznog suda i povodom njega sačinjenoj Informaciji predsednika republičkih i pokrajinskih sudova udruženog rada razmatrane na Odboru Saveznog veća Skupštine Jugoslavije 17. 6. 1977.

⁶⁵ Ustav SFRJ, op. cit., čl. 217.

⁶⁶ Vidi prof. dr M. Perović: Redovni i samoupravni sudovi i sudovi bez parničenja, »Politika«, Bgd., 6. i 6. II 1978.

c) Ustavni sudovi

Značajnu ulogu u zaštiti pojedinačnih i kolektivnih prava radnika u našem sistemu imaju i ustavni sudovi. Svoje međusobne radne odnose uspostavljene u zajedničkom radu društvenim sredstvima u osnovnoj organizaciji, odnosno u radnoj zajednici, a na osnovu i u okviru svojih samoupravnih prava radnici uređuju samoupravnim radnopravnim aktima. Međutim, ne sme se gubiti iz vida da ti akti moraju biti u skladu sa ustavom i zakonom i da ne mogu biti u suprotnosti sa načelima morala socijalističkog samoupravnog društva bez kojih uslova se imaju smatrati nedozvoljenim i, u skladu s tim, ništavim.⁶⁷ Nužno je još podvući da je odnos radnopravnih samoupravnih opštih akata sa zakonom znatno prisniji od odnosa između zakona i drugih samoupravnih opštih akata kojima se ne regulišu (ili u koliko se njima ne regulišu) međusobni radni odnosi. Ovo stoga što je za druge samoupravne opšte akte dovoljno da nisu u suprotnosti sa zakonom dok radnopravni samoupravni opšti akt po izreci zakonodavca »mora biti u skladu i sa zakonom«.⁶⁸

U okviru navedenih ustavom i zakonom utvrđenih granica, prema tome, imaju se kretati i radnici u društveno-pravnim licima prilikom donošenja radnopravnih samoupravnih opštih akata i ustavnih sudovi u ocenjivanju saglasnosti tih akata sa ustavom i zakonom.⁶⁹ Za ocenu saglasnosti radnopravnih samoupravnih opštih akata sa Ustavom SFRJ i saveznim zakonom za čije su izvršenje odgovorni savezni organi nadležan je Ustavni sud Jugoslavije, a u svim drugim slučajevima odgovarajući ustavni sud republike odnosno pokrajine.

Prema gotovo svim dosad vršenim analizama i javno saopštenim ocenama u našim samoupravnim opštlim aktima i dalje se nalaze rešenja kojima se narušavaju samoupravni odnosi i prava, unose sitnosopstvenički interesi i grupnosvojinski odnosi, ispoljavaju birokratske tendencije i sl. Ocene o raspodeli ličnih dohodaka takođe nisu pozitivne. Raspodela se često tretira kao neko usko tekuće pitanje, a ne kao strateško pitanje socijalističkog sistema i položaja čoveka u našem društvu. »Kaže se da suviše mnogo, mislim da to i praksa potvrđuje, prava čoveka danas zavise od toga gde radi, a mnogo manje od toga kako on lično radi i kakve stvaralačke rezultate daje, a to sigurno nije ustavna pozicija.«⁷⁰

Ocenjujući ustavnost i zakonitost samoupravnih radnopravnih opštih akata ustavni sudovi su pozvani da odstranjuju iz njih sve one sadržaje koji nisu u skladu sa ustavom i zakonom i na taj način značajno doprinose razvoju i samoupravljanja i samoupravnog radnog prava. Tim putem idući značajno se doprinosi i zaštiti konkretnih po-

⁶⁷ Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 13, 14, 206, st. 2, 207, st. 2. kao i Zakon o udruženom radu, op. cit., čl. 161, 179, st. 1. i 2, čl. 575, 588. i 598, st. 1.

⁶⁸ Vidi Zakon o udruženom radu, op. cit., čl. 179, st. 2. u vezi sa st. 1. i čl. 161. st. 1.

⁶⁹ Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 205—208. i 375, st. 1, t. 4.

⁷⁰ Dr Mijat Šuković, predsednik Ustavnog suda Crne Gore, na savetovanju ustavnih sudova u Beogradu, aprila 1978 (citirano po izveštaju dnevног lista »Politika«, od 17. 4. 78.).

jedinačnih i kolektivnih prava radnika obzirom na pravni i moralni karakter odluka ustavnih sudova, kao i obzirom na činjenicu da se te odluke objavljuju u službenom glasilu odgovarajuće društveno-političke zajednice i tako bivaju dostupne najširoj javnosti.

Inicijativu za pokretanje postupka za ocenu ustavnosti i zakonitosti samoupravnog opštег akta mogu dati razni subjekti uključujući i radnika pojedinca. Sam postupak najčešće pokreće skupština društveno-političke zajednice koja je obustavila od izvršenja samoupravni opšti akt, a mogu ga pokrenuti i drugi ustavom ovlašćeni subjekti,⁷¹ kao i sam ustavni sud po sopstvenoj inicijativi. Podsetimo još da je svaki organ koji odlučuje o pojedinačnim stvarima, a smatra da samoupravni radnopravni opšti akt na osnovu koga odlučuje nije u saglasnosti sa ustavom ili zakonom, dužan pokrenuti postupak pred ustavnim sudom.⁷²

Ako ustavni sud utvrdi da samoupravni opšti akt ili pojedine njegove odredbe nisu u skladu sa ustavom ili zakonom on će ih, a u zavisnosti od konkretnih okolnosti, poništiti ili ukinuti.⁷³ Odluka ustavnog suda o ukidanju samoupravnog opštег akta ima isto dejstvo i u pogledu pojedinačnih akata donesenih na osnovu ukinutog samoupravnog opštег akta kojim se vređaju ustavom ili zakonom priznata prava. Odgovarajuće dejstvo ima i odluka o poništavanju samoupravnog radnopravnog opštег akta.

Radnik kome je povređeno pravo konačnim ili pravosnažnim pojedinačnim aktom donesenim na osnovu samoupravnog opštег akta za koga je odlukom ustavnog suda utvrđeno da nije u saglasnosti sa ustavom ili zakonom ima pravo da traži od nadležnog organa izmenu tog akta. Predlog za izmenu pojedinačnog akta se može podneti u roku od šest meseci od dana objavljivanja odluke ustavnog suda u službenom glasilu odgovarajuće društveno-političke zajednice, ako od dostavljanja pojedinačnog akta do donošenja odluke ustavnog suda nije proteklo više od jedne godine. Ako se utvrdi da se izmenom pojedinačnog konačnog ili pravosnažnog akta ne mogu otkloniti posledice ustavnii sud može odrediti da se one otklone povraćajem u pređašnje stanje, naknadom štete ili pak na neki drugi odgovarajući način.⁷⁴

Od vansudskih organa, osim već pomenuтих, zaštita prava radnika se obezbeđuje pred skupštinama društveno-političkih i samoupravnih interesnih zajedница, odnosno njihovim organima, pred arbitražnim većima za radne sporove itd.

d) Arbitraže i drugi organi

Skupština opštine ili, izuzetno druge društveno-političke zajednice kad je to zakonom predviđeno, u ostvarivanju društvene zaštite samoupravnih prava radnika i društvene svojine, preduzima zakonom

⁷¹ Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 387. i odgovarajuće odredbe republičkih i pokrajinskih ustava.

⁷² Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 207, st. 4.

⁷³ Uporedi sa čl. 385. Ustava SFRJ.

⁷⁴ Slično iznetom vidi dr. S. Popović: Samoupravno pravo, izdanje Pravnog fak. u Nišu, 1978, str. 357.

predviđene privremene mere ako su u organizaciji udruženog rada bitno poremećeni samoupravni odnosi. Smatra se da su bitno poremećeni samoupravni odnosi, između ostalog, i ako nije obezbeđeno da radnici u organizaciji neposredno i ravnopravno uređuju i ostvaruju međusobne radne odnose, ako se u propisanom roku ne doneše radnopravni samoupravni opšti akt itd.

