



DATE DOWNLOADED: Tue Oct 18 06:11:16 2022

SOURCE: Content Downloaded from [HeinOnline](#)

Citations:

Bluebook 21st ed.

Predrag Vukasovic, The Origins and Subjects of Swedish Labour Law: Elements for the Comparison with Our Law, 2007 Strani PRAVNI ZIVOT 160 (2007).

ALWD 7th ed.

Predrag Vukasovic, The Origins and Subjects of Swedish Labour Law: Elements for the Comparison with Our Law, 2007 Strani Pravni Zivot 160 (2007).

APA 7th ed.

Vukasovic, P. (2007). The origins and subjects of swedish labour law: elements for the comparison with our law. Strani Pravni Zivot (Foreign Legal Life), 2007(3), 160-173.

Chicago 17th ed.

Predrag Vukasovic, "The Origins and Subjects of Swedish Labour Law: Elements for the Comparison with Our Law," Strani Pravni Zivot (Foreign Legal Life) 2007, no. 3 (2007): 160-173

McGill Guide 9th ed.

Predrag Vukasovic, "The Origins and Subjects of Swedish Labour Law: Elements for the Comparison with Our Law" [2007] 2007:3 Strani Pravni Zivot 160.

AGLC 4th ed.

Predrag Vukasovic, 'The Origins and Subjects of Swedish Labour Law: Elements for the Comparison with Our Law' [2007] 2007(3) Strani Pravni Zivot (Foreign Legal Life) 160

MLA 9th ed.

Vukasovic, Predrag. "The Origins and Subjects of Swedish Labour Law: Elements for the Comparison with Our Law." Strani Pravni Zivot (Foreign Legal Life), vol. 2007, no. 3, 2007, pp. 160-173. HeinOnline.

OSCOLA 4th ed.

Predrag Vukasovic, 'The Origins and Subjects of Swedish Labour Law: Elements for the Comparison with Our Law' (2007) 2007 Strani Pravni Zivot 160

-- Your use of this HeinOnline PDF indicates your acceptance of HeinOnline's Terms and Conditions of the license agreement available at

<https://heinonline.org/HOL/License>

-- The search text of this PDF is generated from uncorrected OCR text.

-- To obtain permission to use this article beyond the scope of your license, please use:

[Copyright Information](#)

IZVORI I SUBJEKTI ŠVEDSKOG RADNOG PRAVA: ELEMENTI ZA UPOREĐIVANJE S NAŠIM PRAVOM

Da li je moguće porediti radno zakonodavstvo Švedske i Srbije? Nemam konačan odgovor na to pitanje: odgovoriti se može negativno ako se uzme u obzir udaljenost jedne relativno neuspešne tranzicije i jednog društva bez demokratskih tradicija od konkurentski sposobne privrede i društva okrenutog unapređivanju ljudskih prava; odgovor može biti i pozitivan prida li se globalnoj prirodi izazova koji pogađaju svaku zemlju važnost koju ona zaslužuje. Članak je deo šire komparativne studije koja se bavi švedskim i srpskim radnim pravom. U njemu se ukazuje na bitne razlike u shvatanju ugovora o radu kao osnovnog radnopravnog instrumenta. Takođe se upoređuju definicije poslodavca i zaposlenog u švedskom i srpskom pravu, kao i hijerarhija izvora radnog prava. Ako je stanovište i suviše kritično prema rešenjima u domaćem pravu, uzrok tome je uverenje da se moramo prilagođavati svetu koji se menja brže nego što smo to do sada činili.

A) IZVORI

Švedsko radno pravo nije kodifikovano u jedinstven zakon koji bi obuhvatao celinu ili bar najveći deo normi radnopravnog karaktera, kako je to kod nas učinjeno Zakonom o radu (ZOR). Na sajtu švedske vlade nalazi se dvadesetak zakona različitog stepena opštosti, donetih od sredine osme decenije do kraja XX veka ili kasnije. Zanimljivo je da Šveđani tu sveobuhvatnu reformu svog radnog prava i drugih grana prava koje su neposredno vezane za funkcionisanje privrede označavaju pojmom tranzicije, što je u suprotnosti s kod nas uobičajenim shvatanjem da se tranzicioni procesi odigravaju samo u bivšim socijalističkim državama istočne i srednje Evrope. Na primeru Švedske, zemlje s duboko ukorenjenim institucijama tržišne privrede, vladavine prava i parlamentarne demokratije, jasno se vidi da napor prilagođavanja globalizacijskim trendovima nije ograničen samo na društva lišena demokratskih tradicija i institucionalne infrastrukture koju demokratija nužno zahteva. Za jasnije sagledavanje smera promena u oblasti radnog prava trebalo bi sada važeća rešenja švedskog zakonodavstva uporediti s ranijim propisima, donetim u periodu punog procvata socijaldemokratskog modela države blagostanja, što prelazi okvire ovog pregleda.

Zakoni koji se najviše približavaju celovitoj kodifikaciji radnog prava i koji bi se na izvestan način mogli smatrati osnovnim zakonskim tekstovima i u ovoj grani prava jesu:

a) Zakon o radnim odnosima i saodlučivanju zaposlenih (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*), donet još 1976. godine, i

b) Zakon o zaštiti zaposlenih (*Lag om anställningsskydd*) iz 1982. godine.

