

Др Слободанка Ковачевић Перић,*
Ванредни професор Правног факултета,
Универзитет у Приштини са привременим
седиштем у Косовској Митровици

ОРИГИНАЛНИ НАУЧНИ ЧЛАНАК
doi:10.5937/zrgpfi1776155K

UDK: 331.644.7

Рад примљен: 01.10.2017.

Рад прихваћен: 30.11.2017.

РАДНОПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ КРИВИЧНОГ ДЕЛА НА РАДУ (ОПРАВДАНОСТ ОТКАЗА)

Апстракт: Законске одредбе о престанку радног односа имају за циљ да положај запослених поставе што стабилније и чврстије, да им обезбеде постојаност у радним односима како би на тај начин несметано уживали своје право на рад, а са друге стране, заштита радног односа и потреба стабилности запослења не сме урушити легитимне интересе послодавца базирани на „неповредивости“ приватне својине. Изменама и допунама Закона о раду 2014. године, српско радноправно законодавство кренуло је у другом смеру – ка тенденцијама које дестабилизују положај запослених у радном односу и дају „већу слободу“ послодавцу код отказивања уговора о раду.

Аутор у раду анализира последице кривичног дела на раду кроз ставове *pro et contra*. Наиме, у смислу одредбе члана 179, став 3, тач. 5 Закона о раду, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело (чл. 179, ст. 3, тач. 5). Аутор заступа став да је таква одредба несагласна са идејом владавине права, законитости, правне сигурности и другим вредностима људских права оличеним и у принципу „пресумпције невиности“.

Кључне речи: кривично дело на раду, кривични поступак, отказ.

* slobodanka.peric@pr.ac.rs

1. Увод

Када се разматрају радноправне последице кривичног дела које је учињено на раду или у вези са радом, независност и самосталност дисциплинске одговорности према кривичној одговорности, кумулативност и комплементарност поступака је основно полазиште и примарни аспект. Из повреде радне обавезе и непоштовања прописане радне дисциплине, проистичу, поред дисциплинске, и друге врсте одговорности (правне и ванправне). Оне се могу преплитати или додиривати. Притом, сваки облик одговорности има свој основ, своју сврху и поступак одлучивања о истој, јер је за свако кажњиво дело општим прописима утврђено биће тог дела. Следствено томе, у случају да радња повреде радне обавезе представља и обележје неког кажњивог дела нпр., штете, кривичног дела, прекршаја, привредног преступа, запослени ће одговарати кумулативно (паралелно) – и дисциплински и за причињену штету, и кривично, и прекршајно, и за привредни преступ. Када се анализира однос одговорности за учињено дисциплинско и кривично дело, и у смислу прецедента ове две врсте одговорности су независне правне одговорности, па одустанак јавног тужиоца од гоњења нема значај за валидност одлуке о изреченој дисциплинској мери за радњу због које је био покренут и кривични поступак.¹

Са аспекта радноправних последица, кривично дело на раду или у вези са радом је само један од оправданих (ваљаних) разлога предвиђених законом, који доводи или може да доведе до отказа, односно до престанка радног односа.

2. Кривично дело на раду као оправдан отказни разлог: особености

Да би отказ уговора о раду био законит потребно је да постоји оправдан разлог (ваљани разлог)² за отказ. Случајеви када се отказни разлог сматра оправданим таксативно су прописани Законом о раду.³ То значи да послодавац може да откаже уговор о раду *само у случајевима и под условима*

1 Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4532/1993 од 09. 03. 1994. године.

2 Законски ослонац за разликовање „оправданог отказа“ од „неоправданог отказа“ је Конвенција МОР-а, бр.158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године, „Сл. лист СФРЈ“, бр. 4/84. Сходно члану 4. Конвенције оправданост отказа условљена је постојањем ваљаног разлога везаног: а) за способност запосленог; или б) за понашање запосленог; или в) за оперативне потребе предузећа, установе или службе, при чему су нека лична стања, својства или понашања запосленог унапред искључена као ваљан разлог за раскидање радног односа на иницијативу послодавца.