Nadzor nad zakonitošću rada radnih organizacija i drugih samoupravnih organizacija i zajednica, ako zakonom nije drukčije određeno, vrši nadležni organ skupštine opštine na čijem području se nalazi sedište organizacije. Pod ovim nadzorom se razume nadzor nad saglasnošću samoupravnih opštih akata sa ustavom, zakonom i višim samoupravnim opštim aktom. Ako je poslovodni organ obustavio od izvršenja samoupravni opšti akt zbog nesaglasnosti sa višim pravnim aktom dužan je o tome obavestiti skupštinu opštine, a ova u roku od 30 dana isti akt razmotriti i doneti rešenje i u roku od daljih 8 dana pokrenuti postupak pred ustavnim sudom ako je u pitanju nesaglasnost sa ustavom ili zakonom, odnosno pred sudom udruženog rada ako je reč o nesaglasnosti sa višim samoupravnim opštim aktom. Propuštanje zakonom utvrđenih rokova od strane skupštine opštine ima za posledicu to da se obustavljeni samoupravni opšti akt može primenjivati.⁷⁵

Zaštita položaja i prava naših radnika privremeno zaposlenih u inostranstvu se obezbeđuje u skladu sa načelom jedinstvenog istupanja prema inostranstvu. Tu zaštitu sprovode nadležni savezni i republički odnosno pokrajinski organi uprave i savezne i republičke odnosno pokrajinske organizacije, organizacije udruženog rada, samoupravne interesne zajednice i druge samoupravne organizacije i zajednice — neposredno ili u saradnji sa društveno-političkim i drugim organizacijama.

Pred organima samoupravnih interesnih zajednica se takođe osvaruju i štite značajni kompleksi prava radnika kao što su oni sa područja zapošljavanja, socijalnog osiguranja, stanovanja, dečije zaštite i dr.

Arbitražna veća su posebni organi pred kojima se rešavaju ili mogu rešavati i individualni i kolektivni radni sporovi redovnim putem. Prema danas važećem zakonodavstvu o radu arbitražna veća za rešavanje kolektivnih radnih sporova između sindikata i privredne komore odnosno drugog poslodavačkog udruženja, a povodom zaključivanja ili izmena odnosno dopuna kolektivnih ugovora o radu, kao obavezni organi su predviđena zakonima o radnim odnosima Bosne i Hercegovine i Slovenije.

Ta veća su sastavljena od po tri člana (arbitra) i tri zamenika. Po jednog člana i zamenika imenuju: izvršni savet društveno-političke zajednice za čiju teritoriju važi kolektivni ugovor o radu, odgovarajući sindikat i komora. Na zahtev jedne od ugovornih strana o spornim pitanjima rešava arbitražno veće. Odluka ovog veća zamenjuje ili dopunjava kolektivni ugovor o radu. U drugim republikama i pokra-

⁷⁵ Vidi Zakon o udruženom radu, čl. 616—638. i 641—647.

jinama kolektivnim ugovorima o radu se utvrđuju način obrazovanja arbitraže i postupak rešavanja kolektivnih radnih sporova između sindikata i komore, odnosno drugog poslodavačkog udruženja.⁷⁶ Pored ovih arbitražnih veća doskora smo, istina samo u Srbiji, imali i arbitraže za rešavanje individualnih radnih sporova kojima se radnik mogao, ako je htio, obratiti pre pokretanja spora pred nadležnim sudom, a rokovi za pokretanje spora pred sudom su za to vreme mirovali.⁷⁷

3. Izvršavanje pravosnažnih sudskeh odluka donesenih u radnim sporovima

Poslednju etapu na putu ostvarivanja i zaštite prava radnika predstavlja obezbeđenje bezuslovnog i bezizuzetnog izvršavanja pravosnažnih sudskeh odluka donesenih u radnim sporovima. Tek bezuslovnim izvršavanjem ovih odluka definitivno se obezbeđuje ostvarivanje i zaštita važećim propisima priznatih prava radnika i obratno, bez tog uslova sve dosad rečeno gubi svoj smisao i svrhu. Obzirom na rečeno u civilizovanom svetu je već odavno obezbeđen visok autoritet i bezuslovno poštovanje sudskeh odluka od svih i svakog.

U našoj novijoj praksi ili preciznije krajem šezdesetih i početkom sedamdesetih godina masovnije su se ispoljile teškoće baš u izvršavanju pravosnažnih sudskeh odluka donesenih u radnim sporovima, posebno onih o reintegraciji radnika. Tako stajnu stvari po svemu sudeći, između ostalog, značajno su doprinela neprecizna zakonska razgraničenja obaveza i ovlašćenja između organa samoupravljanja i rukovodećih ljudi u radnim organizacijama. Isto tako se čini da su neizvršavanju ovih odluka pogodovale blage i neadekvatne sankcije. Posledice su bile izuzetno ozbiljne. Radnik je ostajao bez svojih prava i ako su mu u tome zaštitu pružile najviše sudske instance. U takvima slučajevima umesto zakona carovala je svemoćna samovolja nanoseći ozbiljnu štetu čitavom sistemu zaštite ustavnosti i zakonitosti na najosetljivijem terenu vredajući osnovne interese našeg socijalističkog društva u celini.

Izloženo stanje, de lege lata, znatno je popravljeno. Zakonom je izričito precizirano da je pravosnažnu sudsку odluku donesenu u radnom sporu dužan da izvrši poslovodni organ ili ovlašćeni radnik u osnovnoj organizaciji i to u roku od 15 dana od dana dostavljanja sudske odluke, ako u samoj odluci nije određen drugi rok. Ako poslovodni organ ili ovlašćeni radnik u osnovnoj organizaciji ne izvrši pravosnažnu sudsку odluku u navedenom roku čini težu povredu radne obaveze. Kvalifikujući neizvršavanje pravosnažne sudske odluke kojom se obezbeđuje zaštita prava radnika kao povredu radne obaveze, i to

⁷⁶ »Sl. list SR BiH«, br. 36/77, čl. 117. i »Uradni list SR Sl.«, št. 24/77, čl. 198. Vidi i Društveni dogovor o usklađivanju prava i obaveza radnika zaposlenih kod radnih ljudi koji samostalno obavljaju delatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana i kod građanskih pravnih lica i fizičkih lica, »Sl. list SFRJ«, br. 43/76, čl. 18.

⁷⁷ Zakon o pravima i obvezama radnika u udruženom radu, »Sl. glasnik SR Srbije«, br. 18/74, čl. 149. i 150.

teže, zakonodavac stavlja do znanja odgovornom pojedincu u osnovnoj organizaciji i svima drugim da mu se za takvo ponašanje može izreći svaka disciplinska kazna predviđena za težu povredu, pa i isključenje iz organizacije. Dalje, neizvršavanje pravosnažne sudske odluke donesene u postupku za zaštitu prava radnika u gore navedenom zakonom određenom roku se kvalifikuje i kao prekršaj za koji će se kazniti organizacija novčanom kaznom do 50.000 dinara, a odgovorno lice u organizaciji takođe novčanom kaznom do 10.000 dinara.⁷⁸

Na kraju, dodajmo još da je od 1973. godine neizvršavanje pravosnažne sudske odluke kojom je odlučeno o vraćanju radnika na rad (reintegraciji) kvalifikovano i kao krivično delo. Za to delo službeno ili odgovorno lice će se kazniti zatvorom od tri meseca do tri godine.⁷⁹ Rezimirajmo. Prema sadašnjem stanju u našem zakonodavstvu precizno je određeno odgovorno lice koje je dužno izvršiti pravosnažnu sudsку odluku o zaštiti prava radnika, rokovi u kojima se odluka mora izvršiti i sankcije disciplinske, administrativno-kaznene pa i krivične. Osnovano je verovati da će izloženo i u praksi rezultirati sigurnijom i potpunijom zaštitom prava radnika. Međutim, za sigurnije i celovitije zaključivanje o stanju stvari u praksi bila bi neophodna analitička istraživanja, permanentna i zasnovana na odgovarajućoj naučnoj metodologiji.