Prvi od njih, sem detaljno razrađenih prava i dužnosti socijalnih partnera na tržištu radne snage u procesu kolektivnog pregovaranja i odredbi vezanih za održavanje stabilnosti na tržištu radne snage, sadrži i definicije nekih osnovnih instituta radnog prava, dok drugi sadrži osnovne norme radnog ugovornog prava. Zakon o radnim odnosima i saodlučivanju zaposlenih (ZROSZ) ima karakter najopštijeg zakona koji uređuje materiju koja je pomenuta u njegovom nazivu; ako posebne odredbe sadržane u zakonima i drugim propisima koje donosi zakonodavna vlast odstupaju od odredbi ZROSZ, one imaju prednost nad odredbama ZROSZ nesaglasnim s njima (čl. 3 ZROSZ). Logičnu dopunu ovih zakona predstavljaju Zakon o radnim sporovima (*Lag om rättegången i arbetstvister*) i Zakon o sindikalnim predstavnicima (*Lag om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen*) iz 1974. godine. To su ujedno i najstariji delovi švedskog radnog zakonodavstva. Oni su u sledećim decenijama pretrpeli izmene koje nismo u mogućnosti da pratimo, budući da nam je na raspolaganju samo važeći tekst tih zakona.

Nasuprot odredbi Zakona o radnim odnosima i saodlučivanju zaposlenih i Zakona o zaštiti zaposlenih kao najopštijih normi, ističu se posebne norme sadržane u Zakonu o radnim odnosima u javnom sektoru (*Lag om offentlig anställning*) iz 1994. godine i Zakonu o radnim odnosima u preduzećima u stranom vlasništvu (*Lag om utstationering av arbetstagar*) iz 1999. godine.

Već pomenuti Zakon o sindikalnim predstavnicima (*Lag om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen*) iz 1974. godine i Zakon o predstavnicima zaposlenih u upravi privatnih preduzeća (*Lag om styrelserepresentation för de privatanställda*) iz 1987. godine konkretizuju i preciziraju norme iz Zakona o radnim odnosima i saodlučivanju zaposlenih vezane za saodlučivanje zaposlenih i položaj sindikata.

Sledećom grupom zakona regulisana su posebna prava zaposlenih na osnovu radnog odnosa, koja nisu normirana Zakonom o radnim odnosima i saodlučivanju i Zakonom o zaštiti zaposlenih:

- Zakon o pravu zaposlenih na odsustvo s posla radi sticanja obrazovanja (*Lag om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning*) iz 1974. godine;
- Zakon o godišnjim odmorima (*Semesterlag*) iz 1977. godine;
- Zakon o radnom vremenu (*Arbetstidslag*) iz 1982. godine;
- Zakon o garantovanim nadnicama (*Lönegarantilag*) iz 1992. godine;
- Zakon o odsustvovanju s posla zbog roditeljstva (*Föräldraledighetslag*) iz 1995. godine;

- Zakon o osiguranju za slučaj nezaposlenosti (*Lag om arbetslöshetsförsäkring*) iz 1997. godine;
- Zakon o fondovima za suzbijanje nezaposlenosti (*Lag om arbetslöshetskassor*) iz iste godine, kao i
- Zakon o pravu na odsustvovanje s posla radi vođenja sopstvenog preduzeća (*Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet*) iz iste godine.

Većinom navedenih zakona uređeni su pojedini elementi radnopravnog odnosa koji su poznati i u našem pravu: radno vreme, garantovana nadnica, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i odsustvovanja s posla. Ova načelna sličnost ne isključuje radikalno drugačija konkretna rešenja, pa ni postojanje instituta koji su nepoznati našem pravu.

Posebnu grupu propisa, izdvojenu i u našem pravu u poseban zakon, čine odredbe o zaštiti na radu. Ova oblast uređena je:

- Zakonom o radnoj sredini (*Arbetsmiljölagen*) iz 1977. godine i
- Uredbom o radnoj sredini (*Arbetsmiljöförordning*) iz iste godine.

Najzad, najmlađu grupu čine zakoni koji su vezani za zaštitu ljudskih prava i zabranu diskriminacije posebno ugroženih kategorija građana u ostvarivanju prava iz radnog odnosa. U ovu grupu spadaju:

- Zakon o jednakim mogućnostima (rodna ravnopravnost – *Jämställdhetslag*) iz 1991. godine;
- Zakon o merama za suzbijanje diskriminacije po etničkom osnovu na radnom mestu (*Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*) iz 1999. godine;
- Zakon o zabrani diskriminacije na radnom mestu prema licima sa invaliditetom (*Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av personer med funktionshinder*) iz 1999. godine, kao i
- Zakon o zabrani diskriminacije na radnom mestu zbog polne orijentacije (*Om förbud mot diskriminering i arbetslivet pga. sexuell läggning*) iz 1999. godine.