3 Чл. 179. Закона о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 75/14

утврђеним законом. Законске одредбе о механизму отказа уговора о раду на иницијативу послодавца имају за циљ да положај запосленог поставе што стабилније и чвршће, да им обезбеде постојаност у радним односима, а са друге стране заштита запослења не сме урушити легитимне интересе послодавца базиране на „неповредивости“ приватне својине. Таква нормативна опредељеност последица је економске и правне субординације запослених у радном односу. Из тог разлога, правни поредак је у домену људских права на раду склон да пружа нешто јачу заштиту раднику у радном односу у односу на послодавца, са позивом на *favor laborem*. Стога се механизам раскида уговора о раду на иницијативу послодавца и ограничење нормативне и дисциплинске власти послодавца у радном односу мора посматрати са аспекта заштите запослења, која проистиче из стабилности запослења као аспекта начела права на рад.

Изменама и допунама Закона о раду 2014. године⁴ српско радноправно законодавство кренуло је у другом смеру – ка тенденцијама које дестабилизују положај запослених у радном односу и дају већу „слободу“ послодавцу код отказивања уговора о раду. Такав смисао и домашај радноправних норми даје једну нову димензију радноправним нормама, које попримају више „меркантилистички приступ“, насупрот историјским коренима радног права као заштитног законодавства.

Кривично дело на раду или у вези са радом као отказни разлог није новина у нашој радноправној регулативи. На истоветан начин су и Закон о раду из 2005. године⁵ и Закон о раду из 2001. године⁶ прописивали да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца. Један од оправданих разлога, предвиђен овом регулативом, јесте кривично дело на раду или у вези са радом.

У истом маниру су и одредбе Закона о раду из 2014. године. Кривично дело учињено на раду или у вези са радом је, сходно члану 179 Закона, оправдан отказни разлог у два сегмента/аспекта: (а) као оправдани разлог који се односи на понашање запосленог, и (б) као оправдани разлог који се односи на непоштовање радне дисциплине.

а) У првом случају, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако је *правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом*.⁷

4 Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14

5 Чл. 179, ст. 1, тач. 4 Закона о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05

6 Чл. 101, ст. 1, тач. 5 Закона о раду, Сл. гласник РС, бр. 70/01, 73/01

7 Чл. 179, ст. 1, тач. 2

б) У другом случају, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако његово *понашање представља радњу извршења кривичног дела* учињеног на раду и у вези са радом, *независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак* за кривично дело.⁸ Дакле, кривично дело као основ за отказ јавља се у случају када постоји правноснажна осуђујућа пресуда којом је утврђена кривица за кривично дело и/или када постоји само радња кривичног дела, без обзира да ли је покренут кривични поступак за утврђивање истог.

2.1. Правноснажна судска пресуда за учињено кривично дело као отказни разлог

Запослени је крив за учињено кривично дело уколико је кривица утврђена правноснажном судском пресудом. Послодавац, сагласно закону, може запосленом да откаже уговор о раду ако је *правноснажно осуђен за кривично дело* на раду или у вези са радом.⁹ Са аспекта дисциплинске одговорности, да би учињено кривично дело било оправдан разлог да послодавац откаже уговор о раду запосленом услови су: (1) да је кривично дело учињено од стране запосленог (да постоји кривица запосленог), и (2) да је то дело утврђено прописима у области кривичног законодавства. Први услов *кривица* запосленог за учињено кривично дело утврђује се према прописима у области кривичног законодавства, односно у кривичном поступку пред надлежним судским органима. Тиме се потврђује независност и самосталност дисциплинског од кривичног поступка, о чему је било речи у уводном делу. Други услов који мора да се испуни да би кривично дело представљало основ за отказ уговора о раду од стране послодавца јесте да је то дело утврђено као кажњиво дело према правним прописима у области кривичног законодавства. Кривични законик Србије¹⁰ предвиђа кривична дела којима се штити област радних односа као и односи на раду и поводом рада у оквиру Главе XVI. Глава шеснаест Кривичног законика носи наслов „Кривична дела против права по основу рада“ у којој се као кривична дела наводе: Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања; Повреда права при запошљавању и за време незапослености; Повреда права на управљање; Повреда права на штрајк; Злоупотреба права на штрајк; Злоупотреба права из социјалног осигурања; Непредузимање мера заштите на раду.¹¹ Поред прописаних кривичних дела која се

8 Чл. 179, ст. 3, тач. 5

9 Чл. 179, ст. 1, тач. 2

10 *Сл. гласник РС*, бр. 85/05, 88/05-испр., 107/05-испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14

