

## УВОД

Радни однос је добровољни однос између послодавца и запосленог. Ипак, тај однос је уређен многобројним правилима, с обзиром на неједнаку економску снагу страна у том односу.

Имајући у виду добровољност, као један од елемената који је својствен сваком радном односу, правна теорија и пракса препознају тај елемент и у процесу заснивања и у процесу престанка радног односа. Запослени и послодавац, дакле, имају могућност да својим изјавама воље, у складу са важећим прописима, једнострано раскину радни однос. Отказ је слободна једнострана изјава воље једне стране чије правно дејство није условљено пристанком друге стране о раскидању постојећег радног односа.<sup>1</sup>

С обзиром на овакву могућност страна у радном односу, било је неопходно установити прецизна правила у складу са којима би се радни однос једностраном изјавом воље могао раскинути, а све у циљу заштите интереса оне стране којој је отказ дат. Наравно, закон је предвидео и разлоге на које стране у радном односу не могу утицати својом вољом, а услед којих радни однос свакако може престати. Важна чињеница која се тиче самог радног односа, јесте да је запослени по природи ствари економски и правно подређен послодавцу, те да су правила која се тичу престанка радног односа на иницијативу послодавца далеко бројнија од оних који уређују престанак радног односа на иницијативу запосленог. Даље, како је држава заинтересована за број незапослених, те одговорна за обезбеђивање њихове социјалне и економске сигурности, постоји и њена обавеза да помири интерес запосленог да очува своје запослење са интересима послодавца као власника капитала и потребама процеса рада. С тим у вези, национално законодавство тежи да престанак радног односа буде могућ једино из оправданих и допуштених разлога.

До престанка радног односа, уколико се изузму случајеви престанка радног односа на које стране у том односу не могу утицати, то јест, по сили закона, начелно говорећи, може доћи по вољи запосленог, по споразуму и по вољи послодавца. Престанак радног односа на иницијативу послодавца сматра се најмање пожељним, јер до њега долази против воље запосленог радника или службеника. Радни однос у том случају престаје отказом уговора о раду, који послодавац даје запосленом. Међутим, када до престанка радног односа долази

---

<sup>1</sup> П. Јовановић, Радно право, Нови Сад, 2012, стр.314.

у случају повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, уместо отказа уговора о раду, запосленом се може изрећи и једна од мера дисциплинског карактера, а у складу са законом.<sup>2</sup> Свакако, отказ уговора о раду од стране послодавца због „понашања радника“, којим раднику престаје радни однос, у пракси се сматра најмање пожељном мером.<sup>3</sup>

Отказ се углавном дефинише као једнострана изјаве воље, дата у складу са законом, чије правно дејство почиње даном достављања и не зависи од воље друге стране у радном односу.<sup>4</sup> Отказ је, дакле, усмерен на раскидање радног односа заснованог на неодређено време, те његово правно дејство није условљено сагласношћу воље другог субјекта, односно стране уговорнице. Ипак, када се говори о отказу уговора о раду од стране послодавца, због неспорне разлике у економској моћи, законодавном интервенцијом настоји се ограничити његово подручје аутономије воље, а истовремено се настоји и обезбеђивању одговарајуће заштите запосленог.<sup>5</sup> Свакако, мора се имати у виду да се услови под којима до једностраног раскида радног односа може доћи, а који су утврђени радним законодавством, прописују управо ради заштите права и интереса субјеката радног односа према коме је отказ уговора о раду усмерен.<sup>6</sup>

Последњим новелама Закона о раду из 2014. године, донете су бројне измене у погледу престанка радног односа на иницијативу послодавца и меродавној процедури у вези са тим.<sup>7</sup> Између осталог, на другачији и прецизнији начин, наведеним новелама, предвиђени су и разлози за престанак радног односа услед повреде радне обавезе коју је запослени извршио својом кривицом. Наиме, послодавцима је сада олакшано отказивање уговора о раду запосленима који изврше повреде радних обавеза, с обзиром да се могу непосредно и директно позивати на закон, а не само на општи акт и уговор о раду. Предвиђање отказних разлога уз примену егземплифкативне методе, те остављање могућности да послодавци, сходно специфичностима својих делатности, предвиде и друге повреде радних обавеза

---

<sup>2</sup> Ж. Кулић, С. Перић, Радно право, Београд, 2016., стр. 296.

<sup>3</sup> С. Ковачевић-Перић, Отказ као дисциплинска санкција „за понашање радника“ у Закону о раду РС и последице незаконитости отказа, Зборник радова са Саветовања правника, Београд, 2003, стр. 441.

<sup>4</sup> П. Јовановић, *op. cit.*, стр 321

<sup>5</sup> Д. Паравина, Радно право, Београд, 1998. стр 145.

<sup>6</sup> М. Ђуричић, Ж. Кулић, Радно право, Нови Пазар, 2009, стр. 294.

<sup>7</sup> Б. Живковић, Отказ на иницијативу послодавца и новеле Закона о раду, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права бр. XVIII (2/2014), Београд, стр. 107

општим актом или уговором о раду, имплицира да запослени према овом законском решењу, уживају мању заштиту у односу на раније, с обзиром да ће одређивање конкретне садржине повреда радних обавеза зависити од процене и воље послодавца. Ипак, главна карактеристика овог отказног разлога јесте утврђивање кривице запосленог приликом извршења сваке радне повреде радне обавезе. Уколико се не утврди кривица запосленог, без обзира на учињену повреду радне обавезе, неће постојати његова одговорност. Наравно, да би се утврдила повреда радне обавезе, то јест да би иста представљала разлог за отказ уговора о раду, послодавац је дужан да најпре води одговарајући поступак. Међутим, Закон о раду не предвиђа могућност вођења дисциплинског поступка, нити је према ставу Уставног суда, могуће предвидети такав поступак колективним уговором о раду или неким другим актом код послодавца. Ради се, дакле, о вођењу поступка у коме је послодавац дужан да од тренутка сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, уколико није протекао објективни рок застарелости, утврди релевантне доказе о постојању повреде радне обавезе, да достави запосленом писано упозорење о учињеној повреди, да његов одговор размотри, као и евентуално мишљење синдиката чији је запослени члан, те да одлучи на основу свих изнетих аргумената да ли је понашање запосленог основ за давање отказа уговора о раду.

Како поступак отказа уговора о раду због скривљене повреде радне обавезе подразумева вођење поступка у коме треба утврдити кривицу запосленог, околности због којих се евентуално може изрећи нека друга мера уместо отказа уговора о раду, односно подразумева вођење поступка у коме је утврђивање садржине повреде радне обавезе у потпуној власти послодавца, може се закључити да се ради о потпуно дистинктивном и специфичном отказном разлогу.

У овом раду ће се, стога, посебно посветити пажња дефинисању ових института, њиховом регулисању на међународном и националном плану, те анализи, критици и изводљивости законских решења у пракси.

## I ИСТОРИЈАТ ПРАВНОГ РЕГУЛИСАЊА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Питање престанка радног односа одувек је имало изузетно велики правни и економски значај за странке тог односа. Међутим, историјски развој правних правила који су уређивали ову област, показује да се радило о врло деликатном питању. Наиме, ретки закони који су се испрва доносили, имали су за циљ да само ограниче послодавчеву власт у погледу иницирања отказа уговора о раду. Све до 70-их година прошлог века, ова област радног законодавства није имала заштитну функцију, какву данас има. О настојањима да се радници, као економски слабија страна у радном односу, заштите од самовоље послодаваца, говори се тек од тренутка када су државе у оквиру Међународне организације рада постигле консензус да се донесе саветодавни акт, па онда и правно обавезујући акт у виду конвенције.

### **1. Кратак преглед правног регулисања престанка радног односа на иницијативу послодавца**

Међу првим законима, који су, додуше, врло штуро и крајње стидљиво ограничили послодавчево право на отказ, био је немачки Закон о радним саветима од 1920. године. Као „тројански коњ у тврђави послодавчевог дискреционог права отпуштања“<sup>8</sup>, овај закон је био инспирација за многе прописе који су уређивали предметну материју у европским државама, нарочито након Другог светског рата. Једна од првих држава у којој се настојало да се права радника од неоправданог односа заштите, била је Белгија, која је доневши Декрет о радним односима од 1945. године (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen) регулисала и потврдила ништавост отказа уговора о раду за који послодавац није добио одобрење надлежног државног органа, док је новелом од 1953. године увела правило о обавези послодавца да исплати накнаду штете, ако је запосленом дао отказ због неоправданог или привидног разлога или ако приликом иницирања престанка радног односа није у довољној мери узео у разматрање интересе запосленог. Иста новела је утврдила правило о недопуштености отказа због болести и одслужења војног рока. Под утицајем немачког права, законска правила која су ограничавала

---

<sup>8</sup> Љ. Ковачевић, Ваљани разлози за отказ уговора о раду, Београд, 2016. стр.202.

послодавчево право на отказ уговора о раду, донета су и Италији, Француској, Великој Британији, те у многим другим европским земљама.<sup>9</sup>

Оно што неспорно привлачи пажњу јесте чињеница да ниједно законодавство престанак радног односа није уређивало на начин какав је то данас случај, то јест са предвиђеним ваљаним разлозима, случајевима и основама за престанак радног односа. Регулисање ове материје до 70-их година прошлог века сведено је у оквир ограничавања послодавчевих права, односно заштита је била усмерена на отклањање негативних последица престанка радног односа, и то само путем признања права на накнаду зараде на коју би радник имао право за време отказног рока. Разлози који оправдавају овакав начин законског регулисања почивали су на уверењу да синдикати свакако не би дозволили послодавцима да прибегавају арбитрерним отказима, као и да је право на отказ узајамно право које могу остваривати обе стране уговорног односа. Тако је заштита од неоправданог отказа запосленом била обезбеђивана само на основу начела уговорног права.<sup>10</sup>

Питање оправданих разлога за отказ уговора о раду, с обзиром на своју деликатност и уверење да је довољан поменути вид заштите, нашло се на дневном реду Генералне конференције МОП-а тек 1963. године. Пре тога, питање престанка радног односа је било тек поменуто у стандардима ове организације који су се тицали забране дискриминације радника поводом престанка радног односа. Декларативно, заштита од отказа, као зајемчено право радника, било је поменут, на пример, у Конвенцији о праву на организовање и колективно преговарање број 98 од 08.06.1949. године. Наиме, чланом 1. предвиђена је заштита уколико би дела послодавца имала за циљ да се отпусти радник или да му се свим осталим средствима нанесе штета ради тога што је он члан синдиката или што учествује у синдикалним делатностима изван радних часова или, пристанком послодавца, за време радних часова.<sup>11</sup> Даље, на још увек индиректан начин, право радника на заштиту од својевоље послодавца да раскине радни однос без оправданог разлога, потврђује и Конвенција која се односи на дискриминацију у запошљавању и занимању од 25.06.1960. године, која успоставља захтев за заштитом од отпуштања због стања и својстава радника који представљају основ њихове недопуштене дискриминације.

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid., стр.203

<sup>11</sup> Чл. 1. Уредбе о ратификацији Конвенције МОП-а бр.98 о примени принципа права организовања и колективног преговарања, "Службени лист ФНРЈ-Међународни уговори и други споразуми", бр. 11/58

Ипак, нешто целовитији концепт у вези са престанком радног односа на иницијативу послодавца, предвиђен је тек Препоруком бр. 119 (Recommendation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1963. No.119.). Препорука је усвојена после серије студија и конференција, на којима је главна тема било разматрање законодавстава и праксе држава чланица у области престанка радног односа. Иако је изнето много опречних и супротстављених ставова, за Препоруку је гласало чак 196 делегата, док је само 14 било против.<sup>12</sup> Препорука је имала беспоговорну практичну вредност, јер је већ до краја 60-их година прошлог века, више држава имплементирало одредбе и стандарде ове Препоруке у своја законодавства. Значај ове Препоруке је био у томе што је по први пут предвиђено да ће престанак радног односа који иницира послодавац бити недозвољен, осим уколико не постоји ваљани разлог који се тиче способности, понашања радника или је заснован на операционалним захтевима предузећа.<sup>13</sup> Ипак, ти разлози нису прецизирани, већ је остављено државама чланицама да у складу са својим националним приликама, те разлоге детаљно уреде. Тако је примера ради, Кипар био прва држава која је у целини применила поменуте стандарде, доневши Закон о престанку радног односа 1967. године. Међу државама које су такође у својим законима нашле место стандардима садржаним у Препоруци бр. 119. биле су и Италија, Бразил, Маурицијус, Ирак, Салвадор, Колумбија, Чиле и друге.

Међутим, како се радило о стандардима који су били правно необавезујући, наметнула се потреба да се донесе и акт који ће представљати правнообавезујући извор права. Из тог разлога, а након позитивних резултата које је Препорука постигла у пракси многих држава, као и због експанзије економских тешкоћа и промена, у оквиру Међународне организације рада донета је и Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer), дана 22.06.1982. године, на 68. заседању Генералне конференције МОП-а, те и истоимена Препорука бр. 166. Допринос који је дала ова Конвенција у погледу заштите запослених од стране самовоље економски надмоћнијег послодавца у одржавању радног односа, јесте тај да је експлицитно чланом 4. предвиђено да радни однос радника

---

<sup>12</sup> C. W. Summers, Individual protection against unjust dismissal: Time for a statue, Virginia Law Review, vol. 62, 1976., стр. 508.

<sup>13</sup> Препорука бр. 119., параграф 2, став 1.

неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе.

## **II КОНВЕНЦИЈА МОП-А БР. 158 О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА**

### **1.Предмет и циљ Конвенције бр. 158**

Конвенција Међународне организације рада бр. 158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца, донета 1982. године, потврђивала је, у великој мери, стандарде и правила дата у Препоруци бр. 119., али их је овог пута учинила правнообавезујућим за све државе које би је ратификовале. Заједно са Препоруком бр. 166. чини кохерентну целину. Конвенција бр. 158, регулисала је коначно неколико значајних питања у вези са престанком радног односа на иницијативу послодавца, али је у духу своје флексибилности оставила државама, чланицама МОП-а, да на детаљан начин регулишу правила која су у овој Конвенцији дата на један уопштен начин. Цитираним чланом 4. Конвенције, који предвиђа да радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе, може се закључити да категорије отказних разлога нису прецизиране. Државама уговорницама је и сада остављена могућност да у складу са својим националним интересима, праксом и другим околностима, утврде списак ваљаних разлога за отказ уговора о раду, имајући у виду једино три уопштене категорије разлога дате у Конвенцији. Те категорије се тичу способности, односно неспособности запосленог; понашања запосленог, односно његовог односа према послодавцу и обавезама на раду; оперативних потреба и захтева процеса рада.