Ako i uz sve rečeno pravosnažna sudska odluka o zaštiti prava radnika ostane neizvršena radniku je omogućeno da njeno prinudno izvršenje zahteva od suda. Naime, prema saveznom Zakonu o sudovima udruženog rada odluke ovih sudova, podobne za sudske izvršenje, izvršavaju redovni sudovi po pravilima izvršnog postupka. Izvršenje ostalih odluka sudova udruženog rada (nepodobnih za sudske izvršenje) obezbeđuje nadležna opštinska skupština primenjujući mere predviđene ustavom i zakonom.⁸⁰

Za sudske izvršenje su podobne one odluke sudova udruženog rada kojima se nalaže neka činidba kao na pr.: da se plati određeni novčani iznos, da trpi ostvarenje nekog prava učesnika u sporu, da se omogući u organizaciji vraćanje na rad radnika sa kojim je nezakonito raskinut radni odnos. Procesno-pravno posmatrano odluka suda udruženog rada postaje podobna za prinudno izvršenje istekom roka određenog za dobrovoljno izvršenje naložene činidbe (istekom paricionog roka). Kao izvršni naslov može služiti odluka suda udruženog rada snabdevenog klauzulom izvršnosti. Tu klauzulu stavlja prvostepeni (osnovni) sud udruženog rada.⁸¹

⁷⁸ Izloženo uporedi sa Zakonom o udruženom radu, op. cit., čl. 225, u vezi sa čl. 198. i čl. 652, st. 1, t. 8. i st. 2.

⁷⁹ Vidi bivši Krivični zakonik, čl. 198a. i sada važeći Krivični zakon SFRJ, »Sl. list SFRJ«, br. 36/77, čl. 197, kao i odgovarajuće odredbe republičkih i pokrajinskih krivičnih zakona i to svih.

⁸⁰ Zakon o sudovima udruženog rada, »Sl. list SFRJ«, br. 24/74, čl. 54.

⁸¹ U izloženom smislu vidi i M. Kovačević — M. Matović: Zbirka propisa o sudovima udruženog rada i društvenom pravobraniocu samoupravljanja sa komentarom, op. cit., str. 53.

§ 3. REŠAVANJE ŠPOROVA KOJI SE NIŠU MOGLI REŠITI REDOVNIM PUTEM (OBUSTAVE RADA)

1. Opšti pogled

U našem najnovijem radnom pravu, izgrađenom na načelima Ustava SFR Jugoslavije iz 1974. godine, poseban teorijski i praktični značaj za međusobno diferenciranje radnih sporova dobio je način njihovog rešavanja. Po tom kriterijumu, kako je već ukazano (vidi gore § 1.), svi se radni sporovi dele na one koji se rešavaju redovnim putem i one sa kojima to nije slučaj. O radnim sporovima (individualnim i kolektivnim) koji se rešavaju redovnim putem (pred zakonom predviđenim vanskudskim i sudskim organima i po propisanom postupku) već je bilo reči.⁸² Pod ovim naslovom, u osnovi preuzetom iz Zakona o udruženom radu (deo četvrti, glava sedma, odeljak drugi) biće reči o radnim sporovima koji se nisu mogli rešiti redovnim putem ili, jasnije rečeno, o pravnim pravilima koja se imaju primenjivati za slučaj obustave rada radnika u radnoj organizaciji ili njenom delu.

Pravnim pravilima iz navedenog odeljka Zakona o udruženom radu se konkretnizuju načela sadržana u čl. 47. Ustava SFRJ i još neka sa kojima zajedno predstavljaju krupnu novinu čitavog posleratnog pravnog sistema naše socijalističke države. U njima je sadržano saznanje da ni »samoupravna demokratija nije sistem zasnovan na idealnoj harmoniji, nego, naprotiv, na borbi mišljenja i na kritici prakse, pa često i na direktnoj konfrontaciji parcijalnih interesa«.⁸³

Pod konfliktnim i vanrednim putem, za razliku od onog redovnog, u rešavanju kolektivnih radnih sporova podrazumeva se obustava rada u našim, odnosno štrajk u uslovima kapitalističkog društveno-ekonomskog, političkog i pravnog sistema. Rečenim se, dabome, ne izjednačavaju ove dve kategorije baš kao što nisu jednaki ni uslovi unutar kojih se one pojavljuju i u okviru kojih moraju biti posmatrane uzimajući naročito u obzir položaj i ulogu radničke klase u dатој državi.

Prema Ustavu naše zemlje SFR Jugoslavija je savezna država zasnovana na vlasti i samoupravljanju radničke klase i svih radnih ljudi čije se društveno-ekonomsko uređenje zasniva na slobodnom udruženom radu sredstvima rada u društvenoj svojini i na samoupravljanju radnika u proizvodnji i raspodeli društvenog proizvoda u osnovnim i drugim organizacijama udruženog rada i društvenoj reprodukciji u celini. U tom sistemu, načelno je opredeljenje, samo rad i rezultati rada opredeljuju materijalni i društveni položaj čoveka na osnovu jednakih prava i odgovornosti. U skladu s ovim načelom нико не може, ni neposredno ni posredno, sticati materijalne i druge koristi eksploracijom tuđeg rada. Podvucimo još da нико не сме на било који начин onemogućavati ni ograničavati radnika da ravnopravno с drugim radnicima odlučuje о svom radu i o uslovima i rezultatima svoga rada.⁸⁴

⁸² Vidi odeljak pod §2. gore.

⁸³ E. Kardelj: Pravci razvoja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja, »Komunist«, Bgd., 1977, str. 95.

⁸⁴ Uporedi izloženo sa Ustavom SFR Jugoslavije »Sl. list SFRJ«, br. 9/74, čl. 1, 10, 11. i dr.

Saglasno rečenom, стоји се на stanovištu да је štrajk kao društveno-istorijska kategorija у uslovima društveno-ekonomskog, političkog i pravnog sistema zasnovanog на vlasti radničke klase i svih radnih ljudi, društvenoj svojini na sredstvima rada i samoupravljanju prevaziđen. Наčelно govoreći pravo radnika на samoupravljanje i право на štrajk su dva nespojiva prava која se međusobno isključuju.⁸⁵ Obzirom на то, iako štrajk nije bio zabranjen nijednim propisom socijalističke Jugoslavije naša radnopravna teorija,⁸⁶ за razliku od one u kapitalističkim zemljama,⁸⁷ se nije detaljnije bavila kategorijom štrajka.

»Takva su teorijska razmišljanja о problemu štrajka — obustavama rada u našim uslovima. No, u praksi, као што znamo, stvari stoje нешто drugачије, jer je obustava rada od strane radnika bilo. Jasno је да предњи stavovi prepostavljaju da samoupravljanje у свим организацијама представља стварност у praksi, у којој bi svaki radnik bio стварно neposredni upravljač društvenom proizvodnjom, односно društvenim poslovima и активни учесник у raspodeli dohotka (i ličnog dohotka) у svojoj организацији«⁸⁸ Time bi se i u praksi realizovala ustavna načela по којима se svakom radniku u udruženom radu sredstvima u društvenoj svojini zajemčuje da u organizaciji udruženog rada u којој radi i u svim drugim oblicima udruživanja rada i sredstava, заједно i ravnopravno sa drugim radnicima, upravlja radom i poslovanjem организације udruženog rada i poslovima i sredstvima у celokupnosti odnosa društvene reprodukcije, да uređuje međusobne radne odnose, odlučује о dohotku koji ostvari u različitim oblicima rada i sredstava i da stiče lični dohodak prema radu.

Međutim, dug je i težak put od proklamacije до реализације. Da су тога свесни duboko i tvorci našeg najnovijeg Ustava dokaz је у njemu izričito sadржана одредба по којој se kvalifikuje као protivustavan svaki akt i radnja којима se povređuju navedena prava radnika.⁸⁹

2. *Uzroci i karakteristike obustava rada kao metoda za rešavanje kolektivnih radnih sporova koji se nisu mogli rešiti redovnim putem*

Najuopštenije govoreći, uzroci obustava rada se nalaze u raskoraku između normativnog i stvarnog koji se ilustruje konstatacijom

⁸⁵ Detaljnije o sumiranom gledištu vidi: I. Božićević: Nužnost ili izlišnost štrajka kao metoda i sredstva sindikalne aktivnosti у нашој стварности, Socijalizam, br. 1/1959.