11 Чл. 163–169 Кривичног законика Србије

експлицитно односе на област радних односа и друга кривична дела могу да услове дисциплинску одговорност (крађа, фалсификовање, лишење живота, обљуба злоупотребом положаја и др.). Из наведеног проистиче да послодавац не може да квалификује одређену радњу као кривично дело на раду или у вези са радом – то је искључива надлежност кривичног суда, а не парничног суда у парничном поступку оцене законитости отказа, пошто постојање кривичног дела не представља претходно питање које суд решава у поступку по тужби за поништај отказа уговора о раду због кривичног дела на раду или у вези са радом.¹² Ова одредница у складу је са начелом пресумпције невиности у поступку утврђивања кривичне одговорности.

На основу правноснажне пресуде којом је утврђена кривица запосленог за учињено кривично дело на раду, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом. Из наведне одредбе Закона о раду¹³ јасно проистиче да правне последице осуде за учињено кривично дело не изриче суд одлуком о кривичној одговорности запосленог, већ послодавац на основу закона. Може се закључити да извршење кривичног дела *може да има за последицу* престанак радног односа, тј. отказ уговора о раду, само ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, дакле и не мора. То је још један сегмент који указује на независност и самосталност дисциплинског од кривичног поступка. Међутим, иако је на нивоу *lex specialis* прописано да се казне и мере упозорења могу изрећи само учиниоцу који је крив за учињено кривично дело,¹⁴ и да правне последице осуде наступају даном правноснажности пресуде,¹⁵ Закон о раду предвиђа и другу могућност – отказ због понашања које представља радњу извршења кривичног дела.

2.2. Радња извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом као оправдани отказни разлог

Радњу извршења кривичног дела законодавац предвиђа као оправдани отказни разлог који се односи на непоштовање радне дисциплине.¹⁶ У смислу Закона о раду непоштовање радне дисциплине је оправдан отказни

12 Пресуда Врховног суда Србије, Рев. II 383/06 од 11. 11. 2005. године

13 Чл. 179, ст. 1, тач. 2

14 Чл. 2 КЗС

15 Чл. 96 КЗС

16 Према Закону о раду послодавац *може да откаже уговор о раду* запосленом који *не поштује радну дисциплину*, чл 179, ст. 3.

разлог због кога се може отказати уговор о раду или изрећи „друга законом предвиђена мера“.¹⁷

Радна дисциплина, односно дисциплина понашања на раду и ван рада ја саставни део извршавања радне обавезе коју је радник преузео закључивањем уговора о раду. Шта се сматра „непоштовањем радне дисциплине“, односно, под „понашањем запосленог због кога он не може да настави рад код послодавца“, треба да дефинише послодавац својим актом – општим актом или уговором о раду. Да би послодавац могао да изрекне отказ уговора о раду запосленом који не поштује радне дисциплину, потребно је да се испуне два услова, то су: (1) да је актом послодавца *прописано* шта се *сматра непоштовањем радне дисциплине*, односно прописано понашање запосленог; (2) да је дошло до *повреде* тако утврђене радне дисциплине, односно до повреде таквог понашања. Из наведеног проистиче да послодавац *не може да откаже уговор о раду* по основу непоштовања радне дисциплине, односно понашања запосленог, *уколико не донесе акт којим прописује правила понашања*.¹⁸ Исто је и у смислу судске праксе, „незаконито је решење о отказу уговора о раду због непоштовања радне дисциплине ако у његовом образложењу послодавац није навео радњу непоштовања радне дисциплине, понашање запосленог због кога не може да настави рад и начин повреде радне дисциплине“.¹⁹

Насупрот правној ситуацији, где је оправданост отказа условљена правноснажном пресудом за кривично дело на раду или у вези са радом, Закон о раду прописује могућност да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут

17 У смислу одредбе члана 179а Закона о раду, послодавац може, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, да уместо отказа уговора о раду, запосленом изрекне једну од следећих мера: 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана; 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери; 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

18 Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-946/2006-02 од 26. 09. 2006. године.