Такође, творци Конвенције су предвидели и ограничавајући фактор у дефинисању каталога ваљаних разлога за отказ. Тај ограничавајући фактор биле су одредбе у којима су набројани разлози који се ни у ком случају не сматрају ваљаним разлозима. Ипак, те одредбе, нису исцрпно побројане, што значи да свака држава може у складу са својим националним приликама да прошири списак разлога који се не сматрају ваљаним разлозима за отказ уговора о раду.

Конвенцијом је тако утврђено да се ваљаним разлозима нарочито не сматрају: чланство у синдикату или учешће у синдикалним активностима ван радног времена или уз сагласност послодавца, у току радног времена; тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству; подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти; раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално порекло; одсуствовање са посла за време породилског одсуства.

Осим наведеног, Конвенцијом је посебно предвиђено да привремено одсуство с посла због болести или због повреде, не представља ваљан разлог за престанак радног односа. Списак ваљаних разлога, као и одредбе ове Конвенције, државе чланице МОП-а су применом једне од метода за имплементацију стандарда, увеле у своја законодавства. То су чиниле путем закона и подзаконских аката, закључивањем колективних уговора о раду, усвајањем правилника о раду, доношењем арбитражних решења, судских одлука или на неки други, њима својствен начин.

## **2. Садржина Конвенције МОП-а бр. 158**

Конвенција о престанку радног односа на иницијативу послодавца садржи одредбе које су распоређене у четири велике целине, односно четири дела. Први део носи назив- “Методи примене, област примене и дефиниције”. Други део који носи назив- “Одредбе опште примене”, подељен је у пет одељака, и то, одељак А- “Оправданост престанка радног односа”, одељак Б- “Поступак пре или у време престанка радног односа”, одељак Ц- “Поступак жалбе због престанка радног односа”, одељак Д- “Отказни рок” и одељак Е- “Отпремнина и други облици заштите дохотка”. У склопу трећег дела Конвенције, под називом - “Додатне одредбе у вези са престанком радног односа због економских, технолошких, структуралних и сличних разлога”, постоје два одељка, и то, одељак А- “Консултације са представницима радника” и одељак Б “Обавештавање надлежног органа”. Четврти и последњи део јесу завршне одредбе.

Наиме, сам назив Конвенције, упућује на њену садржину. Тако се Конвенција тиче свих оних случајева када радња послодавца представља искључиви и одлучујући чинилац услед којег радни однос престаје. Та радња може бити непосредни или посредни узрок престанка



радног односа, због чега је врло важно у сваком конкретном случају утврдити разлику између иницирања и приписивања отказа, о чему ће бити речи касније. Садржина Конвенције је прописала минималне стандарде заштите, који би онемогућили негативне последице самовољних радњи послодавца у погледу престанка уговора о раду. Циљ Конвенције јесте био тај да се помире интереси радника у смислу сигурности запослења и заштите од неоснованог престанка радног односа и интереси послодаваца који би могли да иницирају отказ једино у случају када је он оправдан и допуштен. Основно правило и принцип који је установљен овим путем јесте управо да је престанак радног односа на иницијативу послодавца једино могућ уколико постоје ваљани разлози из једне од три категорије које су садржане у Конвенцији. Енумерацијом оних разлога који се никако не могу сматрати ваљаним, овај принцип је додатно утемељен. Такође, садржина ове Конвенције, али и истоимене Препоруке која је прати и која са њом представља кохерентну целину, показује да се истовремено регулисало поље, то јест подручје примене ових аката, начин њихове имплементације у национална законодавства, дефиниције употребљених израза, општи стандарди који се односе на отказне разлоге, поступак пре и за време отказа, као и жалбени поступак, отказни рок и гаранције сигурности примања, те престанак радног односа услед оперативних захтева предузећа.

Надовезивајући се на Препоруку бр. 119. у којој је дат списак ваљаних разлога који се не могу сматрати и ваљаним разлозима за отказ уговора о раду, творци Конвенције су отишли корак даље у смислу да тај списак употпуне и додатно прецизирају. Тако је, између осталог, један од разлога који се не може сматрати ваљаним за престанак радног односа, разлог који се тиче трудноће и породичних обавеза. Пол радника је у овом случају наглашен и издвојен, иако се забрана дискриминације на основу пола редовно сматра и као забрана дискриминације на основу породичног стања, трудноће и материнства. Међутим, творци Конвенције су настојали да наглашавањем оваквог стања жене учине списак разлога на основу којих се не може дати отказ запосленом, прецизнијим. Са друге стране, изостављено је да се тај списак прошири на оне раднике који су одлучили да не буду чланови синдиката, иако је постојала иницијатива делегата послодаваца. Овакво решење је донето, имајући у виду праксу држава уговорница да саме доносе одлуку о укључивању негативних аспеката слободе удруживања у своја законодавства. Такође, у светлу прецизирања дискриминишућих основа за давање отказа запосленом, Препорука бр. 166 је у

каталог разлога који се не могу сматрати ваљаним за престанак радног односа увела и одсуство са рада због извршавања обавезе одслужења војног рока или друге грађанске обавезе, као и старост запосленог.

### **3. Процесне гаранције Конвенције МОП-а бр. 158.**

Конвенција бр. 158 има утолико већи значај и због увођења одређених процесних гаранција. Тако, процедуру престанка радног односа чине извесна правила предвиђена Конвенцијом, а од чијег поштовања зависи да ли ће се радити о законитом ил незаконитом престанку радног односа. Процесне гаранције се тичу пре свега права на одбрану, које мора бити омогућено запосленом од стране послодавца. Члан 7. Конвенције гласи: “Радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.” Дакле, послодавац мора омогућити и створити услове у којима ће остваривање овог права бити омогућено запосленом и то да се брани сам или уз помоћ другог лица од изнетих навода послодавца у вези са разлозима за престанак радног односа. За делотворнију примену овог права могу допринети и стандарди садржани у Препоруци бр. 166 који се тичу отказа због повреде радне обавезе. У том смислу, уколико запослени учини лакшу повреду радне обавезе, до отказа може доћи само уколико једном или више пута понови и то уз писано упозорење о постојању повреде радне обавезе коју је претходно послодавац доставио раднику. Када се говори о допуштености отказа због неостваривања резултата рада, стандарди Препоруке упућују на то да је такав отказ условљен обавезом послодавца да поред писаног обавештења упути запосленог како да унапреди свој учинак и да му остави разуман период за унапређење резултата рада. Даље, једна од процесних гаранција јесте да послодавац пре доношења писане одлуке о престанку радног односа, у појединим случајевима треба да консултује радничке представнике. Значај партиципације радника у одлучивању од значаја је углавном када се ради о престанку радног односа због захтева предузећа. Радник који сматра да му је радни однос неоправдано престао има право да се жали против престанка радног односа неком непристрасном телу, као што је суд, раднички суд, арбитражни комитет или арбитар.<sup>14</sup> Дакле, трећа важна мера у заштити од отказа представља право

---

<sup>14</sup> Чл 8. т. 1. Закона о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, Сл. лист СФРЈ- Међународни уговори бр. 4/84, 7/91

запосленог да се обрати непристрасном телу уколико сматра да је радни однос престао услед неоправданог разлога, те да у том поступку ужива као слабија страна право да послодавац сноси терет доказивања, уз евентуалну могућност да надлежно тело донесе одлуку на основу доказа свих процесних странака. Ако надлежна тела утврде да је престанак радног односа неоправдан, иако нису овлашћена или сматрају да је неспроводљиво да, у складу с националним законодавством и праксом, прогласе престанак радног односа неважећим, односно нареду или предложу враћање радника на посао, она ће бити овлашћена да нареду исплату одговарајуће накнаде или неког другог давања које се може сматрати одговарајућим.<sup>15</sup> Заштита радника је ојачана и правилном о отказном року разумног трајања, с тим што уместо тога, раднику може бити исплаћена одговарајућа накнада, изузев ако је крив за тежу повреду радне дисциплине, односно такву повреду радне дисциплине да би било неразумно тражити од послодавца да га задржи за време отказног рока. У оквиру овог гарантованог права, дата је могућност раднику да у току отказног рока одређено разумно време излази са посла у циљу налажења новог запослења.

Све ове процесне гаранције које се тичу законитог престанка радног односа наводе на закључак да су творци Конвенције имали у виду да се мора подвући разлика између неоправданог и незаконитог односа. Наводећи у члану 4. да радни однос радника неће престати уколико не постоји ваљани разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе, може се закључити да би сваки отказ, дат супротно овом правилу, био неоправдан. С друге стране, имајући у виду низ процесних гаранција у циљу заштите права радника, може се говорити и о незаконитом отказу. Тако би незаконит отказ био сваки отказ који је дат супротно меродавним правилима, а неоправдан онај који укључује све случајеве у којима послодавац није имао ваљан разлог за иницирање престанка радног односа. Међутим, наш законодавац, верујући да се ради о синонимима, како то запажа професор Паравина, у тексту Закона о раду, уместо каталога ваљаних разлога за отказ, утврдио је каталог оправданих разлога за отказ.<sup>16</sup> У сваком случају, имајући у виду став Комитета експерата да су изрази “ваљани разлози за престанак радног односа” и “оправдање за престанак радног односа”

---

<sup>15</sup> Чл 10. Закона о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, Сл. лист СФРЈ- Међународни уговори бр. 4/84, 7/91

<sup>16</sup> Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр.213.

равноправни, чини се да наш законодавац није учинио суштинску грешку. Наиме, државама чланицама је препуштено да одреде разлоге који се имају сматрати ваљаним разлозима за престанак радног односа на иницијативу послодавца, те је свака концепција која укључује правила и стандарде Конвенције и Препоруке задовољавајућа и легитимна.

#### **4. Примена Конвенције МОП-а бр. 158.**

Конвенција се примењује путем закона и других прописа, уколико не може да ступи на снагу путем колективних уговора о раду.<sup>17</sup>

Иначе, да би се одредбе конвенције прилагодиле стварним и изузетним ситуацијама, те да би се омогућио што већи прихват истих и тиме, њихова примена, конвенције су морале бити флексибилне и морале су допуштати могућност избора опсега обавеза који се преузима од стране држава.<sup>18</sup>

Једна у низу флексибилности коју Конвенција бр. 158. оставља државама које су је ратификовале јесте одредба која дозвољава уговорницама да из персоналног подручја примене искључе поједине категорије запослених лица из свих или неких одредаба Конвенције и то раднике који су ангажовани на основу уговора о запослењу на одређено време или за одређени задатак; раднике на пробном раду или приправничком стажу, који је унапред одређен и чије је трајање разумне дужине; раднике ангажоване повремено за краћи временски период.

Ипак, изузимање ових категорија радника не сме имати за циљ избегавање држава уговорница да примене стандарде из Конвенције, па се зато одредбама исте предвиђају и одговарајући механизми заштите.

И најзад, имајући у виду деликатност питања које се уређује, као и велике националне разлике које постоје у погледу нормирања заштите од отказа, Конвенцију је до априла 2017. године, ратификовало свега 36 држава.<sup>19</sup> Кључни разлог је можда и тај што не оставља много простора националним законодавствима да уреде ово питање на себи својствен начин, јер су у Конвенцију унети врло детаљни стандарди који предвиђају широку заштиту радника, а што је за послодавце свакако неприхватљиво.

---

<sup>17</sup> J. M. Servais, *International Labour Law*, 2005, стр.75

<sup>18</sup> А. Равнић, *Основе радног права- домаћег, успоредног и међународног*, Загреб, 2004., стр.620.

<sup>19</sup> Ratifications of C158- Termination of Employment Convention, 1982 ( No. 158), преузето 06.05.2017. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303)

### III РАДНА ОБАВЕЗА И ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Радни однос чини узајамност права, обавеза и одговорности запосленог и послодавца. Ступањем на рад, запослени преузима дужности и обавезе у вези са радом, али истовремено стиче и одговарајућа права. Ипак, између права и обавеза не постоји увек потпуна симетрија. Уопштено посматрајући, права и обавезе се, међусобно претпостављају и условљавају. Међутим, с обзиром на специфичност природе радног односа, постоје одређене обавезе, тачније моралне дужности које нужно не повлаче ничија права, а да ипак обавезују. Такав закључак се изводи на основу чињенице да радни однос не регулише само скуп норми које се налазе у постојећим законима, већ да на исти утиче и пословна етика. Права у радном односу настају као морална ограничења слободе избора садржане у принципу апсолутне добровољности., јер се у супротном оставља простор за неравноправност и неправичност у том односу.

Радне обавезе претходе радним правима и представљају структурно важнији део радног и пословног процеса и једнако важан део пословне етике као радна права.

Те обавезе се артикулишу у три основна вида, то јест као опште радне обавезе, својствене сваком радном и пословном односу, а у којима се запажају врлине као што су поштење, поверење, поузданост, као специфично професионалне дужности, које карактеришу поједине професије велике сложености и повећане одговорности, у којима се успостављају повећани захтеви и очекивања, а прате их карактеристичне професионалне врлине и као менаџерске дужности и обавезе повезане са великом одговорношћу коју у пословању имају менаџери и руководиоци, с обзиром да морају доносити крупне одлуке које имају велики учинак и на посао и на све оне који у њему учествују<sup>20</sup>

Радне обавезе произилазе из саме природе рада и природе посла. Оне се дефинишу као, правним прописима, утврђене дужности у понашању радника на раду или у вези са радом.<sup>21</sup> Уколико се радник не придржава одлука које је донео послодавац у вези са радом, односно не извршава своје радне обавезе, он може одговорати за учињену повреду,

<sup>20</sup> Ј. Бабић, Радне обавезе и дужности, Социолошки преглед, бр. 4, vol. XLIII, стр. 549.

<sup>21</sup> П. Јовановић, *op. cit.*, стр 297.