⁸⁶ У нашој radnopravnoj teoriji о štrajku vidi dr A. Baltić — dr M. Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, »Savremena administracija«, Bgd., 1978, str. 324—326; dr R. Kyovsky: Učbenik delovnega prava in socialnega zavarovanja, (I), Ljubljana, 1961, str. 112—113; dr B. Perić: Radno pravo, (I), Sarajevo, 1949, str. 105, i (II), Sarajevo, 1950, str. 85 i dr.

⁸⁷ О štrajku у stranoj radnopravnoj teoriji vidi na pr. Arthur Nikisch: Arbeitsrecht (Zweiter band). Tübingen, 1959, str. 8, 25, 37, 78, 79—195, 324—348; G. H. Camerlynck — Gérard Lyon-caen: Droit du travail, Dalloz, Paris, 1967, str. 8, 33, 46, 485—521; K. W. Wedderburn: Cases and labour law, Cambridge, 1967, str. 371—537.

⁸⁸ Dr A. Baltić — dr M. Despotović, op. cit., str. 325.

»Radu se daje više časti nego vlasti.⁹⁰ Tu konstataciju Vinko Hafner, Predsednik Saveza sindikata Slovenije, objašnjava na sledeći način: »Očigledno je naime da se one društvene strukture koje su dugo upravljale u ime radničke klase teško privikavaju na sadašnje stanje kada sami radnici treba da upravljuju. Stoga se i na ostvarivanje revolucionarne parole: »Radu čast i vlast« gleda otprilike ovako: čast — to već može, vlast međutim samo postepeno«.⁹¹

U studiji »Pravci razvoja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja« drug Edvard Kardelj ukazuje da samoupravna demokratija nije sistem zasnovan na idealnoj harmoniji već da u tom sistemu i te kako mora biti prisutan pluralizam samoupravnih interesa. »Kad govorimo o pluralizmu zajednicā interesā, onda, očigledno, ne mislimo samo na *institucije* samoupravnih interesnih zajednica, nego na sve vrste interesa koji se ispoljavaju u samoupravnom socijalističkom društву upravo kao proizvod odnosa u tom društvu... U odnosima socijalističkog samoupravljanja većina društvenih interesa se ne politizira, nego se pojavljuje u svom autentičnom obliku... Štaviše, većina tih odnosa, a i konflikata koji nastaju u toj oblasti, i nisu toliko odnosi među ljudima koliko su odnosi ljudi prema stvarima. Samoupravno socijalističko društvo, odnosno njegov demokratski sistem, olakšće rešavanje problema te vrste ako ih bude zadržalo takve kakvi oni stvarno jesu, dakle kao odnos prema stvarima, a ne kao odnos među ljudima. Zato u sistemu samoupravnog demokratskog pluralizma većina tih problema može da se rešava samoupravnim sporazumevanjem i društvenim dogovaranjem, a samo jednim delom političkim odlučivanjem većinom glasova ili arbitražom državnih organa, uz odgovaraće angažovanje društveno-političkih organizacija.⁹²

Na ovom mestu je reč o onom znatno manjem delu kolektivnih radnih sporova koji se nisu mogli rešiti redovnim putem jer »u društvu postoje i konflikti među parcijalnim interesima, protivrečnosti između pojedinačnih i zajedničkih interesa, između državne vlasti i parcijalnih samoupravnih interesa; postoji određena protivrečnost između samoupravljanja u društveno-ekonomskim odnosima i načina poslovodnog upravljanja procesa rada i poslovanja, što izaziva sukob između radnika i tehnobirokratskih tendencija; zatim postoje socijalne razlike među pojedinim slojevima radničke klase i radnog naroda«.⁹³ Saznanja o protivrečnostima socijalističkog samoupravnog društva i konfliktima koji se mogu javljati kao njihova propratna pojava drug Edvard Kardelj još snažnije podvlači u svom poslednjem obimnijem delu »Slobodni udruženi rad«. »U našem društvu se više puta pokazalo«, piše autor, »da su antisamoupravne tendencije, shvatanja i navike jači faktor nego što su to spremni da priznaju oni koji veruju u auto-

⁸⁹ Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 14, st. 1. i 3.

⁹⁰ Naslov pod kojim V. Krivokapić traži odgovor na pitanje: Zašto dolazi do prekida rada?, Komunist, Beograd, br. 1134, od 1. 12. 1978, str. 14.

⁹¹ Iz referata na Desetom kongresu Saveza sindikata Slovenije (citirano po V. Krivokapiću: prethodna beleška).

⁹² E. Kardelj: Pravci razvoja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja, op. cit., str. 94—96.

⁹³ E. Kardelj: op. cit., str. 97—98.

matski razvoj samoupravljanja, na osnovu spontano izražene volje radničke klase. Naime, tu nisu u pitanju samo neke trenutne slučajne pojave nego određene, stalno prisutne tendencije koje nužno proizlaze iz strukture i protivrečnosti koje dolaze do izražaja u njegovom razvoju i u razvoju odnosa u društvu uopšte». ⁹⁴ Obzirom na rečeno naš sistem samoupravne demokratije mora biti sposoban ne samo da izrazi pluralizam samoupravnih interesa, nego i da demokratskim putem razrešava konflikte među tim interesima.

Na izloženim saznanjima, kako mislimo, temelje se pravna pravila sadržana u našem važećem pravnom sistemu koja se imaju primenjivati za slučaj obustava rada i u kojima je precizirana uloga sindikata kao najšire radničke klase, drugih društveno-političkih organizacija i nadležnih organa društveno-političkih zajednica. Naime, nedosledna primena rešenja novih sistemskih zakona i gomilanje problema na području sticanja i raspodele dohotka i ličnih dohodaka, cena, potrošnje i slično i njihovo sporo i neefikasno rešavanje ima direktnog uticaja na raspoloženje radničke klase i radnih ljudi u celini, kako stoji i u najnovijim javnosti saopštenim ocenama.⁹⁵

Jedna od propratnih pojava takvih kretanja, koju ne treba potcenjivati ali ni precenjivati, jesu obustave rada. Potcenjivati ih ne bi trebalo već i zbog toga što one postoje i odraz su stvarnog stanja kod nas ili pak u delovima našeg društva (udruženog rada). Precenjivanjem obustava rada bi se, s druge strane, izgubila iz vida celina našeg sistema i njegove osnovne karakteristike.

Prema nekim podacima Saveza sindikata Jugoslavije u 1978. godini je bilo oko 100 obustava rada u našoj državi i njihov je broj u porastu. Međutim, po svemu sudeći, na području Federacije se za sada obustave rada i ne izučavaju dovoljno celovito i sistematski tako da na tom nivou i nemamo kompleksnih analiza. Nešto drukčije, koliko znamo, stvari stoje u Sloveniji. Tamo se već više od pet godina ovom problematikom sistematski bavi Istraživački centar za samoupravljanje pri Republičkom veću Saveza sindikata. Prema analizama toga Centra u Sloveniji se u tom razdoblju javlja oko 50 obustava rada godišnje.⁹⁶

Do obustava rada dolazi »u organizacijama udruženog rada i onim sredinama gdje poslovodne i političke strukture i samoupravni organi, uključujući i organizacije Saveza komunista i Sindikata, nisu dobro radile na dosljednom provođenju ustava i Zakona o udruženom radu i na rješavanju životnih problema radnika. U suštini se radi o situaciji kada grupe ljudi povezane s poslovodnim strukturama donose odluke o ličnim dohodima, zajedničkoj potrošnji, obrazovanju, stanovima i slično, bez učešća radnika. Obustave rada su se u poslednje vrijeme najčešće dešavale u vezi s donošenjem pravilnika o raspodjeli sredstava za lične dohotke, radnim odnosima i stanovima. Naime, rad-

⁹⁴ E. Kardelj: Slobodni udruženi rad, Radnička štampa, Beograd, 1978, str. 309.

⁹⁵ Vidi V. Bakarić: Otvoreni prostori ovlađavanja društva udruženog rada, Komunist, Bgd., br. 1137 od 22. 12. 1978, (poseban prilog, str. VII).