B) SUBJEKTI

Primarni subjekti radnog prava u svakoj tržišnoj privredi moraju biti poslodavač i zaposleno lice (kraće: zaposleni). Bilo da istupaju pojedinačno, u ličnom svojstvu, ili su predstavljeni preko svojih organizacija, udruženja poslodavaca i sindikata, oni su neophodni da bi uopšte postojao radni odnos kao specifičan predmet radnog prava. Član 1, st. 1 švedskog ZROSZ izričito utvrđuje da se taj zakon primenjuje prilikom uređivanja odnosa između poslodavca i zaposlenog. Ugovorna priroda radnog odnosa naglašenija je nego u našem pravu, gde predmet Zakona o radu (u daljem tekstu: ZOR) predstavljaju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno na osnovu rada. Dok se za prava i obaveze iz

radnog odnosa još može (u zavisnosti od definicije radnog odnosa) pretpostaviti njihova ugovorna priroda, to se nipošto ne može učiniti za netržišni pojam prava i obaveza na osnovu rada. Istovremeno prihvatanje oba rešenja u čl. 1 ZOR na terminološkom planu verno odražava tranzicijsku prirodu domaćeg radnog prava.

Definicije poslodavca i zaposlenog nalaze se u uvodnim odredbama svih radnopravnih kodifikacija. Na korelativnost ovih pojmova upućuje činjenica da se jedan od njih određuje pomoću drugog: zaposleni je lice koje obavlja rad za drugoga, a poslodavac je lice radi čije koristi zaposleni obavlja rad. Ova definicija je posredno izvedena iz člana 1, stav 2 ZROSZ, koji utvrđuje da za svojstvo poslodavca i zaposlenog nije neophodan formalni ugovor o radu; naime, zaposlenim licem smatra se i lice koje obavlja rad za drugoga, mada nije zaposleno (nije zaključilo ugovor o radu), ako se nalazi u suštinski istovetnom položaju kao i zaposleni. Dakle, norme švedskog ZROSZ primenjuju se kad god postoje materijalni elementi radnog odnosa – obavljeni rad i odgovarajuća naknada, plata – bez obzira da li postoji njegov formalni element, ugovor o radu. Slična odredba ne postoji u ZOR; ako je zaposleni lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca a poslodavac lice koje zapošljava odnosno radno angažuje zaposlenog, ugovor o radu predstavljao bi konstitutivan element radnog odnosa. Naš zakon ne sadrži eksplicitnu definiciju radnog odnosa; posredno se može zaključiti da je radni odnos ugovor iz kojeg ugovorne strane izvode prava i obaveze utvrđene čl. 12–17 ZOR. Razlika između švedskog i našeg prava je očigledna; ona ne bi bila toliko velika da je ZOR prihvatio elastičniju definiciju ugovora o radu, što ne bi automatski vodilo legalizovanju prakse zapošljavanja na „crnom”, nelegalnom tržištu radne snage.

Izvedena opšta definicija subjekata radnog prava trpi izvesne modifikacije u pojedinim švedskim zakonima. Član 2 ZROSZ predviđa da se odredbe zakona ne primenjuju ako se poslodavac bavi delatnošću koja nema profitni karakter; zakon, *exempli causa*, navodi verske, naučne, umetničke i druge nedobitne delatnosti, kao i organizacije i/ili udruženja koja imaju kooperativne, sindikalne, političke ili druge ciljeve kojima žele da utiču na javno mnjenje. Ovakvo ograničenje pojma poslodavca bilo bi nerazumljivo u zakonu tipa našeg ZOR, koji ima karakter opšteg i osnovnog radnopravnog zakona; ono dobija svoj puni smisao tek kad se dovede u vezu s konkretnom sadržinom švedskog ZROSZ – procesom kolektivnog pregovaranja, regulisanjem „industrijskih sukoba” – sporova između rada i kapitala u velikim preduzećima ili čitavim privrednim granama, kao i pravima zaposlenih na saodlučivanje o izvesnim elementima poslovne politike preduzeća. Svemu tome nema mesta u slučaju da se poslodavac bavi nekom od neprofitnih delatnosti. Razume se, ova kategorija poslodavaca nije oslobođena obaveza prema zaposlenima koje su neposredno vezane za ugovor o radu, pošto te obaveze reguliše Zakon o zaštiti zaposlenih (engl. *Employment Protection Act*, u daljem tekstu ZZZ). Razlika o kojoj je ovde reč nastala je u doba uspona socijaldemokratskog modela „države blagostanja”; ona unekoliko podseća na razlikovanje privrednih i neprivrednih delatnosti u pravu socijalističke Jugoslavije, mada nije istovetna s njim.

S druge strane, već pomenuti švedski ZZZ (čl. 1) ne primenjuje se na sledeće kategorije zaposlenih lica:

- zaposlene čije su radne dužnosti i uslovi pod kojima su zaposleni takvi da se može smatrati da vrše upravljačke (*managerial*) i njima srodne poslove;
- zaposlene koji su članovi porodice svog poslodavca;
- zaposlene koji rade u domaćinstvu poslodavca, kao ni na
- zaposlene kojima se na radnom mestu pružaju posebne mere podrške ili su zaposleni pod zaštićenim uslovima.

Ova odredba, naravno, ne znači da pomenuta lica uopšte nemaju svojstvo zaposlenih; uostalom, sam zakon ih izričito naziva zaposlenima. Ona su, međutim, izuzeta iz opšteg radnopravnog režima propisanog ZZZ. Njihova prava i obaveze određeni su posebnim zakonima. Pomenuti član u sadašnjem obliku potiče iz 2000. godine i odražava težnju za većom fleksibilnošću radnopravnih normi u odnosu na specifične grupe zaposlenih.