односно непоштовање радне дисциплине. Дакле, запослени је директно одговоран за своје поступке, јер од њега зависи да ли ће поштовати утврђене радне обавезе или не. Самоконтрола у обављању рада је тако део процеса рада, те иако је радни однос зансован на слободи, он ипак укључује елементе обавезности, присиле и дисциплине. Радна дужност која постоји према послодавцу подразумева да се од запосленог очекује да испуни све налоге и захтеве који му се наметну у оквиру радног задатка. То имплицира да се процес рада увек одвија на начин који одговара послодавцу, а да запослени има дужност да то поштује и извршава.

### **1. Класификација радних обавеза**

Примарна је обавеза запосленог да послодавцу стави на располагање своје радне способности. Друге обавезе које се намећу запосленом јесу и да марљиво и савесно обавља поверене задатке према утврђеном распореду радног времена и на уговореном месту рада. Осим тога, у складу са поменутом пословном етиком, која нужно прати сваки радни однос, од запосленог се очекује да приликом обављања рада не буде ограничен једино законским нормама, већ да лојалност и морал буду његови императиви. Запослени је у том смислу дужан да доприноси заштити послодавчевих интереса на тај начин што ће чувати послодавчеву имовину, пословне тајне, обавештавати послодавца о насталим околностима које су битне за примену уговора о раду, увиђајно и пристојно се понашати, те уздржавати се од сваке радње која би могла наштетити послодавцу.

Овакво поимање радних обавеза намеће закључак да се радне обавезе могу поделити на главне и споредне обавезе. Главна и основна обавеза би била да се послодавцу ставе на располагање своје радне способности, а све остале обавезе би се сматрале споредним, то јест пратећим обавезама.

Поједини аутори, међутим, намећу став да се радне обавезе могу поделити на обавезе из рада и на обавезе у вези са радом. У таквој класификацији, главне и споредне обавезе би се могле сматрати обавезама из рада, а обавезе које послодавац има у оквиру система обавезног социјалног осигурања, обавезе у вези са радом.

### **2. Класификација повреда радних обавеза**

Групишући радне обавезе у разне категорије, правни писци су осмислили и многе поделе повреда тих обавеза. Традиционална подела се, међутим, везује искључиво за

предмет повреде, па подразумева повреде послодавчеве власти, повреде обавезе колегијалности и солидарности са другим члановима радне средине, повреде обавезе сарадње и повреде обавеза уздржавања од радњи које штете послодавчевом угледу. Све ове повреде радних обавеза последица су схватања радног односа као субордисаног односа послодавца и запосленог, као односа у коме постоји обавеза подређивања запосленог послодавчевим овлашћењима. То даље значи да ако се запослени не буде придржавао установљених законских и уговорних обавеза, праћених моралним правилима пословне етике, може одговорати дисциплински, кривично и материјално.

За разлику од овакве, традиционалне класификације радних обавеза и њихових повреда, српски законодавац је на другачији начин уредио предметну материју. Наиме, у оквиру посебног режима радних односа, као на пример у оквиру радних односа државних службеника, припадника војске, полиције и других, увео је разлику између лакших и тежих повреда радних обавеза. Ова разлика је направљена са циљем да се мера престанка радног односа може изрећи само када је озбиљност повреде таква да оправдано повлачи ту санкцију за собом. Међутим, иако у оквиру општег режима радних односа, творци Закона о раду нису направили такву разлику, може се сматрати да се ради искључиво о тежим повредама радних обавеза, јер се мера престанка радног односа свакако изриче у складу са принципом прогресивног дисциплинског кажњавања, што значи само у случају тежих повреда. Овакав закључак се изводи не само на основу поменутог принципа, већ и на основу предвиђене законске мере удаљења са рада без накнаде зараде, новчане казне или опомене са најавом отказа уколико послодавац “сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос”. Тако, најтежа дисциплинска мера, то јест отказ, може се изрећи само уколико је повреда радне обавезе таква да не постоје олакшавајуће околности, што ће рећи да мора бити тежа и такве природе да оправдава тај отказ.

У литератури се наводи да је најтежа повреда радне обавезе, спрам главне обавезе запосленог да стави своје радне способности на располагање послодавцу, повреда која се односи на неизвршавање послодавчевих налога. То је повреда радне обавезе која се директно супротставља послодавчевој власти и негира субординацију као елемент радног односа. Међутим, српски законодавац је “неоправдано одбијање запосленог да обавља

послове и извршава налоге послодавца у складу са законом” квалификовао као “непоштовање радне дисциплине” предвиђене чланом 179. ставом 3. Закона о раду. Дакле, теоријски гледано, најтежа повреда радне обавезе, у закону није квалификована као радна обавеза, већ као непоштовање радне дисциплине. Неизвршавање налога послодавца тако не припада групи разлога који се тичу скривљене повреде радне обавезе, већ групи разлога који се тичу дисциплине као ширег појма.

### **3. Дефиниција радне обавезе и начин њиховог прописивања**

Радне обавезе представљају правним прописима предвиђене дужности у понашању радника на раду или у вези са радом. Повреда радне обавезе тако постоји када радник својим понашањем на раду прекрши правило о радној дисциплини. Повреде радних обавеза могу бити прописане бланкетним или интегралним одредбама. Интегралне одредбе одређују својим садржајем радњу повреде, док бланкетне одредбе упућују на кажњиву радњу предвиђену као кривично дело, прекршај или привредни преступ. Интегрална одредба је на пример одредба која гласи : ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада, а бланкетна одредба је одредба која гласи: ко учини кривично дело на раду или у вези са радом, чини и повреду радне обавезе.<sup>22</sup>

### **4. Начин одређивања повреде радне обавезе и услови за њено постојање**

Повреда радне обавезе се одређује зависно од начина, времена и места извршења.

Да би се уопште говорило о начину извршења повреде, послодавац мора, најпре, утврдити да ли се ради о вољној радњи запосленог. Уколико је радња невољна, то јест извршена под силом, принудом или случајно, не може се говорити о повреди радне обавезе која за собом повлачи последицу неке од дисциплинских мера. Вољна радња подразумева да је запослени извршио повреду свесно и са намером да се она догоди.

Међутим, о вољном акту запосленог се не може говорити, ако је радња повреде учињена изнуђено, услед нужне одбране, крајње нужде, више силе, код одсуства везе са радом или због одсуства противправности. У том случају, без обзира на извршену повреду, сматра се да до повреде није дошло, јер постоје разлози за њено искључење.

---

<sup>22</sup> З. Ивошевић, Радно право, Београд, 2006, стр. 257



Изнуђена радња представља принуду коју је неко друго лице предузело према запосленом како би овај извршио повреду радне обавезе. Изнуђена радња може бити последица физичке принуде или озбиљне претње.

Нужна одбрана представља одбрану која је неопходна да запослени од себе или другог одбије истовремени противправни напад.

Крајња нужда, с друге стране постоји, када је радња повреде учињена да запослени од себе или од другог отклони истовремену нескривљену опасност која се на други начин није могла отклонити и ако учињено зло није веће од оног које је претило. Услов за постојање крајње нужде је постојање опасности. Опасност је стање, односно зло при коме је неко правно добро већ угрожено или се на основу постојећих околности може основано претпоставити да непосредно може доћи до повреде неког правног добра. Запослени треба да процени ситуацију по објективним критеријумима за препознавање стварне опасности, што се оставља послодавцу на утврђивање, а потом и суду, уколико након отказа, радник покрене систем судске заштите.

Виша сила подразумева да је запослени учинио повреду радне обавезе, али да је та повреда последица поступања услед неког спољашњег догађаја који се није могао предвидети, отклонити или избећи.

Одсуство везе са радом постоји онда када се утврди да између понашања запосленог и самог рада не постоји узрочна веза.

Одсуство противправности подразумева да је поступак запосленог легалан и да се за њега не може одговорати. Извршење нелегалног наређења тако може значити да понашање запосленог не подлеже противправности, уколико је запослени то наређење извршио поступајући на прописан начин.

#### 4.1. Начин предузимања радње повреде радне обавезе

Радња може бити предузета чињењем и нечињењем. Зависно од случаја и врсте радне обавезе, чињење или нечињење ће се сматрати повредом. Нечињење ће се сматрати повредом радне обавезе онда када је запослени имао дужност предузимања одређеног посла или одговарајућег задатка, извршења одређеног налога, а није обавио ниједну радњу, односно није учинио оно што је био дужан. Чињење ће, се с друге стране,

сматратим повредом радне обавезе, онда када је запослени поступио супротно од обавезе понашања, радне обавезе и задатка. Нечињење је дакле пропуштање радње коју је запослени морао предузети, а чињење предузимање радње која је недозвољена.

Судска пракса обилује случајевима у којима је утврђена незаконитост престанка радног односа због повреде радне обавезе у виду нечињења.<sup>23</sup>

У пракси се, међутим, догађа да радник одговара истовремено за више учињених повреда радних обавеза. Наиме, ради се о стицају повреда који подразумева постојање више повреда радних обавеза учињених од стране истог радника за које се изриче једна дисциплинска мера. Стицај повреда радних обавеза може бити реални и идеални. Реални подразумева да радник са више радњи учини повреде радних обавеза, а идеални када са једном радњом изврши више повреда радних обавеза. Стицај свакако треба разликовати од продужене повреде радне обавезе.<sup>24</sup>

Имајући у виду напред изнето, може се закључити да начин извршења повреде радне обавезе може бити и такав да запослени учини само једну повреду или да исте или различите повреде радних обавеза понавља у одређеном временском интервалу. Сама повреда се може састојати из једне окончане радње или из продужене радње.

Поведа радне обавезе постоји и кад је учињена изван простора и времена рада, ако је њена радња или последица у вези са радом.<sup>25</sup>

Свакако, начин повреде је битно утврдити у поступку пред послодавцем, како би отказ био оправдан и у складу са законом.

---

<sup>23</sup> “Утврђено је да је тужила, због природе болести, била оправдано спречена да, у року од три дана од отварања боловања, одговарајућу потврду достави туженом као послодавцу, да је одмах по отварању боловања о томе телефоном обавестила туженог и да је исти имао сазнања о чињеници да је због боловања спречена да ради, а по стицању могућности да потврду достави туженом као послодавцу то је и учинила седмог дана по отварању боловања. По схватању овог суда, није остварен законски основ за отказ тужиле са искоришћавањем законских разлога, јер се тужилци пропуст да потврду достави у року од три дана од отварања боловања не може приписати у кривицу, а нити има намере или грубе непажње као правно релевантних облика кривице за одговорност запосленог... Повреда радне обавезе може се извршити и нечињењем ако је запослени пропустио да предузме конкретну радњу коју је био дужан да изврши и ако између тог пропуштања и одређене последице постоји узрочно-последична веза Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 54/2011 од 16.03.2011. године

<sup>24</sup> З. Ивошевић, Дисциплинска и материјална одговорност, Београд, 1991., стр. 13.

<sup>25</sup> “Када запослени изврши тежу повреду радне обавезе, а након тога ради прикривања наведене повреде радне обавезе лажном изјавом пренесе одговорност на другог запосленог, ради се о реалном стицају свих радњи (конекситет), које чине правну конструкцију продужене теже повреде радне обавезе, па се застарелост вођења дисциплинског поступка рачуна од дана када је последња радња прикривања учињена (Пресуда Врховног суда Србије, Рев. II 1812/2002 од 22.01.2003.)

## 4.2. Време извршења повреде радне обавезе

Време извршења повреде радне обавезе од значаја је за утврђивање временског важења прописа који одређују шта представља радне обавезе и на који начин долази до њихове повреде. Наиме, до повреде радне обавезе може доћи само ако је у тренутку њеног извршења та радна обавеза постојала и била прописана у смислу закона или општих аката.<sup>26</sup>

Време извршења<sup>27</sup> је време када је запослени предузео радњу повреде и оно је најчешће обухваћено радним временом. Међутим, то не мора увек бити случај, што подразумева да се некада и ван радног времена могу извршити повреде радне обавезе, а да буду повезане са радом, односно да су радња или последица у вези су са радом. Радник одговара само за ону повреду радне обавезе која је, као таква, у време извршења, била предвиђена одговарајућим актом. Акт извршења може да подразумева и предузету радњу и пропуштenu радњу, зависно од природе дужности.

## 4.3. Место извршења повреде радне обавезе

Место извршења повреде радне обавезе је оно место где је радник предузео радњу повреде или место где је пропустио радњу коју је био дужан да предузме.<sup>28</sup> Место извршења повреде јесте најчешће место рада, али то не мора увек бити случај, уколико је запослени предузео радњу или је последица у вези са радом наступила ван радног места.

Одговорност запосленог за повреду радне обавезе- кривица, степен кривице и разлози за њено искључење.

## 4.4. Кривица запосленог и разлози за њено искључење

Када се утврди да је повреда радне обавезе вољни акт запосленог и када се квалификује тако што се одреди начин њеног извршења, време и место чињења, послодавац даље треба

---

<sup>26</sup> “Ништаво је решење о отказу ако се из њега не може поуздано закључити када је тужилац извршио повреду радних обавеза, како би се поуздано утврдило да ли је протекао субјективни или објективни застарни рок.” (Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 1066/2012 од 13.03.2013.)

<sup>27</sup> “Акт о престанку радног односа због повреда радне обавезе мора да садржи време извршења повреда, како би се могла испитати законитост аката у погледу наступања застарелости”.(Пресуда Врховног суда Србије, Рев.2. 1630/2008 од 25.02.2009.

<sup>28</sup> П. Јовановић, *op. cit.*, стр. 298.

утврдити да ли је радник извршио повреду својом кривицом и да ли је у тренутку извршења био урачунљив.

Кривица је психички однос учиниоца према повреди радне обавезе и њеним последицама. Она се састоји у свесној и вољној активности радника ( *culpa in comittendo* или *culpa in omittendo*).<sup>29</sup> Појам кривице, ипак, није одређен Законом о раду, те послодавац приликом утврђивања исте, мора користити стандарде кривичног или грађанског права. Посматрано са кривичноправног аспекта, кривица има два основна облика и то умишљај ( директни или евентуални) и нехат (свесни и несвесни). Уколико се има у виду грађанскоправни аспект, кривица има три облика и то намеру, крајњу непажњу и обичну непажњу. Ипак, закон не врши степеновање кривице који учини повреду радне обавезе, па је довољно да је она учињена обичном непажњом.<sup>30</sup>

Међутим, пракса Врховног касационог суда показује одређене недоследности када је у питању облик кривице запосленог приликом повреде уговора о раду. Наиме, пропуст је творца Закона о раду што нису дефинисали појам и облике кривице, па се намеће питање да ли релевантан степен кривице представља намера и груба непажња или се кривица у радноправним односима уопште не може степеновати. Две пресуде<sup>31</sup> Врховног касационог суда управо упућују на овакву дилему.