⁹⁶ Izloženo uporedi sa V. Bakarić, op. cit., str. VII i V. Krivokapić: Radu se daje više časti nego vlasti, op. cit., str. 14.

nici su očekivali da u tim pravilnicima bude dosljedno primjenjen princip raspodjele prema radu i ojačana njihova materijalna i socijalna pozicija, a u suštini su unijeti stari odnosi«.⁹⁷

I prema analizama navedenog Centra kod radnika koji pribegavaju takvom načinu protesta preovlađuje mišljenje da je njihov uticaj na odlučivanje u samoupravnim organima nedovoljan, pa se stoga, usled nemogućnosti da reše nagomilane probleme u okviru postojećih redovnih institucija, odlučuju na obustavu rada kao krajnji korak. Lični dohoci su znatno najčešći neposredni uzrok obustava rada. Kod radnika koji obustavljuju rad je izražena težnja i zahtev da se vrednovanje rada radnika u neposrednoj proizvodnji i u administraciji (zajedničke službe) izjednači, kako po radnim uslovima tako i po tretmanu u sistemu raspodele ličnih dohodata.

Među onima koji pribegavaju obustavama rada preovlađuju radnici iz neposredne proizvodnje, a većinu čine slabije obučeni za rad. Kad se broj obustava rada uporedi sa brojem zaposlenih u pojedinim granama, ispada da ih je najviše bilo u radnim organizacijama industrije i saobraćaja i to najčešće u dislociranim pogonima, a što ozbiljno upozorava na odnose između tih pogona i organizacija udruženog rada u čijem su sastavu. U obustavama rada do sada nisu učestvovali rukovodeći kadrovi u organizacijama udruženog rada. Isto tako obustave rada se nisu javljale kod radnika zaposlenih u društvenim delatnostima i državnim organima.

»Izgubljeno radno vreme, odnosno trajanje prekida rada gotovo je zanemarljivo do te mere da ono ne može biti pokazatelj na osnovu koga bi trebalo ocenjivati značaj prekida rada. Prekidi rada su najduže trajali dva do tri časa. To vreme je toliko kratko da u njemu nije moguće rešiti nijedan od problema zbog kojih je došlo do prekida rada. U stvari to je samo neka vrsta signala i upozorenja da se problemi počnu odlučnije i brže rešavati. Iako je na 1.000 zaposlenih, recimo, u prošloj godini izgubljeno svega 5,3 dana karakteristično je da su svi radnici koji su rad prekidali posle vraćanja na posao izrazili spremnost da radno vreme i gubitak u proizvodnji nadoknade«.⁹⁸

Dakle, obustavama rada, kao krajnjim sredstvom borbe, određene kategorije radnika izražavaju protest i nezadovoljstvo svojim ekonomskim i socijalnim položajem u radnoj organizaciji ili položajem radnika u udruženom radu u određenoj društvenoj sredini. Obustava rada ti radnici zahtevaju, energičnije nego obično, da se u konkretnoj sredini istinski uspostave i poštuju odnosi sadržani u opredeljenjima našeg društva. S druge strane, nijedna obustava rada nije bila usmerena protiv samoupravnog sistema u organizaciji udruženog rada i šire od toga.

Prema tome, mora se učiniti sve, kako podvlači dr V. Bakarić, da se dosledno ostvaruje samoupravna pozicija radnika i efikasnije

⁹⁷ V. Bakarić: Otvoreni prostori ovladavanja društva udruženog rada, op. cit., str. VII.

⁹⁸ V. Krivokapić: op. cit., str. 14.

rešavaju problemi radnika i radnih ljudi. Tada neće dolaziti do obustava rada, koje nisu niti bi smelete biti karakteristika samoupravnog sistema u kome radnici imaju sudbinu u svojim rukama.⁹⁹

3. Pravna pravila koja se imaju primenjivati za slučaj obustava rada

Pravila ove vrste, kao što je već ukazano, predstavljaju novinu u pravnom sistemu Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije. Prva načelna opredeljenja o njima data su u Ustavu SFRJ iz 1974. godine, a nešto konkretnija razrada u Zakonu o udruženom radu iz 1976. godine. Konceptualno posmatrano ustavna opredeljenja su data u okviru normi o društveno-ekonomskom uređenju (čl. 47). Zakon o udruženom radu ovim pravilima posvećuje poseban odeljak (čl. 636, 637, 638, 639. i 640) u okviru glavе sedme o zaštiti samoupravnih prava i društvene svojine koja se nalazi u delu četvrtom o ostvarivanju samoupravljanja radnika u udruženom radu.

Navedenim izvorima, podvucimo to odmah, ne uspostavlja se pravo na obustave rada, ali i neisključuje mogućnost njihovih pojava u kom smislu se i utvrđuju obavezna pravila ponašanja za slučaj da do njih dođe. Prema tim pravilima ako u organizaciji udruženog rada nastane spor između:

- radnika pojedinih delova organizacije,
- odnosno radnika i organa organizacije
- ili radnika organizacije i organa društveno-političke zajednice, koji se nije mogao rešiti redovnim putem (pa zbog toga dođe do obustave rada), radnici imaju pravo i dužnost da svoje zahteve iznesu preko sindikata.

Dakle, reč je o novim ustavnim i zakonskim osnovama za rešavanje kolektivnih radnih sporova radnika u organizacijama udruženog rada koji se nisu mogli rešiti redovnim putem. Pravila ove vrste nije bilo u pravnom sistemu naše države do Ustava SFRJ iz 1974., odnosno Zakona o udruženom radu iz 1976. »U osnovi, reč je o vanrednim situacijama (napr., obustava rada) kad samoupravni i politički mehanizam u organizaciji udruženog rada, kao i van nje, nije bio dovoljno sposoban da obezbedi rešavanje nastalog spora«¹⁰⁰ redovnim putem. Već i iz rečenog je jasno da je osnovni smisao i svrha ovih pravila dvostruk. S jedne strane njima se nastoji obezbediti zaštita društveno-ekonomskih i drugih samoupravnih prava radnika i društvene svojine, a s druge rešavanje ove vrste kolektivnih radnih sporova na organizovan i društveno prihvatljiv način.

Pitanje subjekata spora stavljeno je u zavisnost od lokacije uzroka zbog koga (ili zbog kojih) je došlo do obustave rada, a uzrok i neposredni povod može biti kako u organizaciji udruženog rada, tako

⁹⁹ Dr V. aBkarić, op. cit., str. VII.

¹⁰⁰ Komentar Zakona o udruženom radu, Institut za političke studije FPN i Privredni pregled, Beograd, 1978, str. 911. Vidi i Ustav SFRJ — Stručno objašnjenje od istih izdavača, Beograd, 1975, str. 122.

i u konkretnoj društveno-političkoj zajednici. U prvom slučaju pravila poznaju dva modaliteta: prvi, da se u kolektivnom radnom sporu nađu radnici jednog dela organizacije sa radnicima drugog dela (ili drugih delova) organizacije i drugi, da se radnici organizacije nađu u sporu sa organima u organizaciji. U drugom slučaju su subjekti kolektivnog radnog spora radnici organizacije na jednoj, i organ konkretnе društveno-političke zajednice na drugoj strani.

Predmet kolektivnog radnog spora ove vrste, globalno govoreći, jesu povrede ustavom i zakonom garantovanih društveno-ekonomskih i drugih samoupravnih prava radnog kolektiva, bilo onog u delu organizacije, ili radnog kolektiva cele organizacije udruženog rada. Konkretnije govoreći, kako pokazuje dosadašnja praksa, do obustava rada daleko najčešće dolazi u vezi sa donošenjem pravilnika o raspodeli sredstava za lične dohotke, radnim odnosima i stanovima.

Kolektivne radne sporove ove vrste, a u zavisnosti od toga ko su subjekti u sporu i nekih drugih okolnosti rešavaju: 1. radnički savet organizacije udruženog rada, 2. zajednički odbor sastavljen od delegata radnika i predstavnika sindikata, drugih društveno-političkih organizacija i skupštine društveno-političke zajednice i, najzad, 3. skupština društveno-političke zajednice. U svemu tome participira i sindikat.