19 Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1712/2005 од 08. 02. 2006. године

кривични поступак за кривично дело.²⁰ У овом случају, за отказ уговора о раду запосленом *довољно је да понашање* запосленог представља *радњу извршења кривичног дела – није потребно да је покренут кривични поступак* за кривично дело.²¹ Нејасно је да ли послодавац аутоматски отказује радни однос ако у радњи повреди има обележја кривичног дела, с обзиром да за отказ није потребно да је покренут кривични поступак за учињено кривично дело или може да откаже уговор о раду ако је започето кривично гоњење за радњу кривично дело. Премда, у смислу одредбе члана 165 Закона о раду којом је регулисан институт удаљења запосленог, запослени може бити привремено удаљен са рада ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом. Дакле, запослени може или да добије отказ због постојања радње кривичног дела или може да буде удаљен са рада ако је започето кривично гоњење. Такве нормативне одреднице додатно чине контрадикторним ове две правне ситуације, пре свега са аспекта правних последица на радни однос. Наиме, ове радноправне норме имају несразмерне (и нелогичне) последице, сагледано кроз призму кривичног законодавства. Радња извршења кривичног дела на раду има теже радноправне последице (доводи до отказа) од започетог кривичног гоњења, дакле када постоје основи сумње да је учињено кривично дело (доводи до удаљења у смислу члана 165 Закона о раду). Да појаснимо, сходно Законика о кривичном поступку²², „покретање кривичног поступка“ и „започето кривично гоњење“ су две одвојене процедуралне фазе. *Кривични поступак је покренут*: (1) доношењем наредбе о спровођењу истраге; (2) потврђивањем оптужнице којој није претходила истрага; (3) доношењем решења о одређивању притвора пре подношења оптужног предлога у скраћеном поступку; (4) одређивањем главног претреса или рочишта за изрицање кривичне санкције у скраћеном поступку; (5) одређивањем главног претреса у поступку за изрицање мере безбедности обавезног психијатријског лечења. *Кривично гоњење започиње*: (1) првом радњом јавног тужиоца, или овлашћених службених лица полиције на основу захтева јавног тужиоца, предузетом у складу са овим закоником ради провере основа сумње да је учињено кривично дело или да је одређено лице учинило кривично дело; (2) подношењем приватне тужбе.

Одређену дозу произвољности даље ствара и сама конотација одредбе члана 179, ст. 3 у којој се наводи да „послодавац може да откаже уговор

20 В. члан 179, ст. 3, тач. 5 Закона о раду

21 Чл. 179, ст. 3, тач. 5 Закона о раду

22 Чл. 7 Законика о кривичном поступку. *Сл. гласник РС*, бр. 72/11, 101/11, 121/12, 32/13 и 45/13

о раду“. Дакле, послодавац може али и не мора да откаже уговор о раду. Основано се може закључити да овај отказни разлог постоји у зависности од *bona fides* послодавца. Неспорно је, сходно закону, да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом уколико запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом. Међутим, у пракси може да буде спорно квалификовање радње којом запослени нарушавајући радну дисциплину уједно чини кривично дело на раду или у вези са радом, с обзиром на то да се за отказ уговора о раду не захтева да је покренут кривични поступак у циљу утврђивања постојања бића кривичног дела, тј. не захтева се утврђена кривица запосленог за кривично дело учињено на раду или у вези са радом, већ је отказ оправдан уколико његово *понашање представља радњу извршења кривичног дела* – претпостављена, хипотетичка одговорност.

Да ли радња недисциплине представља и радњу извршења кривичног дела утврђује послодавац,²³ а не суд правноснажном пресудом. Тиме се послодавцу дају надлежности које су, сходно Законику о кривичном поступку, део тужилачке функције (јавног и приватног тужиоца) што доприноси да један законом прописан поступак добије атрибуте инквизиторности и арбитрерности. У смислу одредбе Законика,²⁴ овлашћени тужилац као субјект који има ингеренцију за предузимање и почетак кривичног гоњења за кривична дела за која се гони по службеној дужности је јавни тужилац, а за кривична дела за која се гони по приватној тужби овлашћени тужилац је приватни тужилац. Јавни тужилац је дужан да предузме кривично гоњење када постоје основи сумње да је учињено кривично дело или да је одређено лице учинило кривично дело за које се гони по службеној дужности. За поједина кривична дела, када је то прописано законом, јавни тужилац може предузети кривично гоњење само на основу предлога оштећеног.²⁵

3. Судска пракса и мишљења струке – *pro et contra*

„Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело“ – о правном основу ове одредбе у теорији и пракси постоје ставови *pro et contra*.