---

<sup>29</sup> Г. Обрадовић, С. Ковачевић Перић, Дисциплинска одговорност запослених, Ниш, 2016., стр. 49.

<sup>30</sup> “Закон о раду не врши степеновање кривице запосленог који учини повреду радне обавезе, па је довољно да је она учињена и са обичном непажњом.” (Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 250/2011 од 26.02.2011.)

<sup>31</sup> “При просуђивању да ли је радник који је повреду радне обавезе проузроковао крив или не, то јест да ли се понашао онако како је требало, води се рачуна о редовном току ствари и о томе шта се од разумног и пажљивог човека могло очекивати у датим околностима... У погледу околности под којима је дошло до утовара вишка цемента преко количине означене у радном налогу, суд је поклатио веру исказу тужиоца који је, саслушан као странка, изјавио да је до “грешке” у утовару дошло због тога што је он бо уморан “па му је пажња попустила”, да је утоварио камион заједно са колегом на смену и да се због гужве при утовару “забројао”... У условима утовара од стране два лица која опслужују више теретних возила, гужве и ослањања на трећег који врши проверу утовара (контролор који броји количину материјала), а у немогућности стицања противправне користи, основано се може закључити да је запослени критичном приликом учинио повреду радне обавезе обичном непажњом која и по самој тврдњи ревидента не представља разлог за отказ (релевантан степен кривице за отказ представља намера или груба непажња).” (Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1425/2014 од 18.03.2015.)

Судска пракса показује и другачије решење.<sup>32</sup>

Кривица запосленог се може тумачити и на начин да запослени није поступао онако како је требало, с обзиром на недоследност судске праксе у утврђивању кривице у радном односу. Тако, имајући у виду становишта разних аутора, намеће се закључак да је степен кривице ирелевантан, с обзиром да се законодавац није упуштао у дефинисање скривљене повреде радне обавезе, те закључак да се запослени може ослободити одговорности у погледу кривице једино ако постоје разлози за њено искључење, то јест неурачунљивост и постојање стварне заблуде.

Дакле, да би се говорило о кривици, запослени приликом извршења повреде радне обавезе, најпре мора бити урачунљив.<sup>33</sup> Урачунљивост је способност запосленог да схвати значај дела и да управља својим поступцима.<sup>34</sup>

С тим у вези, може се закључити да ако не постоје разлози за искључење кривице, то јест неурачунљивост или стварна заблуда, запослени као урачунљиво лице мора одговорати за своје поступке.<sup>35</sup>

бавезе.”

---

<sup>32</sup> “Имајући у виду да радно место тужиоца подразумева висок степен одговорности и повећану пажњу приликом предузимања сваке радње, с обзиром да је у питању имовина велике вредности, не може се прихватити становиште другостепеног суда да је тужилац учинио повреду из обичне непажње, јер није могао предвидети одсутност сакључара. Закон о раду не врши степеновање кривице запосленог који учини повреду радне обавезе, па је довољно да је она учињена и обичном непажњом. Битно је да је тужилац извршио повреду радне обавезе која му је стављена на терет (извршио је примопредају и сачинио записник о примопредаји без присуства и потписа сакључара, а замену за одсутног сакључара није обезбедио на прописан начиниако је био у могућности, али то није ни покушао). Због тога, по оцени ревизијског суда, нема услова за поништај решења о отказу”. (Пресуда Врховног касационог суда, Рев2.175/2014 од 17.04.2014.)

<sup>33</sup> “Криво може бити само урачунљиво лице. Радник је урачунљив ако је у време извршења повреде радне обавезе био способан да расуђује и одлучује о својим поступцима.” (Пресуда Врховног суда Србије Рев. 304/03 од 11.02.1993.)

<sup>34</sup> П. Јовановић, *op. cit.*, стр. 299.

<sup>35</sup> “Тужилац је био свестан да назначена радња представља понашање противно назначеним дужностима, али је и поред тога пропустио да достави извештај за месец август, септембар и октобар 2008. године. На тај начин, остварен је разлог за отказ уговора о раду, пошто запосленом престаје радни однос отказом ако оствари назначену повреду радне обавезе. Тужилац је био свестан недопуштености таквог понашања, али је и поред тога пропустио да достави назначене извештаје, иако му је на то указивано од стране директора. Зато се такво понашање може квалификовати као умишљајно извршење назначене повреде радне обавезе.” (Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1, 5343/2012 од 11.10.2012.)

У поступку утврђивања постојања урачунљивости и стварне заблуде, као услова за утврђивање кривице запосленог поводом повреде радне обавезе, послодавац се мора ослањати на одредбе Кривичног законика, јер Закон о раду, те појмове не уређује.

Неурачунљивост, у складу са одредбама кривичног законодавства, подразумева стање у коме запослени не може да схвати значај својих радњи и поступака, а последица је душевног обољења, привремене душевне поремећености или заосталог душевног развоја. Отуда је важно квалификовати на прави начин повреду радне обавезе у смислу начина, времена и места извршења, јер ће у овом случају, управо време извршења бити пресудан фактор за утврђивање урачунљивости, односно неурачунљивости запосленог. Стање неурачунљивости се, дакле, процењује у односу на моменат извршења повреде. Управо, на основу налаза и мишљења неуропсихијатра, судови могу утврдити незаконитост отказа, уколико се утврди да је запослени у време извршења повреде био у стању неурачунљивости, а послодавац тај моменат није узео у обзир. Међутим, имајући у виду институт *actiones liberae in causa*, запослени ће бити дисциплински одговоран, ако сам себе доведе у стање да не може да схвати значај својих радњи и да управља својим поступцима. То ће бити случај ако се запослени употребом алкохола, дрога или на други начин ставио у стање привремене поремећености и ако је био свестан или је био дужан и могао бити свестан да у таквом стању може извршити повреду радне обавезе. С друге стране, намеће се и питање да ли је оправдано реинтегрисати запосленог на рад уколико је утврђено у поступку вештачења да је био неурачунљив, а да је та неурачунљивост последица душевног обољења, привремене душевне поремећености или заосталог душевног развоја. Како ће радник, уколико је душевно болестан обављати рад код послодавца? У оваквим случајевима, пракса судова је да, након што установи да због стања неурачунљивости, запослени није извршио повреду радне обавезе, послодавца истовремено упућује да спроведе поступак који се односи на утврђивање радне способности запосленог. Наиме, очигледно је да у стању душевног обољења, привремене душевне поремећености или заосталог душевног развоја, запослени неће моћи да остварује резултате рада, нити ће имати способности да обавља послове на којима ради, због чега је Законом о раду и то чланом 179. став 1. тачка 1., то предвиђено као оправдани разлог за отказ уговора о раду. Дакле, послодавац се, када се ради о неурачунљивом лицу, не треба позивати на скривљене повреде радних обавеза, јер је неурачунљивост разлог за искључење кривице,

већ треба покренути поступак о утврђивању радне способности тог запосленог. Такође, најновијим измена Закона о раду, олакшана је могућност послодавцима да откажу уговор о раду и на тај начин што је употреба алкохола, то јест “долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла” отказни разлог који се односи на непоштовање радне дисциплине. С друге стране, мора се имати у виду да је ипак смисао одредбе која се тиче реинтеграције запосленог, односно незаконитости отказа уговора о раду услед неурачунљивог понашања приликом повреде радне обавезе која је довела до отказа, и тај, да би запослени остварио право на лечење по основу здравственог осигурања које сваком раднику у радном односу припада. Послодавац је дужан да таквом запосленом пружи социјалну подршку по основу здравственог или инвалидског осигурања.

Стварна заблуда, као други разлог искључења кривице, подразумева да је запослени учинио повреду радне обавезе, али погрешно сматрајући да постоје околности према којима би, да су стварно постојале, предузета радња била допуштена.

Уколико не постоје разлози за искључење кривице, то јест ако се утврди да су сви елементи за постојање повреде радне обавезе испуњени у смислу да је таква повреда, најпре, прописана законом или општим актом послодавца, односно уговором о раду, да је запослени извршио вољном радњом, да постоји узрочна веза између понашања запосленог и настале повреде радне обавезе, те да је запослени у тренутку извршења био урачунљив и да је ту повреду учинио својом кривицом, послодавац може отказати уговор о раду запосленом из разлога прописаним чланом 179. став 2. Закона о раду, односно због скривљене повреде радне обавезе.

### **5. Упозорење запосленом о учињеној повреди радне обавезе**

Како је скривљена повреда радне обавезе, отказни разлог дисциплинског карактера, његова употреба је условљена претходним писаним упозорењем послодавца о учињеној повреди и обавезом да се остави рок од осам дана запосленом да се о тој повреди изјасни.<sup>36</sup> До ступања новела из 2014. године на снагу, рок за изјашњење на писано упозорење је био

---

<sup>36</sup> Чл. 180. ст. 1. Закона о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017- Одлука Уставног суда

нешто краћи и износио је пет дана, да би након ступања новела на снагу био продужен на осам дана.

Оваква обавеза послодавца је предвиђена како се не би злоупотребљавао овај отказни разлог, с обзиром на то да оставља доста простора за самовољно процењивање и тумачење. Писаним упозорењем се ставља до знања запосленом да постоји сумња да је извршио повреду радне обавезе и да, уколико у року од осам дана не оправда свој поступак, може бити отпуштен. Начело *audiator et altera pars* је на овај начин нашло места и у овом поступку, те је исто гарант да је запосленом омогућено право на одбрану и у примарном поступку код послодавца.

У упозорењу, како то прописује члан 180. став 2. Закона о раду, послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.<sup>37</sup> Из наведене норме произилази да упозорење послодавца, као нужан услов за отказ уговора о раду има карактер акта којим се запослени позива на одговорност и изјашњавање и то само када постоји оправдани разлог. Смисао упозорења јесте да се запослени изјасни у вези чињеница, околности и доказа који указују на постојање отказног разлога које су основ за давање отказа. Уколико би послодавац онемогућио запосленог да се изјасни на наводе из упозорења, повредио би начело истине, право запосленог да буде саслушан и право на одбрану. На овакво правно схватање упућује и одредба члана 7. ратификоване Међународне конвенције о престанку радног односа на иницијативу послодавца којом се утврђује право запосленог на одбрану.

За исправно разумевање радноправног института “упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду” мора се кренути од логичког, а не од граматичког начина његовог тумачења. Уместо законског термина “упозорење”, прикладнији и смисленији приступ овом институту био би да се употреби израз “обавештење”, јер послодавац запосленог не упозорава да престане са чињењем одређених противправних радњи уз навођење последица до којих може доћи уколико не престане са њиховим извршењем, већ обавештава запосленог да ће му ускоро престати радни однос уколико не оправда своје понашање навођењем олакшавајућих околности. Правни смисао упозорења садржан је у могућности запосленог да се на његову садржину изјасни и изнесе своје виђење догађаја

---

<sup>37</sup> Б. Чолић, Заснивање и престанак радног односа, заштита права пред судовима и другим органима, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XVII (2/2013), Београд, стр. 196.



описаног у њему као повреду радне обавезе. Са друге стране, обезвређивање смисла овог упозорења и битна повреда поступка представљало би достављање упозорења запосленом, али истовремено са решењем отказа уговора о раду којим је одређен датум престанка радног односа. Отказивање уговора о раду би било незаконито и у случају када би послодавац запосленом доставио упозорење које не садржи разлоге за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, јер би такво упозорење по својој садржини било дато само у процесном смислу, али не и у његовом суштинском, материјално-правном смислу. Међутим, на пуноважност и законитост решења о отказу не би утицао пропуст послодавца да упозорење о постојању разлога за отказ достави синдикату чији је запослени члан, јер мишљење синдиката не обавезује послодавца. Управо из тих разлога је измењена ова законска одредба и остављена могућност запосленом да приложи мишљење синдиката и дужност послодавца да то мишљење размотри. У погледу одредби које се тичу упозорења о постојању отказног разлога повреде радне обавезе, изводи се закључак, који је потврђен праксом Врховног касационог суда, да уколико би послодавац запосленом доставио упозорење у вези једне повреде радне обавезе, чињеница да упозорење није доставио и за друге повреде на које се у отказу уговора о раду позвао, не би утицала на законитост тог отказа.<sup>38</sup>

## **6. Кратак преглед отказног поступка у случају скривљене повреде радне обавезе**

Бранко А. Лубарда повреду радне обавезе коју запослени изврши својом кривицом назива “скривљеним понашањем запосленог”<sup>39</sup> и тај отказни разлог подводи под лично условљене разлоге, а сам отказ сматра дисциплинском мером.

Отказни поступак у случају престанка радног односа на иницијативу послодавца, а у случају скривљене повреде радне обавезе од стране запосленог, спроводи се у складу са правилима утврђеним законом. Та правила уређују питања која су од важности за све отказне разлоге, али и она питања која су конкретно везана за скривљену повреду радне обавезе. Осим питања која се тичу акта о отказу уговора о раду, његовог достављања

---

<sup>38</sup> “Довољан разлог за доношење решења о отказу у смислу члана 179. став 1. тачка 2 Закона о раду је да су се у радњама запосленог стекле повреде радне обавезе прописане Уговором о раду, а чињеница да је тужени послодавац употребио и друге разлоге о којима тужиоца није претходно упозорио, не утиче на законитост решења.” (Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 705/2013 од 12.02.2014.)

<sup>39</sup> Б. А. Лубарда, Радно право- Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, 2013., стр.736.

запосленом, питања у вези исплате зараде и накнаде зараде, отказног рока и новчане накнаде, а која се примењују на све случајеве предвиђене поменутиим чланом 179. Закона о раду, постоје и одредбе које се непосредно односе на отказни разлог у смислу повреде радне обавезе кривицом запосленог.

Једна од тих одредби се тиче рока застарелости. Наиме, послодавац може отказати уговор о раду запосленом који изврши повреду радне обавезе у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.<sup>40</sup> Наведени рок, у оквиру ког послодавац може употребити овај отказни разлог, иначе је нешто дужи у односу на рок који је био предвиђен претходним законским решењем, то јест пре ступања новела из 2014. године на снагу.