Kad radnici u sporu, u okviru zakonom propisanog im prava i dužnosti,¹⁰¹ iznesu svoje zahteve preko sindikata ovaj će, na zahtev radnika ili po sopstvenoj inicijativi, pokrenuti postupak pred organom upravljanja u organizaciji udruženog rada kad je spor nastao između radnika u pojedinim delovima organizacije ili radnika i organa u organizaciji. Ako je, pak, u pitanju kolektivni radni spor između radnika u organizaciji i organa društveno-političke zajednice sindikat će pokrenuti postupak za njegovo rešavanje i pred nadležnim organom upravljanja u organizaciji udruženog rada i pred odgovarajućim organom društveno-političke zajednice istovremeno. Pošto pokrene postupak za rešavanje kolektivnog radnog spora sindikat zajedno sa nadležnim organom u organizaciji i odgovarajućim organom u društveno-političkoj zajednici utvrđuje osnove i mere za rešavanje nastalog spora.

Obzirom na prirodu kolektivnog radnog spora ove vrste i moguće negativne posledice u slučaju dužeg trajanja obustave rada, Zakonom je izričito obavezan radnički savet organizacije udruženog rada, da po zahtevu radnika, odmah pokrene postupak, da ga hitno okonča i da obavesti radnike o svojoj odluci. Takvim rešenjem se radnički savet nedvosmisleno čini odgovornim kako za ispravno, tako i za hitno rešavanje iskrslog kolektivnog radnog spora.

Ako je pak karakter kolektivnog radnog spora takav da bi mogao prouzrokovati poremećaj u radu i samoupravnim odnosima, ili bi zbog njega mogla nastati znatnija šteta, Zakon obavezuje radnike da, pored sindikata, o tome obaveste i druge društveno-političke organizacije i skupštinu odgovarajuće društveno-političke zajednice. Istovremeno su radnici dužni odrediti svoje delegate koji obrazuju zajed-

¹⁰¹ Vidi Zakon o udruženom radu, »Sl. list SFRJ«, br. 53/76, čl. 636, st. 1.

nički odbor za rešavanje nastalog kolektivnog spora sa predstavnicimā sindikata, drugih društveno-političkih organizacija i odgovarajuće skupštine društveno-političke zajednice.

Ako radnici u sporu ili sindikat nisu zadovoljni tokom i načinom rešavanja spora, sindikat je izričito Zakonom ovlašćen da od skupštine odgovarajuće društveno-političke zajednice traži da razmotri zahteve radnika. Skupština može, na zahtev radnika, ako smatra da je opravдан, raspustiti radnički savet, odnosno smeniti izvršni ili poslovodni organ kao i druge radnike sa posebnim ovlašćenjima i odgovornošćima. Navedene mere skupština može preduzeti ako utvrdi da je kolektivni radni spor nastao usled nepravilnog rada ovih organa organizacije udruženog rada.

Nešto drugčije stvari stoje kad kolektivni radni spor nisu mogli ni zajednički rešiti radnici, sindikat, nadležni organ organizacije udruženog rada i odgovarajući organ društveno-političke zajednice (putem zajedničkog odbora za rešavanje nastalog spora), a u sporu su radnici organizacije i organ društveno-političke zajednice i spor se odnosi na pitanja o kojima radnici ne odlučuju ličnim izjašnjavanjem ili radnički savet. Kad se steknu tri navedena uslova radnički savet će tražiti od nadležne skupštine društveno-političke zajednice da, u okviru svojih ustavom i zakonom utvrđenih ovlašćenja, doneše odgovarajuće propise ili mere.

Već je ukazano da je cilj ovih pravila u tome da se spreči rešavanje kolektivnih radnih sporova usled kojih je došlo do obustave rada na neorganizovan i društveno neprihvatljiv način. Obzirom na to Zakon o udruženom radu kvalificuje rešavanje ovih sporova na način koji nije u skladu sa njegovim odredbama kao povredu radne obaveze, odnosno samoupravljačke funkcije.¹⁰² Ovakvim opredeljenjem se jasno stavlja do znanja učiniocima navedenih povreda da će odgovarati za nepoštovanje zakonom i u skladu s njim propisanih radnih obaveza i samoupravljačkih funkcija i da će im se izreći odgovarajuće sankcije.

Sindikat, dakle, ima dvostruku funkciju u rešavanju kolektivnih radnih sporova koji se nisu mogli rešiti redovnim putem. On treba da pokrene i rukovodi inicijativom i da participira u iznalaženju odgovarajućih mera u rešavanju sukoba.¹⁰³ Pri tome se polazi od saznanja da su naši sindikati po prirodi stvari, po Ustavu SFRJ i po Statutu Saveza sindikata Jugoslavije najšira masovna i autentična organizacija radničke klase sa čitavim nizom zadataka, između ostalog, i u ostvarivanju posebnih akcija i ovlašćenja u samoupravnom uređivanju, ostvarivanju i zaštiti prava radnika.

Obzirom na rečeno, ima mišljenja da bi uloga sindikata u rešavanju interesnih sukoba unutar udruženog rada mogla i morala biti još veća. U tom smislu prof. dr N. Tintić piše »očigledno je da bi sindikat mogao i morao imati odlučniju ulogu prilikom izbijanja i rješavanja svih vrsta interesnih sukoba unutar udruženog rada. Posebno

¹⁰² Vidi Zakon o udruženom radu, op. cit., čl. 638, st. 2. u vezi sa st. 1. istog člana.

¹⁰³ Vidi Ustav SFRJ — Stručno objašnjenje, op. cit., str. 123.

mjesto u tom pogledu ima pozicija sindikata u odnosu na eventualne obustave rada (štrajkove) koji su se pojavljivali, a mogu se (divlje) pojavljivati, i uprkos arbitražnih i drugih oblika rješavanja takvih i drugih sporova. Naime, naša je zemlja supotpisnik međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (8. VIII 1967). Ona ga je ratificirala (30. I 1971 — Sl. list SFRJ 7/1971), a taj je međunarodni pakt stupio na snagu. Kako je to u tom međunarodnom paktu ugovorenito da se države ugovornice ovog Pakta obvezuju da osiguraju, uz ostalo, i »pravo na štrajk, s tim da se ono vrši saobrazno zakonima svake pojedine zemlje« (član 8. stavak 1, slovo d), sindikat bi u tome morao imati svoje mjesto i svoju odgovornost, uređenu zakonom, čime bi se i to pitanje, konačno, uredilo na način koji najbolje odgovara sistemu udruženog rada i samoupravljanja.¹⁰⁴

III ZAKLJUČCI

— Prava radnika utvrđena ustavom i drugim propisima sa težnjom da im se obezbedi vladajući položaj u udruženom radu i, preko udruženog rada kao osnove političkog sistema socijalističkog samoupravljanja, u društvu u celini nerazdvojni su deo i izraz socijalističkih samoupravnih demokratskih odnosa u kojima radnik treba da bude oslobođen svake eksploracije i samovolje i u kojima svojim radom stvara potrebne uslove za svestran razvitak, slobodno izražavanje i zaštitu svoje ličnosti i za poštovanje ljudskog dostojanstva. U skladu s tim nužno je obezbediti sve uslove za potpuno, nesmetano, efikasno i kosekventno ostvarivanje i zaštitu prava radnika utvrđenih ustavom i drugim propisima u skladu s njim, a svaku aktivnost kojom se narušavaju ova prava smatrati protivnom interesima našeg socijalističkog demokratskog društva.

— Na temelju vlasti radničke klase, društvene svojine na sredstvima rada i samoupravljanja pojedinačna i zajednička prava, obaveze i odgovornosti iz međusobnih radnih odnosa radnici u osnovnim organizacijama utvrđuju i obezbeđuju radnopravnim samoupravnim opštim aktima, u skladu sa ustavom i zakonom. U osnovnoj organizaciji kao osnovnoj samoupravnoj zajednici radnika, sasvim prirodno, obezbeđuje se ostvarivanje i prethodna zaštita prava radnika putem prigovora drugostepenom organu, a na odluku organa osnovne organizacije koji je odlučivao u prvom stepenu. O ostvarivanju prava radnika zaposlenih kod privatnih poslodavaca dužan je starati se privatni poslodavac.