23 У смислу члана 175, ст. 3, тач. 5 Закона о раду

24 В. члан 5 Законика о кривичном поступку

25 Чл. 6 Законика о кривичном поступку

Са становишта судске праксе – кривично дело је основ за отказ уговора о раду запосленом само уколико је кривица утврђена осуђујућом правноснажном пресудом. Врховни касациони суд Србије је у пресуди из 2005. године заузео правни став сходно којем је „*правноснажна осуђујућа пресуда услов за отказ уговора о раду запосленом због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом*“.²⁶

Насупрот томе, поједини аутори подржавају став да правноснажна осуђујућа пресуда не мора да буде услов за отказ када је у питању кривично дело на раду или у вези са радом. Аргумент за такво опредељење темеље на схватању да послодавац не користи овај отказни разлог „ради утврђивања да ли је запослени кривично одговоран за учињено кривично дело, да би се њему изрекла одговарајућа кривична санкција, већ је то у функцији одговора на питање: да ли је остварена материјална претпоставка од које зависи и право на употребу отказа од стране послодавца. Сходно томе, мишљење је ових аутора, „зашто би запослени који је извршио радње које садрже елементе кривичног дела на раду или у вези са радом био награђен задржавањем у радном односу до кривичне пресуде донете у кривичном поступку, а до тог поступка и не мора доћи“ (Ивошевић, Ивошевић, 2006: 366).²⁷ Сличан став и даље заступају З. Ивошевић и М. Ивошевић, констатујући да „овај отказни разлог не треба схватити у смислу одговорности за учињено кривично дело него у смислу извршења радње кривичног дела. Одговорност за учињено кривично дело утврђује суд, па то није посао оног ко одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа. Али, онај ко о томе одлучује може утврђивати да ли одређени отказни разлог постоји или не постоји. Ако је радња било ког кривичног дела предвиђена као отказни разлог, онда ће надлежни орган послодавца или сам послодавац моћи да испитује да ли у чињењу или нечињењу запосленог има елемената који образују биће кривичног дела, па ако нађе да тих елемената има, онда ће донети решење о отказу уговора о раду због непоштовања радне дисциплине, а не због учињеног кривичног дела“ (Ивошевић, Ивошевић, 2015: 411–412).

Уважавајући ставове „за“ и „против“ наведене одредбе, мишљења смо да је ово својеврстан правни *nonsense* и једна од најспорнијих одредби у

26 *Правно схватање Грађанског одељења Врховног суда Србије*, утврђено на седници од 30. 11. 2004. године, Билтен судске праксе Врховног суда Србије, бр. 1/2005, стр. 35.

27 О томе више: З. Ивошевић и М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2006, стр. 366–367; Б. Живковић, *Кривично дело на раду или у вези са радом као разлог за отказ уговора о раду*, Правна пракса, бр. 5/2006, стр. 36–40; Д. Хаџи Танчић, *Кривично дело на раду или у вези са радом*, Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XIII, Београд, бр. 1/2009, стр. 183–186.

радноправној регулативи, јер уводи санкцију за „хипотетичку – недоказану кривицу“ (мишљење аутора: С. П). Пре свега јер противуречи уставности, законитости, људским правима, правној сигурности – владавини права. Мора се нагласити, да се кривични поступак као и остали поступци за утврђивање одговорности заснива на одређеним начелима, принципима, руководним идејама. То су захтеви владавине права. Владавина права подразумева, између осталог, и одговарајући правни поступак (*due process of law*), односно постојање правила о непристрасном и правичном поступку, уз истовремена јемства правне сигурности и индивидуалне слободе. Са тог гледишта спорна је природа квалификовања кажњивог дела за отказ запосленом, односно право послодавца да утврђује постојање обележја кривичног дела у радњи повреди радне обавезе. За отказ уговора о раду довољно је да у повреди радне обавезе постоји обележје кривичног дела, што аутоматски даје оправдан основ послодавцу да откаже уговор о раду запосленом. Није потребно утврдити кривицу у судском поступку, што је супротно начелу пресумпције невиности, права на одбрану и независности дисциплинског и кривичног поступка. Суштина претпоставке невиности, као једне од значајнијих тековина правне државе и демократског друштва, најчешће се изражава правилом да се свако сматра невиним, и да га нико не може сматрати кривим, док се правноснажном судском одлуком од стране надлежног суда не утврди његова кривица (Крапац, 2010: 388). Пресумпција – претпоставка невиности, као једно од фундаменталних људских права, садржано је у најважнијим међународним и домаћим документима: у чл. 11 Опште декларације о правима човека из 1948. године; чл. 6 Европске конвенције о људским правима из 1950. године;²⁸ Повеља о основним правима у ЕУ из 2000. године, Глава 6, насловљена „Правда“, чл. 48. носи наслов „Претпоставка невиности и право на одбрану“; чл. 34, ст. 3 Устав Републике Србије²⁹ и чл. 3 Законика о кривичном поступку³⁰ прописују: „Свако се сматра невиним за кривично дело, док се његова кривица не утврди правноснажном одлуком суда“. Насупрот томе, са аспекта одредбе члана 179, ст. 3, тач. 5 Закона о раду, запослени се сматра кривим док се не докаже супротно.