C) UGOVOR O RADU – RADNI ODNOS

Ugovorna priroda radnog odnosa od suštinskog je značaja za postojanje tržišne privrede; bez ugovora o radu nema tržišta radne snage, konkurencije među poslodavcima u pogledu pružanja najpovoljnijih uslova zaposlenja, kao ni konkurencije među zaposlenima u pogledu ostvarenja maksimalnog radnog učinka. Ni u jednoj državi, ma koliko ona bila privržena načelima liberalne ekonomije, ova konkurencija nije neograničena, kao što ni u jednoj tržišnoj privredi ona ne može biti potpuno ukinuta. Uostalom, ni socijalistički pravni poreci nisu uspevali da izbegnu ugovor kao formu zasnivanja radnog odnosa; oni su samo nastojali da toj formi nametnu neobligacionu, javnopravnu sadržinu.

U našem pravu, ugovor o radu je formalni ugovor; forma, propisana čl. 30–33 ZOR, predstavlja njegov konstitutivni element. Njena povreda povlači ništavost ugovora. Istina, u članu 32, stav 2 ZOR kaže se da ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 istog člana, odnosno odmah po stupanju zaposlenoga na posao i u pisanom obliku, smatraće se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vreme. Ova odredba se, međutim, ne odnosi na izostavljanje nekog od bitnih elemenata ugovora o radu koji su sadržani u narednom članu. U slučaju njihove povrede moraju se primeniti opšte norme koje važe za formalne ugovore. U švedskom pravu, ugovor o radu je neformalni ugovor. On može biti zaključen usmenim putem, pa čak i prećutno – faktičkim početkom rada zaposlenog kod poslodavca. U obligacionom pravu, forma predstavlja sredstvo zaštite od eventualnih zloupotreba druge ugovorne strane. Da li to znači da švedsko radno pravo priznavanjem važnosti neformalno zaključenog ugovora o radu pruža manji stepen zaštite zaposlenome kao ekonomski slabijoj ugovornoj strani nego ZOR? Ne bih rekao. Interes zaposlenog je da dokaže postojanje ugovora o radu čak i kad on nije zaključen u pismenoj formi, kako bi ostvario prava koja

mu na osnovu njega pripadaju. On samo gubi poništavanjem ugovora zbog bitne povrede forme. On želi da se ugovor o radu održi, da i dalje proizvodi pravne posledice, a ne da bude poništen. Ukoliko zaposleni želi da raskine radni odnos, on će to učiniti otkazom, a ne poništenjem ugovora o radu. Švedsko pravo moguće zloupotrebe poslodavca koji koristi neizvesnost bitnih elemenata neformalno zaključenog ugovora o radu sprečava na drugi, ne manje efikasan način. Prema članu 6a ZZZ, poslodavac mora najkasnije mesec dana po stupanju na posao da obavesti pismeno zaposlenog o uslovima zaposlenja. On ovu obavezu nema ako je zaposleni radio kraće od mesec dana. Obaveštenje poslodavca mora da sadrži sledeće elemente:

1. imena i adrese poslodavca i zaposlenog, datum kada je zaposleni počeo da radi i radno mesto na kojem je zaposlen;
2. dužnosti zaposlenog, naziv njegovog zanimanja i profesionalno zvanje;
 - a) podatak da li je u pitanju zaposlenje na određeno ili neodređeno vreme, ili je u pitanju probni rad,
 - b) period na koji se odnose podaci sadržani u obaveštenju, ako je u pitanju rad na neodređeno vreme;
 - c) ako je u pitanju rad na određeno vreme, datum prestanka zaposlenja ili način na koji se taj datum utvrđuje i
 - d) ako je u pitanju probni rad, njegova dužina;
3. početnu visinu plate, ostala primanja po osnovu radnog odnosa, kao i rokove u kojima će se plata isplaćivati;
4. dužinu plaćenog godišnjeg odmora zaposlenog i njegovo radno vreme, dnevno ili sedmično;
5. kolektivni ugovor koji se primenjuje za radno mesto zaposlenoga, kao i
6. uslove pod kojima se zaposleni može uputiti na rad u inostranstvo, ako takav rad treba da traje duže od mesec dana.

Prema čl. 33 ZOR, navedeni podaci, uz neznatne varijacije u njihovoj formulaciji, predstavljaju bitne elemente ugovora o radu. Iako je ugovor o radu sačuvao neformalni karakter, njegovi elementi su na ovaj način učinjeni vidljivim i dokazivim. Švedski ZZZ predviđa obavezu poslodavca da, ako se ovi uslovi zaposlenja izmene, bilo odlukom poslodavca ili u sporazumu sa zaposlenim, o promeni pismeno obavesti zaposlenoga najkasnije mesec dana po izvršenoj izmeni. Promene bitnih elemenata ugovora o radu u našem pravu iziskuju zaključenje aneksa ugovora u istom obliku (dakle pismenom) u kojem je zaključen ugovor o radu (odjeljak IX ZOR, posebno čl. 171). To je prilično nepraktično rešenje: pri svakoj promeni nekog od bitnih elemenata ugovora o radu potpisuje se njegov aneks. Takođe nije neophodno tražiti saglasnost zaposlenih pri svakoj promeni ovih uslova, što je neizbežno pri zaključenju aneksa ugovora; nezadovoljnom zaposlenome uvek ostaje mogućnost raskida ugovora.