— Kao osnovni nosioci sudske zaštite prava radnika sudovi udruženog rada su dobili značajna ovlašćenja za aplikaciju, ali i za kreaciju radnopravnih samoupravnih opštih akata. U zakonom određenim slučajevima, među kojima je i slučaj zaključivanja samoupravnog sporazuma o udruživanju u radnu organizaciju, sudovi udruženog rada

¹⁰⁴ Dr N. Tintić: Opća pitanja radnih odnosa radnika u udruženom radu (u teoriji i praksi), u zborniku »Radni odnosi u teoriji i praksi«, Pravni fakultet, Zagreb, 1978, str. 16—17.

su ovlašćeni i dužni svojom odlukom urediti samoupravne odnose o kojima učesnici u postupku nisu saglasni. Tim sporazumom, s druge strane, radnici u osnovnim organizacijama u sastavu iste radne organizacije utvrđuju zajedničke osnove i merila za uređivanje određenih prava, obaveza i odgovornosti koji proizlaze iz zajedničkih interesa, a sa tim zajedničkim osnovama i merilima moraju se uskladiti interni (unutrašnji) radnopravni samoupravni opšti akti u osnovnoj organizaciji. Usklađenost zajedničkih osnova i internih akata, u krajnjoj liniji, dužan je obezbediti sud udruženog rada. Obzirom na rečeno sudovi udruženog rada morali bi se permanentno baviti izučavanjem celovitog sistema radnopravnih samoupravnih opštih akata. Tim putem idući sudovi udruženog rada će doprineti kreiranju samoupravnog radnog prava u skladu sa ustavom i zakonom, smanjenju broja radnih sporova, njihovom pravilnjem rešavanju i, preko toga, adekvatnijoj zaštiti prava radnika.

— U jedinstvenom sistemu vlasti i samoupravljanja radničke klase i svih radnih ljudi nužno je što pre obezbediti jedinstveno vršenje sudske funkcije poverene redovnim sudovima kao organima državne vlasti i samoupravnim sudovima. U tom smislu je nužno što hitnije i adekvatnije obezbediti jedinstvo u primeni zakona i drugih propisa u rešavanju radnih sporova objedinjujući praksu sudova udruženog rada s jedne, i praksu redovnih sudova s druge strane. Ovaj cilj je i po našem mišljenju moguće postići omogućavanje pobijanja pravosnažnih odluka sudova udruženog rada pred Saveznim sudom putem vanrednih pravnih lekova i odgovarajućim predstavljanjem Saveznog suda u Zajedničkoj sednici delegata viših sudova udruženog rada. Na taj način bi se jedinstvo sistema vlasti i samoupravljanja obezbedilo i potvrdilo u sferi zaštite prava radnika, a ne samo u oblasti konstituisanja tih prava.

— I dalje je nužno energično i beskompromisno insistirati na pravovremrenom i bezuslovnom izvršavanju pravosnažnih sudske odluke donesenih u radnim sporovima. Takvim ponašanjem će se i u praksi potvrditi stvarna realna vrednost ustavnih opredeljenja, obezbediti vladavina zakona i stati na put samovolji koja je na ovom terenu društveno najštetnija.

— Ustavni sudovi u okviru svoje globalne nadležnosti čuvara ustavnosti i zakonitosti bdiju i nad pravima radnika ceneći ih, pre svega, kroz načelo po kome »Rad i rezultati rada određuju materijalni i društveni položaj čoveka, na osnovu jednakih prava i odgovornosti«.

— Pluralizam samoupravnih interesa podrazumeva sposobnost našeg društva da te interese adekvatno izrazi i demokratski razrešava konflikte među njima. Na tim realnostima, kako mislimo, zasnivaju se i u ustav i Zakon o udruženom radu uneta pravna pravila koja se imaju primenjivati za slučaj obustave rada kao načina konfliktnog rešavanja kolektivnih radnih sporova koji se nisu mogli rešiti redovnim (mirnim) putem. Ta vrsta pravnih pravila, kao krupna novina u poratnom pravu naše zemlje, nije privukla odgovarajuću pažnju na sebe. Njihova razrada u radnopravnim samoupravnim opštim aktima je prava retkost, a ni sindikat koji u rešavanju ove vrste kolektivnih rād-

nih sporova ima ili bi morao imati naglašenu ulogu nije ih dovoljno razradio svojim internim pravilima. Ukratko, odgovorni faktori u društву, uključujući i našu pravnu nauku, morali bi posvetiti veću pažnju pravnim pravilima koja se imaju primenjivati za slučaj obustava rada.

LITERATURA I IZVORI

A. KORIŠĆENA LITERATURA

1. Aleksandrov, N. G.: Sovetskoe trudovoe pravo, »Juridičeskaja literatura«, Moskva, 1972.
2. Bakarić, dr Vladimir: Otvoreni prostori ovlađavanja društva udruženog rada, Komunist, Beograd, br. 1137, (poseban prilog).
3. Baltić, dr A. — Despotović, dr M.: Osnovi radnog prava Jugoslavije, »Savremena administracija«, Beograd, 1978.
4. Blagoev, dr Borislav: Radni odnosi u Zakonu o udruženom radu, Arhiv, Beograd, br. 1/1977.
5. Božičević, Ivan: Nužnost ili izlišnost štrajka kao metoda i sredstva sindikalne aktivnosti u našoj stvarnosti, Socijalizam, Beograd, br. 1/1959.
6. Camerlynck, G. H. — Gérard Lyon-Caen: Droit du travail, Dalloz, Paris, 1967.
7. Kardelj, Edvard: Pravci razvoja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja, »Komunist«, Beograd, 1977.
8. Kardelj, Edvard: Slobodni udruženi rad, »Radnička štampa«, Beograd, 1978.
9. Kyovsky, dr Rudi: Učbenik delovnega prava in socialnega zavarovanja, (I), Ljubljana, 1961.
10. Komisija Skupštine SFRJ za pripremu zakona iz oblasti udruženog rada: Obrazloženje Nacrtu zakona o udruženom radu, poseban prilog dnevnom listu »Borba« od 28. 4. 1976.
11. Kovačević, Milivoje — Pantović, Miomir: Zbirka propisa o sudovima udruženog rada i društvenom pravobraniocu samoupravljanja, »Privredna štampa«, Beograd, 1975.
12. Krivokapić, Vlajko: Radu se daje vaše časti nego vlasti, Komunist, Beograd, br. 1134/1978 od 1. decembra.
13. Lenac, Zlatko: Zaštita prava radnika iz radnog odnosa, u zborniku »Radni odnosi u teoriji i praksi«, Pravni fakultet Zagreb, 1978.
14. Nikisch, A.: Arbeitsrecht (Zweter band), Tübingen, 1959.
15. Paravina, dr Dušan: Radni odnosi prema Nacrtu zakona o udruženom radu, Pravni život, Beograd, br. 6—7/1976.
16. Paravina, dr Dušan: Socijalna sigurnost i stabilnost radnika prema novom Ustavu SFRJ, Zbornik Pravnog fakulteta u Nišu, (vanredni broj), 1974.
17. Perić, dr Boško: Radno pravo, (I), Sarajevo, 1949, i (II), Sarajevo, 1951.
18. Perović, dr Mirko: Redovni i samoupravni sudovi, dnevni list »Politika« od 6. 2. 1978.
19. Perović, dr Mirko: Sudovi bez parničenja, dnevni list »Politika« od 7. 2. 1978.
20. Pešić, dr Ratko: Radno pravo, »Naučna knjiga«, Beograd, 1966.
21. Popović, dr Slavoljub: Samoupravno pravo (skripta), Pravni fakultet u Nišu, 1978.
22. Rajović, dr Veroljub: Sudovi udruženog rada, Novinska ustanova Službeni list SFRJ, Beograd, 1975.
23. Savezni zavod za statistiku: Posleratni društveno-ekonomski razvoj Jugoslavije — statistički prikaz, Bgd., 1978.
24. Tintić, dr Nikola: Radno i socijalno pravo, (I), »Narodne novine«, Zagreb, 1969.
25. Tintić, dr Nikola: Opća pitanja radnih odnosa radnika u udruženom radu (u teoriji i praksi), u zborniku »Radni odnosi u teoriji i praksi«, Pravni fakultet, Zagreb, 1978.