28 Чл. 6, ст. 2 Европске конвенције о људским правима, *Сл. лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003. Сходно овој одредби: „Свако има право да се правично и јавно у разумном року пред независним и непристрасним судом, образованим на основу закона, одлучи о његовим грађанским правим и обавезама или о кривичној оптужби против њега [...]. Свако ко је оптужен за кривично дело сматраће се невиним док се не докаже да је крив на основу закона“.

29 Устав Републике Србије. *Сл. гласник РС*, бр. 98/06.

30 Сентенца преузета: *Пресуда Врховног касационог суда*, Рев 2. 700/2013 од 11. 12. 2013. године.

Садржину претпоставке невиности дефинисао је Европски суд за људска права, у сопственој јуриспруденцији. Према ставу Суда, она инволвира следеће: поступање без предрасуда и предубеђења о кривици окривљеног, правило да терет доказивања лежи на тужиоцу и да ризик недоказаности (сумња у постојање одлучних чињеница) мора ићи у корист настојања за хуманизацијом положаја окривљеног у кривичном поступку, у односу на некадашњи инквизициони поступак. Како је претпоставка невиности у тесној вези са општим постулатом правичности, она је један од стандарда који скупа творе право на правично суђење (Илић, 2012: 571). Претпоставка невиности представља обориву правну пресумпцију, с обзиром на то да важи априори, пре и у току вођења кривичног поступка, док се супротно не утврди, правноснажном осуђујућом пресудом (Илић, 2012: 574). Поред тога, овај правни стандард представља значајну процесну гаранцију окривљеном, којом се јемчи заштита личности у кривичном поступку, отклањају предрасуде према окривљеном и којом се омогућава (макар формална) равноправност окривљеног у спору са тужиоцем (Илић, 2012: 574).

Не улазећи у даљу полемику у погледу оправданости ставова *pro et contra*, у правном смислу посматрано једно је неспорно, ако би се решење о спровођењу истраге, оптужница или неправноснажна пресуда верификовали као доказ да је учињено кривично дело, учинила би се повреда пресумпције невиности. Такође, не може се пренебрегнути чињеница да би се овом одредбом послодавцу дале прерогативе које су искључиво резервисане за истражну и судску надлежност. Када се ове надлежности придодају осталим надлежностима послодавца у радном односу (нормативна, управљачка, дисциплинска), *de facto* то може да доведе до арбитрерности, самовоље послодавца што ће створити климу правне несигурности, јер ће утврђивање радње кривичног дела у повреди радне обавезе да зависи од *bona fides* послодавца.

О уставности ове одредбе огласио се Уставни суд. У предметима оцене уставности закона Уставни суд је на 20. седници, одржаној 17. новембра 2016. године, утврдио да одредба члана 179, став 3, тачка 5 Закона о раду, која предвиђа да „послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то: ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело“, није у сагласности са Уставом Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/06).³¹

31 Пресуда Уставног суда: IУz-424/2014, на 20. седници одржаној 17. новембра 2016. године.