D) POSEBNE KATEGORIJE ZAPOSLENIH

I naše i švedsko pravo sadrže ograničenja u pogledu uzrasta lica koje može zaključiti ugovor o radu, odnosno zasnovati radni odnos. Jasno je da se sticanjem punoletstva ispunjava starosni uslov za stupanje u radni odnos. Puna poslovna sposobnost koja se stiče punoletstvom obuhvata i sposobnost zasnivanja radnog odnosa kao sastavni deo opšte ugovorne sposobnosti. Pitanje zasnivanja radnog odnosa maloletnih lica, međutim, različito je uređeno u švedskom i našem pravu. Prema poglavlju 5, član 2 Zakona o radnoj sredini iz 1977. godine, noveliranog 2000. godine, maloletno lice ne može, kao zaposleni ili u nekom drugom svojstvu, biti angažovano za obavljanje nekog posla pre kalendarske godine u kojoj takvo lice puni 16 godina ili pre nego što završi svoje obavezno školovanje. Bez obzira na ovu odredbu, maloletno lice koje je navršilo 13 godina života može biti angažovano na obavljanju lakih poslova koji nemaju štetnih posledica po njegovo zdravlje, razvoj ili obrazovanje. Vlada ili, po njenom ovlašćenju, Švedska uprava za zaštitu na radu (*Swedish Work Environment Authority*) mogu donositi propise o izuzetnom zapošljavanju ili radnom angažovanju lica koja još nisu navršila 13 godina života. Takav izuzetak može se učiniti samo za vrlo lake poslove, pod uslovom da postoji opasnost od nastanka znatnih i specifičnih problema u sprovođenju zakona ako se ne bi učinili takvi izuzeci. Vlada ili, po njenom ovlašćenju, Švedska uprava za zaštitu na radu mogu donositi propise o tome koji se poslovi mogu smatrati lakim, odnosno vrlo lakim. Maloletno lice se ne može angažovati na obavljanju poslova na način koji dovodi do opasnosti od nesreće na radu, preteranog naprezanja na poslu ili druge posledice štetne po zdravlje ili razvoj maloletnog lica. Vlada ili, po njenom ovlašćenju, Švedska uprava za zaštitu na radu mogu donositi propise o uslovima pod kojima se mogu zapošljavati ili radno angažovati maloletna lica ili o zabrani njihovog angažovanja na posebno navedenim poslovima pri čijem obavljanju se mogu pojaviti opasnosti od nesreće na radu, preteranog naprezanja ili drugih štetnih posledica po zdravlje ili razvoj maloletnog lica (poglavljje 5, član 3 Zakona o radnoj sredini, takođe noveliran 2000. godine). Isti organi mogu propisati obavezne lekarske preglede zaposlenih maloletnih lica, kao i vođenja posebnih registara s podacima o zaposlenim maloletnicima, obavljenim lekarskim pregledima i rezultatima tih pregleda (poglavljje 5, član 4 Zakona o radnoj sredini). Vlada ili, po njenom ovlašćenju, Švedska uprava za zaštitu na radu mogu donositi propise o dužini i rasporedu radnog vremena zaposlenih ili na drugi način radno angažovanih maloletnih lica (poglavljje 5, član 3 Zakona o radnoj sredini). Prema poglavlju 8, član 2, stav 1, tačka 1 istog zakona, licu koje namerno ili iz nehata zaposli maloletno lice mlađe od uzrasta propisanog zakonom ili suprotno propisima vlade, odnosno Švedske uprave za zaštitu na radu o izuzetnom zapošljavanju ili radnom angažovanju lica koja još nisu navršila 13 godina života, kao i o poslovima koji se, u smislu ovog zakona, mogu smatrati lakim, odnosno vrlo lakim – može se izreći novčana kazna.

ZOR predviđa nižu donju starosnu granicu za zaposlene, ali bez mogućnosti zapošljavanja lica mlađih od zakonom propisanog uzrasta. Prema članu 24, radni

odnos može se zasnovati s licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima. I naše pravo predviđa posebne mere zaštite zaposlenih maloletnih lica. Takva lica ne mogu raditi na poslovima:

1) na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;

2) koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracija;

3) koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život s obzirom na njihove psihofizičke sposobnosti (čl. 84 ZOR).

Mere zaštite zaposlenih maloletnih lica u našem pravu daleko zaostaju za odgovarajućim instrumentima švedskog prava. Širinu ovog jaza najbolje odlikava činjenica da je maloletnicima u Švedskoj dopušten samo rad na lakim poslovima, dok su kod nas takvim licima zabranjeni poslovi na kojima se obavlja naročito težak rad. Istina, naše pravo predviđa izvesne mere zaštite mladih punoletnih lica, onih koja imaju između 18 i 22 godine života. Takva lica mogu raditi na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini, kao i na poslovima koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracija, samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njihovo zdravlje (čl. 85 ZOR). Troškove lekarskog pregleda kojim se utvrđuje štetnost navedenih osoba za mlađe punoletno lice snosi poslodavac (čl. 86 ZOR). Naše pravo poznaje i posebne odredbe o radnom vremenu zaposlenih maloletnih lica. Puno radno vreme maloletnog lica ne može biti duže od 35 časova nedeljno, ni duže od osam časova dnevno (čl. 87 ZOR). U mere zaštite spada i zabrana prekovremenog i noćnog rada maloletnog lica, kao i zabrana preraspodele radnog vremena takvog lica. Noćni rad maloletnog lica zabranjen je, osim:

1) ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;

2) kada je neophodno da se nastavi rad koji je prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju dovoljan broj zaposlenih punoletnih lica (čl. 88 ZOR).