26. Zečević, dr Miodrag (u redakciji): Ustav SFRJ — Stručno objašnjenje, Institut za političke studije FPN — privredni pregled, Beograd, 1975.
27. Zečević, dr Miodrag (u redakciji): Komentar zakona o udruženom radu, izdavači kao pod 26, Beograd, 1978.
28. Wedderburn, K. W.: Cases and Labour law, Cambridge, 1967.

B. PRAVNI IZVORI

1. Ustav SFRJ, »Sl. list SFRJ«, br. 9/74.
2. Univerzalna deklaracija o pravima čoveka, Ujedinjene nacije, 10. 12. 1948, prevod u Arhivu za pravne i društvene nauke, Beograd, br. 4/68.
3. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Ujedinjene nacije, 16. 12. 1966, »Sl. list SFRJ«, br. 7/71.
4. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Ujedinjene nacije, 16. 12. 1966, »Sl. list SFRJ«, br. 7/71.
5. Zakon o udruženom radu, »Sl. list SFRJ«, br. 53/76.
6. Zakon o osnovama sistema državne uprave i o Saveznom izvršnom veću i saveznim organima uprave, »Sl. list SFRJ«, br. 23/78.
7. Društveni dogovor o usklađivanju prava i obaveza radnika zaposlenih kod radnih ljudi koji samostalno obavljaju delatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana i kod građanskih pravnih lica i fizičkih leča, »Sl. list SFRJ«, br. 43/76.
8. Zakon o radnim odnosima, »Sl. list SR BiH«, br. 36/77.
9. Zakon o radnim odnosima, »Sl. list SR CG«, br. 36/77.
10. Zakon o radnim odnosima radnika u udruženom radu, »Narodne novine SRH«, br. 11/78.
11. Zakon o radnim odnosima radnika zaposlenih kod radnih ljudi koji samostalno obavljaju djelatnost osobnim radom sredstvima u vlasništvu građana te kod građanskih pravnih i fizičkih osoba, »Narodne novine SRH«, br. 20/77.
12. Zakon za rabotnite odnosi, »Službeni vesnik na SRM«, br. 45/77.
13. Zakon o delovnih razmerjih, »Uradni list SR Slovenije«, št. 24/77.
14. Zakon o radnim odnosima, »Sl. glasnik SR Srbije«, br. 40/77.
15. Zakon o pravima i obavezama radnika u udruženom radu, »Sl. glasnik SR Srbije«, br. 18/74.
16. Zakon o radnim odnosima, »Sl. list SAPK«, br. 47/77.
17. Zakon o radnim odnosima, »Sl. list SAPV«, br. 31/77.
18. Zakon o rešavanju radnih sporova, »Sl. list FNRJ«, br. 47/45.
19. Zakon o sudovima udruženog rada, »Sl. list SFRJ«, br. 24/74.
20. Zakon o osnivanju, nadležnosti i sastavu sudova udruženog rada, »Sl. list SR BiH«, br. 31/74, 25/75. i 29/77.
21. Zakon o sudovima udruženog rada, »Sl. list SRCG«, br. 27/75.
22. Zakon o sudovima udruženog rada, »Narodne novine SRH«, br. 26/75. i 31/77.
23. Zakon za sudovite na združeniot trud, »Službeni vesnik na SRM«, br. 41/75.
24. Zakon za osnovanje na osiovni sudovi na združeniot trud, »Službeni vesnik na SRM«, br. 47/75.
25. Zakon o sodiščih združenega dela, »Ur. list SR Slovenije«, št. 38/74.
26. Zakon o sodiščih socialnega zavarovanja, »Uradni list SR Slovenije«, št. 7/77.
27. Zakon o sudovima udruženog rada, »Sl. glasnik SR Srbije«, 32/75.
28. Zakon o sudovima udruženog rada »Sl. list SAPK«, br. 32/76.
29. Zakon o sudovima udruženog rada, »Sl. list SAPV«, br. 15/75.
30. Zakon o zastarelosti potraživanja, »Sl. list FNRJ«, br. 40/53. i 57/54.
31. Zakon o parničnom postupku, »Sl. list SFRJ«, br. 4/77.
32. Zakon o društvenom pravobranioncu samoupravljanja, »Sl. list SFRJ«, br. 36/75.
33. Krivični zakon SFRJ, »Sl. list SFRJ«, br. 36/77.

LA PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS

— Résumé —

Dans son étude l'auteur élabore sous ce titre de manière relativement complète et systématique la problématique de la réalisation et de la protection des droits des travailleurs sous l'aspect théorique et juridico-positif. La problématique étudiée est systématisée dans trois parties: approches à la question, le litige de travail et les conclusions..

Dans les approches à la question on part du fait que la caractéristique la plus marquante du système socio-économique, politique et juridique de la République Socialiste Fédérative de Yougoslavie constitue la tendance d'assurer au travailleur la position gouvernante dans le travail associé et, par l'intermédiaire du travail associé en tant que fondement du système politique de l'autogestion socialiste, dans la société dans l'ensemble. Dans la fonction du but mentionné se trouvent aussi les droits des travailleurs institués par le système juridique, par lesquels est déterminée leur position socio-économique basée sur le pouvoir de la classe ouvrière, la propriété sociale des instruments de travail et l'autogestion. Les travailleurs réalisent ces droits dans l'organisation élémentaire, c'est-à-dire devant l'employeur privé. Dans le cas que les travailleurs ne réussissent pas à réaliser leurs droits ils ont la possibilité de protéger leurs droits devant les tribunaux dans le litige de travail et devant les autres organes compétents, en conformité avec la loi.

Dans la deuxième partie l'auteur définit le litige de travail en tant que litige qui est instruit: entre les sujets autorisés par la loi, à l'occasion des droits reconnus par la loi et en conformité avec la loi, devant les organes compétents judiciaires et les autres organes et d'après la procédure prescrite. D'après le mode de règlement tous les litiges de travail sont divisés en ceux qui sont réglés par la voie normale (pacifique) et ceux qui ne pouvaient pas être réglés par la voie normale (la cessation du travail). La tentative de la protection préalable des travailleurs devant les organes de deuxième degré dans l'organisation élémentaire est élaboré en tant qu'hypothèse pour l'initiation du litige de travail devant le tribunal compétent.

Par la voie normale les litiges de travail (individuels et collectifs) sont réglés devant les tribunaux de travail associé, les tribunaux réguliers et les cours constitutionnelles, avec la participation correspondante des syndicats autorisés par le statut de l'organisation syndicale, de l'avocat social de l'autogestion, de l'assemblée communale etc., et d'après la procédure prescrite.

La dernière étape sur la voie de la protection des droits reconnus par la loi au travailleur représente l'exécution des décisions judiciaires valables adoptées dans les litiges de travail. Eu égard que l'auteur plaide en faveur de la thèse d'assurer en temps utile et sans condition l'exécution de ces décisions et par là au respect de la légalité et à l'élimination de l'arbitraire qui est sur ce plan le plus nuisible.

Les règles de droit relatives aux litiges de travail collectifs entre les travailleurs de certaines parties de l'organisation, c'est-à-dire les travailleurs et les organes de l'organisation ou les travailleurs de l'organisation et les organes de la communauté socio-politique qui ne pouvaient pas être réglés par la voie normale (la cessation du travail) représentent une grande nouveauté dans le droit d'après-guerre de notre pays. Le but de ces règles consiste à ce que les litiges

de travail collectifs d'intérêts par suite desquels se déclenche la cessation de travail soient réglés de manière démocratique et socialement acceptable ainsi qu'en cela de protéger les droits autogestionnaires des travailleurs et la propriété sociale. La cessation du travail a lieu dans les milieux où l'antagonisme est accentué entre le normatif et le réel, et cet antagonisme ne peut être dépassé par la voie normale. Ces litiges sont réglés devant les organes de gestion dans les organisations de travail associé si la cause du litige se trouve dans l'organisation, ou devant cet organe et l'assemblée compétente de la communauté socio-politique si la cause du litige est en dehors de l'organisation, avec la participation accentuée du syndicat et la participation correspondante des autres organisations socio-politiques.

Dans les conclusions l'auteur a résumé les résultats auxquels il a abouti en étudiant cette matière et les solutions sont suggérées pour le dépassement des difficultés constatées.