4. Закључна разматрања

„Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело“. Ова одредба представља једну од најспорнијих у нашој радноправној регулативи, пре свега јер противречи уставности, законитости, правној сигурности, људским правима, индивидуалним слободама – владавини права. Уколико би се отказ базирао на таквим основама, то би значило инквизиторност поступка отказа јер се послодавцу дају судијске – тужилачке прерогативе. То би водило у арбитрерност поступка отказа, јер од воље послодавца зависи да ли ће запосленом дати отказ уколико постоји радња повреде. Такво селективно поступање према одговорности запослених отвара питање дискриминације; затим, одговорност за претпостављену кривицу за кривично дело, пре него што се правноснажно одлучи о нечијој одговорности, девалвира принцип пресумпције невиности и права на одбрану – постају обориве правне претпоставке. Даље, наведене одредбе постављају својеврсну „виртуелну дисциплинску одговорност“, њима се дају већа дискрециона права послодавцу код отпуштања запослених – отказ чине флексибилнијим, насупрот међународној регулативи. Напушта се принцип *in dubio pro laboris* (у сумњи блаже по радника), што додатно дестабилизује положај запосленог у радном односу. Може се рећи да су универзална људска права потиснута пред економским интересима послодавца. Овакав смисао и домашја радноправних норми којим се економски сегмент ставља испред права на рад, уводи нас у *меркантилистички приступ радном праву* [Ковачевић Периф, 2016: 651].

Постојање обележја кривичног дела у радњи повреде радне обавезе на раду или у вези са радом, без обзира да ли је покренут кривични поступак, није оправдан основ за отказ, што је потврдио и Уставни суд, оценивши ову одредбу неуставном.

Литература

Билтен судске праксе Врховног суда Републике Србије, бр. 1/2005.

Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода. *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*. Бр. 9 (2003).

Живковић, Б. [2016]. Кривично дело на раду или у вези са радом као разлог за отказ уговора о раду, *Правна пракса*, бр. 5. 36–40.

Закон о раду. *Службени гласник РС*. Бр. 75 (2014).

Закон о раду. *Службени гласник РС*. Бр. 24 (2005), 61 (2005).

Закон о раду. *Службени гласник РС*. Бр. 70 (2001), 73 (2001).

Законик о кривичном поступку. *Службени гласник РС*. Бр. 72 (2011), 101 (2011), 121 (2012), 32 (2013) и 45 (2013).

Ивошевић, З., Ивошевић, М. [2006]. *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд.

Ивошевић, З., Ивошевић, М., [2015]. *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд.

Илић, И. [2012]. Претпоставка невиности окривљеног и право на јавно информисање, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*. LXI. 571–586.

Ковачевић Перић, С. [2016]. Отказ од стране послодавца. *Право и привреда*. бр. 4–6. 641–651.

Крапац, Д. [2010]. *Казнено процесно право*, прва књига: Институције, Загреб, 2010.

Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*. Бр. 98 (2006).

Пресуда Уставног суда IУz-424/2014, на 20. седници одржаној 17. новембра 2016. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев 2. 700/2013 од 11. 12. 2013. године.

Хаџи Танчић, Д. [2009]. *Кривично дело на раду или у вези са радом*, Радно и социјално право. XIII, бр. 1. 183–186.

Slobodanka Kovačević-Perić, LL.D.

Associate Professor,

Faculty of Law in Kosovska Mitrovica,

University of Priština (Head Office in Kosovska Mitrovica)

**LABOUR AND EMPLOYMENT LAW IMPLICATIONS OF A CRIMINAL
OFFENCE AT WORK: JUSTIFICATION FOR DISMISSAL**

Summary

Legal provisions on the termination of employment are intended to ensure a stable and strong position of employees, and to provide stability in labour relations in order to enable workers to freely exercise their right to work. On the other hand, the protection of employment must not undermine a legitimate interest of employers based on the “inviolability” of private property. The changes and amendments envisaged in the 2014 Labour Act brought about a change of direction in the Serbian labour legislation which is embodied in the tendencies that destabilize the position of employees and provide greater “freedom” to the employer in respect of termination of an employment contract.

In this paper, the author analyzes the consequences of a criminal offense committed at work, by presenting both pro and contra arguments on this issue. Specifically, pursuant to Article 179 Labour Act, an employer may terminate the employment contract of employees who do not respect the work discipline if their behavior represents an act of committing a criminal offense at work and/or related to work, regardless of whether an employee is prosecuted for a criminal offense (Article 179, paragraph 3, item 5 LA). The author argues that such a provision is incompatible with the principles of legality, the rule of law, legal certainty and other values associated with human rights, which are embodied in the principle of the “presumption of innocence”.

Keywords: *criminal offense at work, criminal proceedings, dismissal.*