Švedski zakon o radnoj sredini ne predviđa posebne mere zaštite trudnica. To ne znači da su one u Švedskoj izložene većim bezbednosnim rizicima na radnom mestu nego u Srbiji. Pre svega, opšti standardi zaštite zaposlenih od ovih rizika neuporedivo su viši u Švedskoj nego kod nas. Zatim, pomenuti zakon obavezuje švedskog poslodavca da pri organizovanju radnog procesa vodi računa o specifičnim svojstvima svakog zaposlenog prilagođavanjem radnog prostora i preduzimanjem drugih mera. Štaviše, zakon izričito predviđa da poslodavac mora uzeti u obzir činjenicu da zaposleni imaju različitu radnu sposobnost za obavljanje pojedinačnih radnih zadataka (poglavlje 3, član 3, stav 2 Zakona o radnoj

sredini – novela iz 1991. godine). Razumljivo je da je, s obzirom na takvu odredbu, posebna obaveza zaštite trudnica na radnom mestu izlišna. U našem pravu, zaposlena žena za vreme trudnoće ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama (čl. 89 ZOR). Ona za vreme prve 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno ni noću ako bi takav rad bio štetan po njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa. Za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće ona uopšte ne može raditi prekovremeno niti noću.

E) ZAPOSLENI I STATUSNE PROMENE U PREDUZEĆU

Prema članu 6b, stav 1 ZZZ, u slučaju prenosa vlasništva nad preduzećem ili njegovim delom, prava i obaveze koje proističu iz ugovora o radu koji su na snazi u času prenosa vlasništva prenose se na novog poslodavca. Međutim, raniji poslodavac i dalje odgovara zaposlenima za sve finansijske obaveze koje se odnose na vreme pre prenosa vlasništva. Prenos prava i obaveza iz ugovora o radu na novog poslodavca vrši se i ako se radi o preduzeću u državnom vlasništvu. Ova odredba ne primenjuje se na prenos vlasništva usled stečaja, kao ni na prenos obaveza po osnovu (privatnog) penzijskog, invalidskog ili životnog osiguranja. Do prenošenja prava i obaveza iz ugovora o radu na novog poslodavca neće doći ako zaposleni ne da saglasnost.

Posebno poglavlje ZOR posvećeno je pravima zaposlenih u slučaju statusnih promena. Čl. 147 predviđa da u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca. Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose (čl. 148 ZOR). Poslodavac prethodnik mora o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavestiti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi. Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obaveštenja, poslodavac prethodnik može zaposlenom da otkáže ugovor o radu (čl. 149 ZOR). Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:

1) istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika, ili

2) kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor (čl. 150 ZOR).

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik moraju najmanje 15 dana pre promene poslodavca da obaveste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:

1) datumu ili predloženom datumu promene poslodavca;

2) razlozima za promenu poslodavca;

3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik moraju, najmanje 15 dana pre promene poslodavca, u saradnji s reprezentativnim sindikatom, da preduzmu mere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj zaposlenih. Ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat, zaposleni imaju pravo da budu neposredno obavешteni o statusnoj promeni i njenim posledicama (čl. 151 ZOR). Odredbe ZOR o pravima i obavezama u slučaju statusnih promena preduzeća primenjuju se i u slučaju promene vlasništva nad kapitalom privrednog društva ili drugog pravnog lica (čl. 152 ZOR).

F) UGOVOR O RADU I DISPOZITIVNOST POJEDINIH NORMI RADNOG PRAVA

Odnos ugovora o radu prema drugim izvorima radnog prava regulisan je u švedskom pravu čl. 2 ZZZ. Ugovor o radu je ništav, ukoliko zaposlenome uskraćuje ili ograničava prava data ZZZ.

Odnos zakona, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i pojedinačnog ugovora o radu u našem pravu regulisan je čl. 4 ZOR. Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom. Kolektivni ugovor kod poslodavca, pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, a kod poslodavca vezanog kolektivnim ugovorom – i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom. Time je uspostavljen hijerarhijski odnos između izvora našeg radnog prava. Odredba o ništavosti ugovora o radu, ukoliko se ugovorom zaposlenome uskraćuju ili ograničavaju prava data ZOR, nalazi se u čl. 9 ZOR.