Такође, карактеристика отказног поступка поводом скривљене повреде радне обавезе јесте и та да је, поред обавезе послодавца да писаним упозорењем омогући запосленом да се изјасни о учињеној повреди, предвиђено да је терет доказивања<sup>41</sup> да је учињена повреда радне обавезе кривицом запосленог на послодавцу.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Чл. 184., ст. 1. Закона о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017- Одлука Уставног суда

<sup>41</sup> “Будући да послодавац није доказао да постоји повреда радне обавезе на страни запослене, односно није прецизирао радње којом је запослена учинила повреду радне обавезе, отказ уговора о раду је незаконит.”( Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 2297/2012 од 23.01.2013.)

<sup>42</sup> “Чињеница да је запослени у поступку доношења решења о отказу у својој одбрани “прећутао” оптужбу из упозорења, не значи признање навода који га у упозорењу терете, па самим тим ни доказ о постојању кривице за повреду радне обавезе или повреду радне дисциплине.”( Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 7002013 од 11.12.2013.)

## IV ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

### 1. Регулисање дисциплинске одговорности у радном законодавству наше земље пре новела Закона о раду од 2014. године

Једно од врло значајних питања које се намеће годинама уназад јесте зашто је дисциплинска одговорност, као посебан облик одговорности изгубила своје место у систему правних прописа. Наиме, све до доношења Закона о раду 2001. године, дисциплинска одговорност је и у формалном и у материјалном смислу била предвиђена као посебна област права, те су законске одредбе уређивале посебно дисциплинску одговорност, дисциплински поступак и дисциплинске органе.<sup>43</sup> Постојао је низ закона који су регулисали ову област, док је након доношења Закона о раду 2001. и 2005. године, дисциплинска одговорност изгубила своје место у општем режиму радних односа.

Историјски осврт на законе у послератној Југославији показује да је постојао низ закона о раду који су садржали одредбе о дисциплинској одговорности. Дисциплинска одговорност, наравно, подразумева одговорност запосленог за повреду радне обавезе, за коју се од стране дисциплинских органа изриче дисциплинска санкција. Окосницу радне дисциплине и дисциплинске одговорности чинио је још тада стари систем дисциплинске одговорности јавних службеника, па је у складу са њим, дисциплинска одговорност била дефинисана као посебна одговорност радника, односно службеника, у радном односу за учињено дисциплинско дело, за које је била предвиђена посебна дисциплинска санкција, односно дисциплинска казна од овлашћених органа, а по спроведеном поступку.<sup>44</sup> И Основни закон о радним односима<sup>45</sup> је уређивао ову материју, с тим што је предвиђао дисциплинске мере за повреду радних дужности уместо дисциплинских казни. И каснији Закон о основним правима из радног односа<sup>46</sup> је предвиђао дисциплинску одговорност у оквиру општег режима радних односа, те је својим одредбама дао шира овлашћења послодавцу у оквиру дисциплинске одговорности, а као новину увео да се повреде радних дужности могу утврдити и општим актом, односно колективним уговором. Поменути

---

<sup>43</sup> Б. Урдаревић, Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XVIII (1/2014), Београд, стр. 196.

<sup>44</sup> Ibid., стр. 197.

<sup>45</sup> Основни закон о радним односима, Службени лист СФРЈ бр. 17/1965

<sup>46</sup> Закон о основним правима из радног односа, Службени лист СФРЈ, бр. 60/1989 и 42/90 и Службени лист СРЈ бр. 42/92 и 24/94

Закон о радним односима из 1996. године је у глави 8. која је носила назив „одговорност запослених“ детаљно уређивао ову област. На веома прецизан начин, дефинисано је питање одговорности запосленог, његових основних права и дужности, као и питање повреде радне обавезе. Ступањем на рад, запослени је преузимао дужности и обавезе на раду и у вези са радом, утврђене законом и колективним уговором.<sup>47</sup> Такође је на нешто другачији начин, него што је то предвиђено позитивним одредбама, утврђено да запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донесених код послодавца одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом и колективним уговором.<sup>48</sup> У оквиру уређивања дисциплинске одговорности запосленог, тим законом је било предвиђено да кривична одговорност, односно одговорност за прекршај или привредни преступ неће искључивати дисциплинску одговорност. Законом су посебно биле предвиђене дисциплинске мере, те је чланом 88. било утврђено да се за повреде радних обавеза запосленом могу изрећи новчана казна или престанак радног односа. Поред дисциплинских мера, детаљно је уређена област дисциплинских органа и дисциплинског поступка, па је у вези са тим било предвиђено да о дисциплинским мерама одлучује надлежни орган код послодавца, односно управни одбор, а да дисциплински поступак покрећу директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима. Такође, и Законом о основама радних односа<sup>49</sup> била је уређена дисциплинска одговорност запослених, па је тако у оквиру члана који се тичао отказа од стране послодавца, било предвиђено да запосленом престаје радни однос ако му је изречена мера престанка радног односа у случајевима из члана 55. истог закона. Мера престанка радног односа се изрицала у дисциплинском поступку, за повреде радних обавеза које су утврђене законом и колективним уговором. О њој је одлучивао директор, а запослени је могао одлуку о престанку радног односа побијати приговором, о коме је одлучивао управни одбор, односно захтевом за преиспитивање, о којем је одлучивао опет директор.<sup>50</sup>

Након ступања на снагу Закона о раду од 2001. године, овакав начин уређивања дисциплинске одговорности се из корена мења, па се може рећи да је наш правни систем „изгубио“ дисциплинску одговорност. За разлику од претходних верзија прописа којима је

---

<sup>47</sup> Чл. 87. ст. 1. Закона о радним односима, Службени гласник РС, бр. 55/96, 28/01 и 43/01

<sup>48</sup> Чл. 87. ст. 2. Закона о радним односима, Службени гласник РС, бр. 55/96, 28/01 и 43/01

<sup>49</sup> Чл. 64. ст. 1 т. 8. Закона о основама радних односа, Службени лист СРЈ 29/96 и 51/99

<sup>50</sup> З. Ивошевић, Коментар Закона о основама радних односа, Београд, 1997., стр. 255.

била уређена област радних односа, као што је то био поменути Закон о радним односима, а који је детаљно предвиђао дисциплински поступак, дисциплинске органе и мере, одредбама актуелног Закона, таква могућност није предвиђена, нити је послодавцу остављена могућност да својим општим актом предвиди вођење таквог поступка. Међутим, упоришта за губитак ове одговорности Законом о раду из 2001. године није било, с обзиром да је тадашњи Устав у члану 115. став 2. обавезивао републику-чланицу Савезне Републике Југославије да своје законе усклади са савезним, а савезни закон је уређивао основе дисциплинске одговорности.<sup>51</sup> То даље имплицира да су творци Закона о раду из 2001. године на тај начин створили такозвано неуставно стање.

## **2. Регулисање дисциплинске одговорности у радном законодавству наше земље након новела Закона о раду од 2014. године**

О повратку дисциплинске одговорности може се донекле говорити тек од 2014. године, када су последњим изменама и допунама Закона о раду унете одређене одредбе које се тичу дисциплинских мера.<sup>52</sup> Наиме, чланом 179а се прописују мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, па тако послодавац може запосленом уместо отказа уговора о раду, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Те мере су:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчана казна 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) опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

---

<sup>51</sup> Закон о основама радних односа „Службени лист СРЈ“, бр. 29/96

<sup>52</sup> Б. Урдаревић, *op. cit.*, стр. 206.

По градацији, ове мере су прописане од најстроже до најблаже. Удаљење са рада без накнаде зараде, први пут је прописана Законом о раду од 2005. године. По измењеним одредбама, ова мера је ограничена од једног до петнаест радних дана. Трајање ове мере може бити и дуже, уколико је у питању мобер-злостављач који може бити удаљен са рада од четири до тридесет радних дана без накнаде зараде.<sup>53</sup>

Новчана казна се до доношења Закона о раду из 2001. године изрицала у висини од 20% аконтације месечне зараде запосленог остварене у месецу у коме је изречена одлука дисциплинског органа, а у трајању од једног до шест месеци.<sup>54</sup> Овакво решење, иако је и у домаћем и у упоредном праву оцењено као најнеповољније за запосленог, нашло је и сада место у општем режиму радних односа, додуше са краћим роком трајања ове мере. Опомена је по правилу најблажа и прва мера коју предузима послодавац у случају повреде радне обавезе или недисциплинованог понашања запосленог, а која треба да утиче на благовремено кориговање понашања и давање шансе запосленом да побољша свој радни резултат.

Међутим, без обзира на то што су дисциплинске мере поново регулисане у општем режиму радних односа, и даље се не може говорити о дисциплинској одговорности, као посебној области права. То је из разлога што још увек не постоје посебни прописи о дисциплинској одговорности, дисциплинском поступку и дисциплинским органима. Даље, дисциплински преступи су сада изједначени са отказним разлозима, јер законодавац предвиђа да послодавац може да бира између изрицања дисциплинских мера и отказа уговора о раду. Не постоје прописи који би утврдили који су то дисциплински органи овлашћени за процењивање да ли је запослени дисциплински одговоран или не, те је на тај начин дата широка аутономија послодавцу који од случаја до случаја може одређивати шта је разлог за отказ, а шта разлог за дисциплинску меру. Имајући у виду све наведено, а поготово уведене „каучук“ појмове попут несавесног и неоправданог извршења радне обавезе и других, закључак је да запослени нису у повољном положају, те да у великој мери опстанак њиховог радног односа зависи од воље послодавца.

---

<sup>53</sup> Чл. 23. ст. 2. Закона о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/2010

<sup>54</sup> Чл. 89. Закона о радним односима, Службени гласник РС, бр. 55/96, 28/01 и 43/01

## V ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Отказ, као једностранни раскид уговора о раду, односно радног односа, јесте основ престанка радног односа који може иницирати и запослени, и послодавац. Концепт отказа уговора о раду на неодређено време, с обзиром да отказ уговора о раду на одређено време може уследити једино ако је у самом уговору предвиђена таква клаузула, доживео је одређене промене током историје. Послодавци су најпре током 19. века имали пуну слободу приликом одлучивања о давању отказа запосленом, уз евентуално поштовање отказног рока. Таква овлашћења послодаваца налазила су упориште у схватању уговора о раду и отказа као инструментима грађанског права. Од краја 19. века, те почетком 20. века, запажа се прелазак на концепт забране злоупотребе отказа, да би се касније почео утврђивати отказ као концепт радног права, заснован на идеји стабилности и сигурности запослења. На међународној сцени, услед великих разлика националних прилика и сталних настојања послодаваца да свој положај што је могуће више заштите, до регулисања отказа који послодавац даје запосленом, дошло је тек 1982. године, доношењем Конвенције о престанку радног односа на иницијативу послодавца у оквиру Међународне организације рада. Међутим, иако су стандарди садржани у Конвенцији битно утицали на уређивање престанка радног односа и на међународном и на регионалном-европском плану, због деликатности материје коју уређује, до данас иста није сврстана у осам фундаменталних конвенција.

Када се говори о отказу, као основу за престанак радног односа, мора се правити и разлика између иницирања отказа и приписивања отказа. Иницијатива, сама по себи, подразумева технику раскида, то јест престанка радног односа. Она може доћи од послодавца, али и од запосленог у писаној или усменој форми. Само иницирање отказа од једне стране не значи и то да је друга страна скривила штогод или је допринела да дође до раскида тог односа. Због тога је важно правити разлику између иницијативе за отказ и приписивање истог, јер остваривање права по основу осигурања за случај незапослености зависиће од тога коме се приписује, а не ко иницира. Тако, послодавац може дати отказ запосленом, а да се сам отказ приписује запосленом. То ће бити случај када запослени скривљено изврши повреду радне обавезе, наруши радну дисциплину, па отказ буде заправо дисциплинска казна. У том случају, запослени неће имати чак права ни на отказни

рок. Уколико се, дакле, отказ приписује запосленом, без обзира ко га иницира, запослени неће остваривати права по основу осигурања за случај незапослености, као и друга права у вези са престанком радног односа (накнаду због отпуштања, то јест отпремнину).<sup>55</sup>

## **1. Појам оправданог разлога за отказ уговора о раду од стране послодавца**

У духу Конвенције бр. 158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца, творци важећег Закона о раду, предвидели су каталог оправданих разлога, наводећи у члану 183. чак и разлоге који се нарочито не могу сматрати оправданим. Уколико се не ради о оправданом разлогу, отказ ће бити незаконит. Овај принцип примењују и европско-континентално и англо-америчко право. Тако у common law систему, судови дају одговарајућу сатисфакцију раднику који је погрешно отпуштен, то јест када је отпуштен без ваљаног и оправданог разлога.<sup>56</sup> Сви оправдани разлози могу се сврстати у три велике категорије, односно групе. Прва група се односи на лично условљене разлоге, што подразумева разлоге који се тичу професионалних знања и резултата рада. Друга група се односи на пословно условљене разлоге, то јест на престанак потребе за радом запослених услед економских, технолошких или организационих промена. Трећа група оправданих разлога односи се на разлоге у вези понашања запосленог, то јест скривљеног понашања запосленог<sup>57</sup>. Развој законодавства у области радних односа зависио је пре свега од друштвених, економских, али и политичких прилика. Од пуне слободе у одлучивању о престанку радног односа запосленог, преко забране злоупотребе отказа, па до утврђивања каталога ваљаних разлога за отказ, морало је проћи више од два века. Послодавац, као страна у радном односу обавља три функције и то, управљачку, нормативну и дисциплинску. Потоња функција углавном представља послодавчево право, али каткад представља и његову обавезу. Наиме, у случају када понашање запосленог угрожава радну средину и радно окружење, када други запослени трпе штету или су изложени злостављању од стране истог, послодавчева дисциплинска функција поприма обележје обавезе. Тако је, на пример, Правилником о правилима понашања послодаваца и

---

<sup>55</sup> Б. А. Лубарда, Радно право- Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, 2013, стр.735.

<sup>56</sup> А. Bronstein, International and Comparative Labour Law, International Labour Organization, Geneva, 2009, стр.83.

<sup>57</sup> Б. А. Лубарда, Увод у радно право- са елементима социјалног права, Београд, 2016., стр. 294.



запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду предвиђено да уколико постоји основана сумња да је извршено злостављање, послодавац покреће поступак за утврђивање одговорности мобера за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, у складу са законом који предвиђа одговарајућу одговорност из дисциплинских разлога.<sup>58</sup>

Управљачка, нормативна и дисциплинска функција су међусобно повезане и условљене функције. Дисциплинска функција, у том случају, представља нужну последицу, али и гаранцију да се управљачка и нормативна функција врше у складу са својом сврхом. Успостављена организација рада се може поштовати само уколико постоје одређене дисциплинске мере које би биле гарант њеног функционисања. Од запослених се, ипак, може тражити поштовање радне дисциплине и радних обавеза, само у мери која је неопходна за остваривање успостављене организације рада. Када запослени чине повреду радне обавезе или не поштују радну дисциплину, на послодавцу је да процени у којој мери угрожава радну средину и процес рада. Запослени може бити кажњен само ако је то неопходно да би се заштитили интереси радне средине и да би се обезбедила добробит свих запослених.<sup>59</sup> У сваком случају, ради успешног и делотворног остваривања радних и пословних задатака сваког послодавца, битан је одговоран однос радника према својим правима и обавезама на раду и у вези са радом. Није довољно само утврдити правила понашања и обавезе које запослени треба да поштује, већ се исте морају поштовати и бити добровољно извршаване. Из тог разлога је јако важно да се ради на увођењу и развијању мера подстицања радника на савесно испуњавање радних дужности и обавеза као што су мере моралног деловања и мере материјалног подстицања.<sup>60</sup> Међутим, онда када се радна дисциплина не поштује и када се не извршавају радне обавезе, послодавчево је право да примени своју “дисциплинску власт” и изрекне одговарајуће дисциплинске мере. У каталогу дисциплинских мера, отказ се појављује као најтежа мера и то епуративног карактера, имајући у виду да подразумева искључење из радне средине запосленог који својим понашањем угрожава њен опстанак или добро функционисање. Остале дисциплинске мере имају корективни и морални карактер, а због њихове разноврсности и

---

<sup>58</sup> Чл. 25. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 62/2010

<sup>59</sup> Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр.351

<sup>60</sup> П. Јовановић, *op. cit.*, стр. 297

прогресивне примене, послодавцима је омогућено да утичу на понашање запослених у смислу одвраћања од понављања учињених повреда радних обавеза или непоштовања радне дисциплине. Овакав став потврђују и најновије новеле из 2014. године којима је утврђена могућност супституисања отказа уговора о раду од стране послодавца изрицањем једне од три прописане дисциплинске мере ( привремено удаљавање са рада без накнаде зараде, новчана казна и опомена са најавом отказа) у случају повреда радних обавеза и/или непоштовања радне дисциплине, када на страни запосленог постоје олакшавајуће околности или када су у питању блаже повреде без већих негативних последица за послодавца.

Ослањајући се на Конвенцију бр. 158, која је као три категорије, односно групе отказних разлога предвидела оне који се односе на способност запосленог, на понашање запосленог и на оперативне потребе и захтеве процеса рада, важећи Закон о раду је на готово исти начин у члану 179., како је то већ напред наведено, предвидео каталог оправданих разлога за отказ запосленом мимо његове воље. Ипак, пре ступања на снагу новела из 2014. године, отказни разлози су били другачије груписани. Тако је, између осталог, чланом 179. тачком 2. било предвиђено да послодавац може дати отказ запосленом ако овај својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду. Дакле, да би одређене дужности у понашању радника биле санкционисане, то јест да би биле оправдан основ за престанак радног односа, оне су морале бити предвиђене општим актом или уговором о раду. У том смислу, радник је одговарао само за повреду радне обавезе која је као таква у време извршења била предвиђена наведеним актима.<sup>61</sup> Под општим актима се наравно подразумевају колективни уговор или правилник о раду, док је уговор о раду, акт уређивања радног односа на елементарном нивоу.<sup>62</sup> На овај начин је законодавац обухватио све дужности и радне обавезе које су биле прописане како општим актом, тако и уговором о раду.

Новеле из 2014. године донеле су одређене измене у погледу престанка радног односа на иницијативу послодавца на тај начин што су предвиђене четири групе разлога, у оквиру којих су индикативно предвиђени сви случајеви отказа. Тако и у погледу одредби која се тичу отказа уговора о раду због скривљене повреде радне обавезе, прецизирани су сви

---

<sup>61</sup> П. Јовановић, *op. cit.* стр. 298.

<sup>62</sup> З. Ивошевић, *Заштита права у области рада*, Београд, 2012, стр. 180

случајеви отказних разлога, а чија је детаљнија регулатива раније била у потпуности препуштена актима послодавца или уговору о раду. По измењеној одредби, наведене су неке од повреда радних обавеза као најтипичније, али листа повреда радне обавезе није коначна, с обзиром да је закон предвидео да се уговор о раду може отказати уколико запослени учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду. На тај начин је промењена одредба у оквиру ове групе разлога за отказ уговора о раду која се односи на скривљену повреду радних обавеза, тако што се егземплифкативно наводе конкретни облици повреде радних обавеза у 5 тачака. Повреда радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду тако више не представља једини облик повреде, већ је сада само један од видова повреде радне обавезе, и у складу са тим је након новела из 2014. године предвиђена тачком 5. у оквиру члана 179. и става 2.

Према члану 179. став 2. Закона о раду, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то ако несавесно или немарно извршава радне обавезе; ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења; ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада; ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду; ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Анализирајући ову одредбу, може се закључити да је код примене овог отказног разлога битно да је терет доказивања учињене повреде радне обавезе на послодавцу, да повреда радне обавезе мора бити учињена кривицом запосленог, да закон не врши степеновање кривице који учини повреду радне обавезе па је довољно да је она учињена обичном непажњом, да исплата штете која настане приликом повреде радне обавезе не ослобађа запосленог од одговорности за повреду радне обавезе и могућности добијања отказа уговора о раду и да у спору ради оцене законитости решења о отказу уговора о раду, суд није везан правном квалификацијом, већ чињеничним стањем, због чега подвођење одређеног понашања запосленог под повреду радне обавезе уместо под повреду радне дисциплине не утиче на законитост решења о отказу

Овакво тумачење отказног разлога који се тиче повреде радне обавезе, показује да су се творци закона ослањали на одредбе Конвенције бр. 158, и уважили принцип заштите процесног положаја слабије стране у смислу да је терет доказивања на послодавцу.<sup>63</sup>

Даље, језичким тумачењем одредбе из члана 179. став 2., може се утврдити да је за повреду радне обавезе битно да је учињена скривљено. Међутим, како Законом о раду није предвиђен и дефинисан појам кривице, пракса показује да се приликом утврђивања да ли је до повреде радне обавезе дошло или не, не врши степеновање кривице, већ се само утврђује да ли се запослени понашао онако како није требало.

Такође, исплата штете<sup>64</sup> до које је евентуално дошло приликом чињења повреде радне обавезе, неће ослободити запосленог од одговорности, с обзиром да сама штета не представља услов за санкционисање оваквог понашања запосленог. Штета може, али и не мора настати. Дисциплинска и материјална одговорност не искључују једна другу, али и не зависе једна од друге. У поступку утврђивања одговорности запосленог, једино је битно утврдити да ли је скривљеним понашањем, запослени, извршио повреду радне обавезе на начин на који је то предвиђено законом, општим актом или уговором о раду. О томе сведоче бројни примери из судске праксе.<sup>65</sup>

И на крају, суд није везан правном квалификацијом, већ чињеничним стањем, због чега подвођење одређеног понашања запосленог под повреду радне обавезе уместо под повреду радне дисциплине не утиче на законитост решења о отказу.

У сваком случају, факултативно је право послодавца да откаже уговор о раду запосленог, с обзиром на то да му одредба члана 179. став 1. тачка 2. Закона о раду то омогућава. Уколико послодавац утврди да је дошло до повреде радне обавезе скривљеном

---

<sup>63</sup> Конвенција број. 158., члан 9. став 2. гласи: „Да би се обезбедило да радник не сноси сам терет доказивања да је престанак радног односа био неоправдан, методама примене из члана 1. ове конвенције треба предвидети једну или другу или обе од следећих могућности:

(а) терет доказивања да постоји ваљан разлог за престанак радног односа, према дефиницији из члана 4. ове конвенције, сноси послодавац;

(б) тела из члана 8. ове конвенције овлашћена су да донесу закључак о разлогу за престанак радног односа на основу доказа које суподнеле странке и у поступку предвиђеном националним законодавством и праксом.

<sup>64</sup> “Исплата штете не ослобађа запосленог од одговорности за повреду радне обавезе и могућности добијања отказа уговора о раду.”( Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1186/2013 од 19.03.2014. )

<sup>65</sup> Постојање штете за неке повреде радне обавезе не представља елемент повреде, тако да запослени може учинити повреду радне обавезе, а да при том штета не настане по послодавца. Битно је да је повреда радне обавезе учињена кривицом запосленог(да није поступао онако како је требало).”( Решење Врховног касационог суда Рев2 1015/2012 од 20.03.2012.)

радњом запосленог, он може, али и не мора да откаже уговор о раду. Међутим, у пракси се врло често толерише одређено понашање радника, које се може сматрати повредом радне обавезе, а до вођења дисциплинског поступка долази углавном тек када се нанесе штета послодавцу, другом запосленом или трећем лицу, без обзира на то што наношење штете није услов за постојање повреде радне обавезе. У пракси ће послодавац толерисати одређене грешке које учини запослени, али када та грешка буде од значаја послодавцу, било због нанете штете или личног каприца, он ће покренути дисциплински поступак.<sup>66</sup>

На дискреционо право послодавца да одлучи хоће ли запосленом дати отказ уговора о раду упућује и пресуда Врховног касационог суда, Рев2, 1186/2013 од 19.03.2014. године: “Када се стекну законски разлози за отказ, дискреционо је право послодавца да одлучи хоће ли запосленом отказати уговор о раду или се одредити за неку другу меру. Зато на правилност оспореног решења туженог не утиче околност што други запослени поводом истог догађаја нису добили отказ.”

Међутим, посматрајући и упоређујући Закон о радним односима из 1996. године ( "Сл. гласник РС", бр. 55/96; 28/01, 43/01) који је престао да важи на основу Закона о раду из 2001. године (Сл. гласник РС бр. 70/01), може се закључити да су најновије новеле Закона о раду од 2014. године блискије и најсличније том закону, када се говори о отказним разлозима уопште, али и конкретно, када се говори о отказним разлозима који се тичу скривљене повреде радне обавезе. Закон о радним односима из 1996. године је тада предвиђао нешто другачију формулацију у погледу отказа који послодавац даје запосленом због скривљене повреде радне обавезе, у смислу да није остављао дискреционе могућности послодавцу да процени да ли повреда радне обавезе нужно повлачи и отказ уговора о раду. Законодавац је тада изричито предвидео да се отказ мора изрећи, додуше уз услов да су испуњени и услови утврђени колективним уговором.

---

<sup>66</sup> Послодавац не чини дискриминацију према запосленима, ако од више запослених који су учинили повреде радне обавезе само том запосленом откаже уговор о раду... Када наступи оправдани разлог из којег се запосленом може отказати уговор о раду у смислу члана 179. Закона о раду, дискреционо је право послодавца да одлучи хоће ли тај разлог искористити или не. У овом случају, у односу на тужиоца, тужени га је искористио. Из чињенице да други запослени нису добили отказ, не произилази незаконитост оспореног решења, нити тужилац може за себе извлачити повољнији статус или оправдање за своје поступање.”( Пресуда Врховног суда Србије, Рев II 1478/2007 од 17.04.2008.)

Тако творци тог закона у члану 101. утврђују да се “Престанак радног односа изриче се за неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза; незаконито располагање средствима; неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно; повреду прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине; злоупотребу положаја и прекорачење овлашћења; одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом; злоупотребу права коришћења боловања; ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза; одбијање запосленог да обавља послове радног места на коме је распоређен; нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада; фалсификовање новчаних и других докумената; повреду радне обавезе која представља кривично дело.

Такође, у ставу 2. истог члана се наводи да се мера престанка радног односа изриче и за друге повреде радних обавеза утврђених законом и колективним уговором, а ставом 3. да се колективним уговором ближе утврђују околности под којима ће се повреде наведене у ст. 1. и 2. овог члана сматрати повредом радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа, у складу с природом делатности, односно природом посла који обавља поједини запослени.

На тај начин је Закон о радним односима из 1996. године много ближе и прецизније регулисао разлоге који се сматрају оправданим за престанак радног односа, него што је то учинио Закон о раду из 2001. и Закон о раду из 2005. године, а све до новела од 2014. године. Важна карактеристика отказа за повреду радне обавезе коју послодавац изриче запосленом мимо његове воље, дата је у виду формулације “престанак радног односа изриче се за следеће повреде радних обавеза”, што је подразумевало да се ради о повредама радних обавеза за које се мера престанка радног односа изрицала облигатно. Отуда, одредбе овог члана су се односиле на обавезу, а не на могућност, то јест на факултативно изрицање мере престанка радног односа, као што је то данас случај у позитивном радном законодавству када се ради о отказу због повреде радних обавеза. Такође се запажа да је Закон о радним односима под окриље “радне обавезе” сврстао и оне поступке запосленог који се данас не подводе под ту категорију, већ се налазе у оквиру

категорија попут “непоштовања радне дисциплине” и “радне способности запосленог и његово понашање”.

Упоредно право, такође, у складу са Конвенцијом МОП-а бр. 158. регулише лично условљене отказне разлоге, те у оквиру њих предвиђа повреде радних обавеза од стране запослених. Тако у немачком праву и судској пракси постоји могућност да се откаже уговор о раду због скривљене повреде радне обавезе, с тим што постоји подела на редовни и ванредни отказ. Категорија редовног отказа јавља се у ситуацији када послодавац упозори запосленог да ће понављање повреде извршавања рада или понашања довести до отказа, док се ванредни отказ јавља у случају теже повреде обавеза, као што је случај присвајања имовине послодавца.<sup>67</sup> Оно што се запажа у пракси немачких судова јесте да постоји “нулта толеранција” када је реч о повреди радне обавезе у виду присвајања имовине послодавца, то јест крађе. Без обзира на вредност украдених ствари, запосленом може престати радни однос путем ванредног отказа, с обзиром да се свако присвајање имовине сматра дефинитивним губитком поверења између послодавца и запосленог.<sup>68</sup>

Како у погледу редовних отказа, немачко право предвиђа оправдане разлоге за отказ и сврстава их у три категорије, то јест у категорију разлога условљених скривљеним понашањем запосленог, категорију пословно условљених и лично условљених разлога,<sup>69</sup> може се закључити да је наше право у великом делу на сличан начин регулисало предметну материју.