U švedskom pravu, kolektivnim ugovorom mogu se predvideti odstupanja od rešenja sadržanih u ZZZ koja se odnose na rad na određeno vreme (čl. 5, 5a), probni rad (čl. 6), utvrđivanje redosleda po kojem poslodavac može raskinuti radni odnos sa zaposlenima (čl. 22) i utvrđivanje prvenstva pri ponovnom zapošljavanju otpuštenih (čl. 25–27). Ako ugovor o radu kojim se menjaju pomenute odredbe ZZZ nije zaključila niti odobrila centralna sindikalna organizacija, moraju se primeniti odredbe kolektivnog ugovora koji je zaključila ili odobrila centralna sindikalna organizacija kojima se uređuju ostali odnosi između ugovornih strana, ili se takav kolektivni ugovor privremeno stavlja van snage. Pod istim uslovima može se kolektivnim ugovorom precizirati način utvrđivanja plate koju zaposleni prima tokom otkaznog roka u skladu sa čl. 12 ZZZ.

Kolektivni ugovori mogu sadržati i odstupanja od rešenja u ZZZ koja se tiču dužine otkaznog roka kad poslodavac raskida ugovor (čl. 11), obaveze poslodavca da obavesti zaposlenog na određeno vreme da mu ugovor o radu neće biti produžen (čl. 15), plate i drugih primanja iz radnog odnosa za vreme privremenog gubitka posla (čl. 21), obaveze poslodavca da obavesti sindikalnu organizaciju

o pojedinačnim ugovorima o radu zaključenim s novozaposlenim radnicima (čl. 28), obaveze poslodavca da pregovara sa sindikalnom organizacijom u slučaju da je zaposlio lice koje nema prvenstvo u dobijanju posla po osnovu ponovnog zapošljavanja ili većeg stepena profesionalne obučenosti (čl. 32), obaveze poslodavca da obavesti zaposlenog o prekidu radnog odnosa zbog odlaska u punu starosnu ili invalidsku penziju po sili zakona (čl. 33), roka u kojem zaposleni koji namerava da traži poništenje otkaza ili pretvaranje radnog odnosa na određeno u radni odnos na neodređeno vreme usled kršenja uslova pod kojima se može zasnovati radni odnos na određeno vreme mora o svojoj nameri obavestiti poslodavca (čl. 40), kao i roka u kojem jedna od ugovornih strana mora obavestiti drugu o svojoj nameri da zahteva naknadu štete zbog kršenja odredaba ZZZ. U svim navedenim slučajevima, dispozitivnost pomenutih normi ZZZ ne znači mogućnost da ugovorne strane kolektivnim ugovorom ukinu obaveze proistekle iz dotičnih članova ZZZ, već samo njihovo pravo da kolektivnim ugovorom predvide drugačije rokove za njihovo izvršavanje. Ali, za razliku od ZOR, dispozitivnost ovih normi nije ograničena neophodnošću da rešenja koja su prihvaćena u kolektivnom ugovoru ne budu nepovoljnija po zaposlene od samih dispozitivnih normi (čl. 8 ZOR). Ova razlika je od suštinskog značaja, jer ukazuje na znatno veći stepen paternalizma domaćeg radnog zakonodavstva u odnosu na zaposlene. Domaći zakonodavac kao da nema poverenja u pregovaračku snagu sindikalnih pregovarača pri sklapanju kolektivnih ugovora. To nepoverenje je velikim delom opravdano nedovoljnim iskustvom sindikata u delovanju u uslovima političke demokratije i tržišne privrede. No, predugo zadržavanje pomenutog paternalističkog odnosa države prema radništvu naškodilo bi dugoročnim interesima samih radnika, onespособivši ih da zauzmu mesto ravnopravnog partnera u socijalnom dijalogu.

Uostalom, ni švedski zakonodavac nema apsolutno simetričan odnos prema zaposlenima i poslodavcima kad je reč o dispozitivnosti normi ZZZ. Već analizirana obaveza poslodavca da pismeno obavesti zaposlenoga o bitnim elementima pojedinačnog ugovora o radu, kao i odredba čl. 6b o zadržavanju prava zaposlenih u slučaju prenosa vlasništva nad preduzećem ili delom preduzeća na novog poslodavca, mogu se izmeniti kolektivnim ugovorom pod uslovom da promjenjene odredbe ne budu nepovoljnije po zaposlene od odredaba sadržanih u:

– Direktivi Saveta EEZ, br. 77/187/EEC od 14.02.1977. godine o približavanju pravnih normi država-članica kojima se obezbeđuju prava zaposlenih u slučaju prenosa vlasništva nad preduzećem ili delom preduzeća;

– Direktivi Saveta EEZ, br. 91/533/EEC od 14. 10.1991. godine o obavezi poslodavca da obavesti zaposlenog o uslovima zaposlenja koji proističu iz pojedinačnog ugovora o radu ili iz radnog odnosa.

U ovom slučaju, odstupanje od simetričnog položaja poslodavaca i zaposlenih u odnosu na dispozitivnost radnopravnih normi uslovljena je pravom EU, na koje Švedska može da vrši tek ograničen uticaj.

ZOR takođe uređuje međusobni odnos pojedinih izvora radnog prava. Ti izvori su:

- a) zakon,
- b) kolektivni ugovor,
- c) pravilnik o radu i
- d) ugovor o radu.

Poslednja dva izvora primenjuju se neposredno ukoliko poslodavac nije zaključio kolektivni ugovor. Prema članu 3, stav 2 ZOR, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa:

1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa ovim zakonom;

2) ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora;

3) ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora i

4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

Poslodavac može izbeći zaključivanje kolektivnog ugovora i u našem i u švedskom pravu. Međutim, on ne može izbeći pregovore sa sindikatom. U švedskom slučaju, to nedvosmisleno proističe iz subjektivnog prava organizovanih radnika da kolektivno pregovaraju. U Srbiji, država nameće obavezu pregovaranja: ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastave pregovore u dobroj volji.