Формулација „скривљено понашање радника“, како је често користи у својим радовима проф. др Б. А. Лубарда, употребљена је у идентичном облику и у хрватском Закону о раду. Наиме, хрватско право регулише отказне разлоге на скоро исти начин као и немачко право, предвиђајући категорије „редовитог и изванредног отказа“, те наводећи експлицитно који је отказни разлог лично или пословно условљен, односно условљен скривљеним понашањем радника.

---

<sup>67</sup> Б. А. Лубарда, Радно право- Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, 2013, стр. 739.

<sup>68</sup> Ibid.

<sup>69</sup> Ibid.

Тако у хрватском праву, послодавац може отказати уговор о раду уз прописан или уговорени отказни рок, ако за то има оправдан разлог, па између осталог и када „радник крши обавезе из радног односа (отказ увјетован скривљеним понашањем радника)“.<sup>70</sup>

Радно право Републике Српске је на сличан начин као што то чини и наш законодавац, уз егземплифкативну методу, уредило престанак радног односа због повреде радне обавезе од стране запосленог. Ипак, мера престанка радног односа је експлицитно предвиђена само за тежу повреду радне обавезе, а видови повреда су, такође, предвиђени на другачији начин. Тако, према Закону о раду Републике Српске, послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то ако одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду, изврши крађу, намерно уништи, оштети или незаконито располаже средствима послодавца, као и ако нанесе штету трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити, ако злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним последицама по послодавца, ако ода пословне или службене тајне, ако намерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца, ако се насилнички понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за време рада, ако неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години, ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа, ако изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг и ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором.<sup>71</sup>

Радно право Чешке предвиђа такође да повреда радне обавезе, то јест радне дисциплине може за последицу имати престанак радног односа. Радни закон Чешке разликује три врсте повреде и предвиђа различите последице за сваку од њих. Најпре, именује „мање озбиљну повреду радне обавезе“, то јест лакшу повреду радне обавезе, која предвиђа отказ уговора о раду само ако радник изврши најмање три пута такву повреду, што је потврђено и од стране судске праксе чешких судова. Даље, именује тежу повреду радне обавезе, која за

---

<sup>70</sup> Чл. 115. ст. 1 т. Закона о раду Републике Хрватске, НН 93/14

<sup>71</sup> Чл. 179. ст. 2 Закона о раду Републике Српске, Службени гласник Републике Српске, бр. 1/2016



последницу има отказ уговора о раду и тежу повреду радне обавезе која се изврши на посебан начин, а у случају које следи моментални отказ без отказног рока.<sup>72</sup>

У радном законодавству Италије, разлози за престанак радног односа морају бити оправдани. Италијанско радно право оправдане разлоге дели на објективно оправдане разлоге (*motivi giustificate oggettivamente*) који се односе на престанак радног односа због економске ситуације предузећа у вези са његовом производном активношћу, организацијом рада или правилним функционисањем, на субјективно оправдане разлоге (*motivi giustificate soggettivi*) у случају када запослени изврше било какво кршење њихових обавеза или буду криви за немар у обављању својих дужности и разлоге (*giusta causa*) који су само узрок који указује на озбиљне прекршаје или кршење правила која онемогућавају даљи рад код послодавца, с обзиром да се однос запосленог и послодавца озбиљно нарушава. Субјективно оправдани разлози одговарају, углавном, општем основу за раскидање било ког уговорног односа. Озбиљност повреде, која се мора односити на посебне радне обавезе, а не на опште дужности попут „лојалности“, „поверења“, „међусобног поверења“, процењују се од стране судије. Судија, том приликом, може слободно узети у обзир колективни уговор о раду који често садржи индикативну листу оправданих разлога и узрока за отпуштање.<sup>73</sup> Иначе, примери субјективно оправданих разлога, који за последницу имају престанак радног односа јесу поновљено и неоправдано изостајање са посла више од четири дана, озбиљно наношење штете имовини послодавца или немарно поступање према истој, рад без дозволе код другог послодавца за трећу особу или за себе, поновљена лакша повреда радне обавезе након две суспензије итд..<sup>74</sup>

Француско право, када је реч о престанку радног односа, предвиђа да без обзира на то да ли је отпуштање уследило због личног или пословно условљеног разлога, основ за престанак радног односа мора бити „истинит“ и „озбиљан“.<sup>75</sup> У оквиру разматрања шта представља „озбиљан“ разлог, пошло се од декларације министра рада коју је изнео током дебате 13. јула 1973. године. Наиме, озбиљан разлог је узрок који је такве тежине, да је немогуће наставити рад код послодавца, односно да је отказ нужен инеопходан и то без

---

<sup>72</sup> Stipulation of severity of breach of employee obligations in the employer's internal rules, преузето 10.05.2017. [www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law\\_national\\_court\\_rulings/court\\_decisions](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_national_court_rulings/court_decisions)

<sup>73</sup> T. Treu, *Labour Law and Industrial Relations in Italy*, 1998, стр. 108.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> M. Despax, J. Rojot, J.P. Laborde, *Labour Law in France*, Alphen aan den Rijn, 2011., стр.160.

обзира на штету која је нанета послодавцу, то јест предузећу. Недуго затим, суд је донео одлуку да разлог за отпуштање може бити озбиљан без обзира да ли постоји кривица запосленог или не. Тако се разликују две врсте отпуштања с обзиром на лично условљене разлоге и то отпуштање запосленог, без обзира на кривицу или непоштовање дисциплине и отпуштање запосленог који је крив или који је кршио правила радне дисциплине. Такође, став је судова да отпуштање није оправдано ако се ради о мањој повреди радне обавезе. Ипак, да би се радило о озбиљном разлогу, као услову за законито отпуштање, не мора ни бити тешка повреда радне обавезе. Из тог разлога су судови установили четири степена тежине повреде радних обавеза. Тако се у француском праву помиње „лакша“ повреда, која није оправдан разлог за отказ уговора о раду и „редовна“, „значајна“ и „тешка“ повреда радне обавезе која за последицу има престанак радног односа.<sup>76</sup>

Француско радно право<sup>77</sup> говори о такозваном „дисциплинском отпуштању“. Уговор о раду запосленог може се отказати ако је својом кривицом учинио одређену грешку. Типичне грешке јесу крађа, лоше понашање према колегама, одсуства без легитимних разлога итд. У зависности од тога колико је важна грешка, постоје три врсте дисциплинских отказа. Прва врста јесте отказ за „редовну грешку“, друга врста је отказ за „значајну грешку“ и трећа врста је отказ за „тешку грешку“. Специфични поступци се могу применити на дисциплинско отпуштање у зависности од важећих колективних уговора о раду. Такође, предвиђено је својеврсно упозорење или писмо о разлозима за престанак радног односа које „замрзава“ разлоге за отпуштање, па након његовог достављања запосленом, послодавац се не може позвати на додатне разлоге за престанак радног односа. Рок застеревања је два месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за отказ уговора о раду. Отпуштање за „редовну грешку“ подразумева да је грешка довољно озбиљна да оправда престанак радног односа. То ће бити случај нелегитимног одбијања запосленог да прихвати нове услове рада. У случају редовне грешке, као разлога за отказивање уговора о раду, запослени ће имати права на отказни рок, то јест на обавештење о времену престанка радног односа зависно од његовог степена образовања и старосне доби, право на исплату отпремнине на основу његове просечне плате и положаја и право на надокнаду штете која није узета до тог момента. Послодавац може тражити од

---

<sup>76</sup> Ibid., стр. 161.

<sup>77</sup> J. Rojot, *Security of Employment and Employability, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, XI th edition, 2014, стр. 529.

запосленог да пре истека отказног рока напусти радно место, али само под условом да му да правичну надокнаду. У случају судског поступка, приликом утврђивања да ли се ради о незаконитом отказу, суд ће проверити да ли је отпуштање прикладно и сразмерно учињеној грешци, узимајући у обзир претходне санкције и друге могуће мере које су могле бити предузете према запосленом. Суд има овлашћења да потврди отпуштање и да не одобри отпуштање, односно да утврди накнаду штете због незаконитог отказа. У случају престанка радног односа због „значајне грешке“, послодавац не може задржати радника на радном месту за време док се води поступак против њега. Последице отпуштања због такве грешке су да нема обавештења од стране послодавца, те да запослени нема право на отпремнину, већ само на надоканду штете коју није узео док тог момента. Суд може у таквом случају потврдити престанак радног односа, а може и смањити санкцију према запосленом на тај начин што ће преквалификовати отказ због „значајне грешке“ у отказ због „редовне грешке“. Када запослени има за циљ да нанесе штету компанији за коју ради, француско радно право такву радњу квалификује као „тешку грешку“. Бити отпуштен услед „тешке грешке“ значи бити лишен отказног рока, обавештења о учињеној повреди, отпремнине и надокнаде за штету које нису примљене до тог момента. Такође, једини начин да послодавац надоканди штету од радника јесте да га отпусти због „тешке грешке“.<sup>78</sup>

У бугарском радном праву се такође говори о дисциплинској одговорности и о могућности да се повреда радне обавезе учини са умишљајем или обичном непажњом. Кривица је тако специфични елемент у погледу нарушавања радне дисциплине.<sup>79</sup>

Упоредно право пружа различита решења у погледу регулисања престанка радног односа због скривљене повреде радне обавезе од стране запосленог, али оно што представља заједничку карактеристику скоро свим радним законодавствима јесте то да отказ уговора о раду следи једино ако се ради о тежим или поновљеним повредама. Ипак, наш Закон о раду, престанак радног односа због таквих врста повреда експлицитно не предвиђа, али увођењем мера које се могу изрећи запосленом уместо отказа уговора о раду, донекле је уведен принцип сразмерности између повреде радне обавезе и санкције која се за ту повреду прописује.

---

<sup>78</sup> Dismissal under French law преузето 15.05.2017. [www.eurojuris.net](http://www.eurojuris.net)

<sup>79</sup> В. Мрччков, Трудово право, Сиби, 2008, стр. 469

## VI ОТКАЗНИ РАЗЛОЗИ У СМISЛУ ЗАКОНА О РАДУ ИЗ 2014. ГОДИНЕ

Важећим Законом о раду<sup>80</sup>, предвиђено је више разлога због којих послодавац може дати отказ запосленом. Највећи број тих разлога предвиђен је чланом 179., док је мањи број расут по целом тексту закона. Наравно, постоје и отказни разлози предвиђени посебним прописима.

После ступања на снагу новеле од 2014. године, у Закон о раду је унет и индикативни списак повреда радних обавеза због којих послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду. Законодавац је тако предвидео четири групе разлога и списак истих учинио дужим у односу на раније регулисање.

Прва група разлога се односи на радну способност запосленог и његово понашање, друга група на скривљену повреду радне обавезе, трећа група на понашање запосленог у смислу непоштовања радне дисциплине и четврта група отказних разлога на потребе послодавца.

Ако се пак говори о такозваним расутим отказним разлозима, то јест оним разлозима који нису експлицитно наведени у овом члану, то би били разлози попут одустанка од пробног рада, одбијање запосленог да се пренесе уговор о раду на послодавца следбеника у случају промене послодавца или неизјашњавање у року од пет радних дана од дана достављања обавештења о преносу тог уговора, када послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду, одбијање посла које је послодавац обезбедио запосленом- особи са инвалидитетом и особи са здравственим сметњама, према његовим радним способностима, те други разлози.

Отказни разлози наведени у члану 179. су факултативне природе, те се исти могу, али и не морају употребити. Законодавац користи конструкције “Послодавац може да откаже уговор о раду” и “ Запосленом може да престане радни однос”, па се на основу исте изводи закључак о факултативности отказа. Уколико се један од наведених разлога употреби, радни однос престаје. У случају да се не употребе, радни однос остаје, упркос отказном

---

<sup>80</sup> Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука Уставног суда

разлогу.<sup>81</sup> Наведене конструкције показују да је новина у регулисању ових отказних разлога, то што се уводи одређена терминолошка дистинкција у смислу да се у прве три групације отказних разлога користи термин “отказ уговора о раду”, а у четвртој групацији, која се односи на потребе послодавца термин “престанак уговора о раду”. Свакако, намеће се и питање да ли је ова одредба довољно прецизна, с обзиром да се отказ односи на уговор о раду и запослене који су засновали радни однос потписивањем уговора о раду. Могло би се рећи да се отказ не тиче запослених који тај уговор нису закључили.<sup>82</sup> Међутим, остаје да отказни разлози важе подједнако за све запослене, без обзира да ли је уговор о раду инструмент заснивања радног односа или је он заснован пре него што је уговор о раду постао такав инструмент. Такође, отказни разлози се примењују на све запослене и у органима државе, територијалне аутономије, локалне самоуправе, као и у установама јавних служби, осим уколико посебним законом није другачије уређено.

### **1. Несавесно и немарно извршавање радне обавезе**

Анализирајући одредбу члана 101. Закона о радним односима из 1996. године, која се односи на скривљену повреду радне обавезе, може се учити сличност са позитивном одредбом из новелираног Закона о раду који је данас на снази, а која регулише исту материју. Наиме, Законом о радним односима је мера престанка радног односа, додуше као обавезна, предвиђена за неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза. Позитивним правом, мера престанка радног односа представља факултативно право послодавца и може се изрећи ,између осталог, за скривљену повреду радне обавезе која подразумева несавесно и немарно извршавање радне обавезе.<sup>83</sup> Поставља се питање зашто је законодавац, ако је већ имао намеру да прецизира више видова повреде радне обавезе изоставио “неблаговременост” извршавања исте као основ за престанак радног односа. Један од разлога за изостављање овакве одредбе био би можда тај што се није довољно посветило пажње регулисању ове врсте основа за престанак радног односа. Такав закључак се може извести због очигледне намере законодавца да што

---

<sup>81</sup> З. Ивошевић, Радно право, Београд, 2006, стр. 255.