Švedsko radno pravo ne poznaje pravilnik o radu kao jedan od svojih izvora. To ne znači da švedski poslodavci ne mogu donositi opšte akte kojima regulišu odvijanje procesa rada. Takvi akti, međutim, nemaju karakter samostalnog izvora radnog prava. U materijalnom pogledu, oni predstavljaju sastavni deo ugovora o radu; na njih je zaposleni pristao samim činom zasnivanja radnog odnosa. U ZOR su zadržane – po mom mišljenju nepotrebno – odredbe koje konstituišu pravilnik o radu u samostalan izvor radnog prava. Poslodavcima je nametnuta ne samo obaveza, već je uređen i postupak njegovog donošenja. Pravilnik o radu donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor – direktor, odnosno lice koje vodi poslove u pravnom licu u skladu sa zakonom. Kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica, pravilnik o radu donosi poslodavac ili lice koje on ovlasti. Izgleda da je namera zakonodavca bila da uspostavi konkurentski odnos između kolektivnog ugovora i pravilnika o radu. Takva namera ogleđa se u odredbi člana 3, stav 5 ZOR, prema kojoj pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora. Ovo rešenje ne podstiče poslodavca da zaključi kolektivni ugovor, pošto već ima ovlašćenje da samostalno uredi pitanja koja čine predmet kolektivnog ugovora.

Odstupanja od zakonskih odredaba o plati i drugim primanjima iz radnog odnosa za vreme privremenog gubitka posla mogu se predvideti i ugovorom sklopljenim van procesa kolektivnog pregovaranja, pod uslovom da takav ugovor nalaže primenu odgovarajućeg granskog kolektivnog ugovora. Poslodavac može primeniti navedena odstupanja od zakonskih odredaba sadržana u kolektivnom ugovoru i na zaposlene koji nisu članovi sindikalne organizacije koja je zaključila kolektivni ugovor, ako takva lica rade na radnim mestima na koja se odnosi dotični kolektivni ugovor.

S druge strane, odredbe švedskih kolektivnih ugovora ništave su ako imaju za posledicu ukidanje ili ograničavanje prava i obaveza proisteklih iz ZROSZ (član 4, stav 1 ZROSZ). Međutim, kolektivni ugovori mogu odstupati od odredbi ZROSZ koje propisuju obavezu poslodavca da stupi u pregovore sa sindikatom pre donošenja poslovnih odluka koje utiču na položaj zaposlenih, prava sindikata da zahteva pregovore pre donošenja odluke koja se odnosi na nekog njegovog člana, obaveze poslodavca da pregovara najpre s lokalnom sindikalnom organizacijom a tek u slučaju njihovog neuspeha sa odgovarajućom sindikalnom centralom, obaveze poslodavca da obaveštava sindikat o svojoj poslovnoj politici i načinu postupanja s poverljivim informacijama, primenu kolektivnih ugovora u slučaju prenosa vlasništva nad preduzećem, otkazni rok pri istupanju iz kolektivnog ugovora, sporove u vezi s tumačenjem kolektivnih ugovora, obavezu lokalne sindikalne organizacije da u slučaju nezakonite obustave rada započne hitne pregovore s poslodavcem, kao i na rokove zastarelosti za potraživanja po osnovu kršenja ZROSZ i kolektivnih ugovora. Kao što se vidi, udeo dispozitivnih normi u ZROSZ nije zanemarljiv; učesnicima u procesu kolektivnog pregovaranja ostavljen je znatan prostor za prilagođavanje navedenih zakonskih odredbi sopstvenim potrebama. Primena kolektivnih ugovora ne sme imati za posledicu rešenja koja su nepovoljnija za zaposlene od rešenja sadržanih u direktivama Saveta EEZ, odnosno EU, taksativno navedenih u članu 4, stav 2 ZROSZ. Kolektivnim ugovorom takođe se mogu predvideti strože mere za očuvanje stabilnosti tržišta radne snage od mera propisanih ZROSZ, kao i veći stepen odgovornosti za naknadu štete nego što predviđa ovaj zakon.

Predrag Vukasović, MA
Institute of Comparative Law
Belgrade

THE ORIGINS AND SUBJECTS OF SWEDISH LABOUR LAW: ELEMENTS FOR THE COMPARATION WITH OUR LAW

Is it possible to compare the labour legislation of Sweden and Serbia? I have no definite answer at this question: it may be a negative one if it is taken into account the remoteness of a relatively unsuccessful transition and a society with acute shortage of

democratic traditions from a competitive economy and a community oriented to the promotion of human rights. But it also may be a positive one if we give the due importance to the global nature of the challenges that affect every nation. This article is a part of the wider comparative study of the Swedish and Serbian labour law. It points to the main differences in conceiving the work contract as the elementary instrument of labour law in both countries. It compares the Swedish and Serbian definition of employer and employee, as well as the hierarchy of the labour law's sources. If I have taken an overcritical attitude towards the Serbian solutions, it is because I believe that we must adapt to the changing world more quickly than we have done.