<sup>82</sup> З. Ивошевић, Коментар Закона о основама радних односа, Београд, 1997. стр 256.

<sup>83</sup> Постоји повреда радне обавезе када запослени не обавља послове на начин који се очекује од стране разумног и савесног запосленог (Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 814/2013 од 07.05.2014. )

више разлога уброји у основе за отказ уговора о раду, те због његове недовољне фокусираности на сваки разлог понаособ. Други разлог због којег је неблаговремено извршавање радне обавезе изостављено из каталога оправданих разлога за отказ може бити и тај што се неблаговременост може подвести под категорију “немарно извршавање радних обавеза”. Како потоња категорија пружа мноштво тумачења радњи и поступака запосленог, услед чега се управо послодавцу даје дискреционо право да процењује шта подразумева немарно извршавање радних обавеза, може се доћи и до закључка да је то разлог изостављања неблаговремености из каталога основа за отказ уговора о раду. Уколико запослени на време не изврши одређени задатак, односно, изврши га неблаговремено, послодавац може такав поступак запосленог подвести под категорију “немарно”, с обзиром да његова садржина, која се одређује у оквирима одступања од нормалне, уобичајене пажње која је потребна за редовно одвијање процеса рада, пружа могућност таквог тумачења.

Новелама Закона о раду из 2014. године, мера престанка радног односа регулисана је тако да може уследити услед повреде радне обавезе која се појављује у два вида.- несавесно и немарно извршавање радне обавезе.

Несавесно извршавање радне обавезе, као један од облика повреде радне обавезе представља правни стандард чија се садржина мора процењивати од случаја до случаја. То је свако одступање од редовног и уобичајеног поступања при извршавању радних задатака, ако је у нескладу са постојећим стандардима "доброг привредника", па оно садржи и претпоставке за квалификацију несавесног понашања радних дужности и обавеза (Врховни суд Србије, Рев.1260/01 од 4.07.2002). Без обзира на широки дијапазон схватања овог правног стандарда, процењивање несавесног извршавања радне обавезе, увек се мора кретати у оквирима одступања од редовног, усклађеног и уобичајеног поступања “доброг привредника” или “ доброг домаћина”.

Наиме, начело савесности у правном промету представља једно од основних начела облигационог права, али се са правом може рећи да ово начело важи и за целокупни поредак. Поред општег начела које је садржано у Закону о облигационим односима (члан 12.), ово начело се у многим другим законима директно конкретизује, а уколико га се стране не придржавају, предвиђа и одговарајућу санкцију. Такав је случај и са важећим

Законом о раду, који управо начелу савесности налази место у делу који се тиче престанка радног односа, предвиђајући отказ уговора о раду за непоштовање тог начела. Савесност, као релеванта околност приликом извршавања радних обавеза, означава и етичко опредељење запосленог у конкретном обављању своје дужности. Сваки субјект, па тако и запослени као страна у радном односу, опредељује се не само психички, већи и етички према ономе што је дужан да изврши. Из тог разлога се правилно тврди да постоји повезаност између морала и права и немогућности да се законом регулишу сви друштвени односи.

Савесност приликом извршавања радних обавеза, као правни принцип, може се тумачити као субјективно, психичко стање запосленог који предузима одређене радње, чини поступке или се налази у неповољној правној ситуацији. Запослени приликом извршавања својих радних дужности мора да се придржава општеусвојених моралних правила, добрих обичаја, устаљених принципа рада и сличних стандарда понашања.

Природа овог психичко-етичког правног феномена има два своја вида и то савесност и несавесност. Управо зато је битно разумети стандард “несавесног извршавања радних обавеза”, јер запослени може ненамерном грешком или неодговарајућом проценом одређених околности извршити своју дужност на начин који се од њега не очекује. Наиме, савестан субјект својим објективним понашањем може повредити туђу правну сферу, али пошто нема намеру нити је могао знати да противправно вређа туђи интерес или право, ужива блажи третман.<sup>84</sup> Зато је приликом процењивања да ли је радна обавеза извршена несавесно, важно утврдити да ли би радник просечних знања, вештина и способности, у истоветним околностима могао закључити као запослени коме се несавесност ставља на терет и донети одлуку која подразумева повреду радне обавезе, али која нужно не повлачи намеру и несхватање да се ради о повреди дужности.

Други вид повреде радне обавезе, који је утврђен последњим новелама Законом о раду, представља немарно извршавања радне обавезе. Немарност у извршавању радне обавезе, такође представља правни стандард, али се његова садржина одређује у оквирима одступања од нормалне, уобичајене пажње која је потребна за редовно одвијање процеса

---

<sup>84</sup> Т. Пулејков, Р. Максимовски, Начело савесности и поштења у промету, Правни живот 10-12/88, стр. 1384.

рада.<sup>85</sup> Оно што је карактеристично за овај вид повреде радне обавезе јесте то што се под појам “немарно” могу ставити многи поступци запосленог, било да се ради о чињењу или нечињењу. Са правом, проф.др Зоран Ивошевић запажа да ова повреда има најшире и најпокретљивије границе и да зато представља “омнибус повреду”. Међутим, неизвршавање радне обавезе није обухваћено овом повредом, јер представља основ за престанак радног односа у смислу разлога који се односе на непоштовање радне дисциплине. У вези са оваквом констатацијом, може се оправдано тврдити да је законодавац вероватно изоставио неблаговременост извршавања радне обавезе, као вид повреде исте, с обзиром да се неблаговременост може ставити у оквире “немарности”, као ширег вида повреде.

Међутим, оно што је значајно, када се ради о несавесном и немарном обављању послова код послодавца јесте да се све повреде дужности морају утврдити у поступку пред послодавцем, да морају бити предочене запосленом кроз упозорење, те да морају чинити садржину решења којим се отказује уговор о раду.<sup>86</sup> Улога суда је да испита истинитост тих чињеница (под претпоставком да истинитост буде оспоравана) и да утврди да ли право за постојање тих чињеница везује последицу коју је изрекао послодавац.<sup>87</sup>

И коначно, питање које се треба поставити, када је у питању овакво решење законодавца, јесте да ли се оваква “каучук норма” може подвести под начело легалитета, с обзиром да је за то начело од суштинског значаја јасно и прецизно одређено биће повреде радне обавезе. Несавесно и немарно извршавање радне обавезе упућује пре свега на виност, то јест несавесност и немар, а мање на само биће дела.<sup>88</sup>

## **2. Злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења**

Злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења, као врста повреде радне обавезе, била је такође предвиђена поменутиим Законом о радним односима из 1996. године и то у члану

---

<sup>85</sup> З. Ивошевић, Коментар Закона о радним односима Србије, Београд, 1998., стр. 351.

<sup>86</sup> Уколико чињенице које би отказ оправдале нису утврђене у поступку пред послодавцем, тај недостатак не може бити отклоњен у судском поступку. (Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж 1 4541/11 од 11.05.2011)

<sup>87</sup> “Отказати запосленом уговор о раду стога што је несавесно, немарно, неблаговремено обављао послове, без назначења на који начин је то чинио, у које време и на ком месту, чини отказ неваљаним. Или, засновати отказ на чињеници да је тужилац у току радног времена одлазио да пеца, што би могло бити окарактерисано као непоштовање радне дисциплине, а не навести датум када је то чинио, такође је неваљано.”(Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж 1 4541/11 од 11.05.2011.)

<sup>88</sup> Б. А. Лубарда, Радно право- Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, 2013, стр.627.



101. под тачком 5. Када би послодавац у поступку утврђивања чињеница поводом повреде радне обавезе, утврдио да је запослени злоупотребио положај или прекорачио своја овлашћења, отказ би, као што је већ речено, следио као нужна и облигаторна последица.

Међутим, доношењем Закона о раду из 2005. године, конкретни видови повреде радних обавеза нису нашли место у самом тексту закона, па послодавац није могао да откаже уговор о раду пре него што би утврдио да је дошло до повреда радних обавеза, који су прописани општим актом или уговором о раду. Дакле, злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења, нису били предвиђени законом у општем режиму радних односа, али су зато били предвиђени као оправдани отказни разлог у колективним уговорима о раду, правилницима о раду, или уговорима о раду. Ипак, у општем режиму радних односа, злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења, били су предвиђени неким посебним колективним уговорима о раду. Тако је на пример, пре измена, у Посебном колективном уговору о раду за здравствене установе из 2010. године, било прописано да директор може да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и то ако запослени изврши повреду радне обавезе која се састоји у злоупотреби положаја или прекорачењу овлашћења.<sup>89</sup>

Позитивним радним законодавством, то јест након измена Закона о раду од 2014. године, злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења, као врста повреде радне обавезе, предвиђена је изричито чланом 179. став 2. тачка 2. Радња повреде има два вида.

Први вид представља злоупотреба положаја и она постоји када запослени обавља послове противно циљу због којег се врше или кад себи или другом прибави какву корист или другом нанесе штету.<sup>90</sup> Свака злоупотреба овлашћења од стране запосленог нарушава процес рада, као и интересну равнотежу у радном односу која је дефинисана реципрочним правима и обавезама запосленог и његовог послодавца. Такав однос запосленог према својим радним обавезама, односно пословима које обавља јесте неморалан, друштвено и правно неприхватљив. Ако се изиграва сврха неког посла, односно радног задатка, онда рад запосленог постаје манљив и губи свој легитимитет. Интерна последица у случају злоупотребе положаја јесте одређена штета која се може нанети послодавцу, другом

---

<sup>89</sup> Чл. 113. став 2. ал. 8 Посебног колективног уговора о раду за здравствене установе из 2010. године, Службени гласник РС, бр. 36/2010

<sup>90</sup> З. Ивошевић, Коментар Закона о радним односима Србије, Београд, 1998, стр. 352

запосленом или трећем лицу. Штета може настати као последица користи коју је запослени, злоупотребљавајући свој положај, прибавио себи или другом лицу, а може бити и директно узрокована малициозним радњама запосленог. Тако се може рећи да, иако неко врши своје право у обављању послова који су му поверени и формалноправно се креће у кругу садржаја својих радних обавеза, злоупотребљава положај, ако се све то обавља у намери да се други оштети или да се за себе прибави корист. Свако коришћење положаја које не одговара својој сврси и циљу представља његову злоупотребу и у радном праву се санкционише мером престанка радног односа. Злоупотреба положаја, на пример, значи да запослени не сме у обављању послова никоме да понуди или обезбеди било какву предност, осим ако је за то овлашћен законом. До злоупотребе положаја долази и онда када запослени користи свој службени положај да би недозвољено утицао на било које правно или физичко лице, укључујући и друге запослене, ради прибављања какве користи за себе или друге. Кодекс пословне етике (Сл. Гласник бр. 1/2006) у члану 12. тако предвиђа да је забрањено вршење права из пословних односа противно циљу због кога је оно законом установљено или признато. Још ближе, у глави 1. која носи назив ” Права и обавезе запослених”, у члану 26. утврђено је да је забрањено користити службени положај у привредном субјекту или имовину привредног субјекта ради пружања политичке подршке неком кандидату, политичкој странци, покрету или групи. Такође, није дозвољено запосленом и члану органа привредног субјекта да истичу свој статус у привредном субјекту када иступају у име политичке странке, покрета или групе. Једна од основних дистинктивних карактеристика јесте чињеница да се до користи за себе или другог долази (зло)употребом чињенице да се одређено лице налази на одређеном положају. Лице на положају је у највећем броју случајева, лице, које је у позицији да донесе одређену одлуку, која је у конкретном случају подобна да створи корист. Другим речима, између коришћења положаја и наступеле последице мора постојати јасна и видљива узрочна веза. “Злоупотребу положаја стога не представља неовлашћено добијање кредита од стране директора школе, уколико је до овога дошло на основу прикривања документације, на пример. Ово стога што директор школе не доноси одлуку о додељивању кредита, као и стога што прикривање података у циљу добијања кредита, ни на који начин није специфично повезано са службеним положајем извршиоца. Међутим, уколико би директор школе, између више кандидата истог ранга предност дао супрузи лица које му је

одобрило кредит, могло би бити речи о овом делу. Овде је наике службени положај искоришћен, јер је дискреционо овлашћење које службено лице поседује искоришћено не у интересу службе, већ у интересу манифестовања „захвалности“ за раније учињену услугу.”<sup>91</sup>

Други вид радње у оквиру ове повреде представља прекорачење овлашћења. За разлику од злоупотребе положаја, прекорачење овлашћења постоји када запослени у обављању својих послова прекорачује границе овлашћења која су му дата. Ова радња, као и претходно описана, врши се чињењем. Дакле, ради се о такозваним „каучук“ нормама, које могу бити изузетно екстензивно тумачене и примењиване и које стога, треба опрезно употребљавати. Прекорачење овлашћења постоји онда када лице предузима радњу која је *дозвољена*, али се налази у компетенцији неког другог службеног или одговорног лица или се пак генерално налази у његовој компетенцији, али не и у конкретном случају, јер су у постојећој ситуацији његова овлашћења била ограничена. У том смислу, сматра се да је запослени извршио повреду радне обавезе, уколико је вршио послове за чије обављање не постоји основ у формалном извору права или одлуци надлежног суда.<sup>92</sup>

### 3. Нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада

Према одредби члана 179. став 2. тачка 3. Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом нецелисходно и неодговорно користи средства рада. Наике, сваки послодавац располаже одређеним средствима која чине његову имовину. Та средства се могу поделити на средства рада и предмете рада. Средства рада јесу сва материјална добра која се користе у оквиру пословања и која служе за обављање радних задатака и налога. Предмети рада су, с друге стране, материјали који се обрађују и од којих настају готови производи. Средства рада се у сваком случају сматрају имовином послодавца, која ужива заштиту у највећој мери. Тако, на пример и

---

<sup>91</sup> Злоупотреба положаја- од недовољно прецизне до “all inclusive“ инкриминације, преузето 03.05.2017. <http://misamajic.com/2014/08/21/%D0%B7%D0%BB%D0%BE%D1%83%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%B0-%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B0%D1%98%D0%B0-%D0%BE%D0%B4-%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%99%D0%BD%D0%BE-%D0%BF/>

<sup>92</sup> Б. Живковић, Отказ на иницијативу послодавца и новеле Закона о раду, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XVIII (2/2014), Београд, стр. 111.

Закон о штрајку<sup>93</sup> предвиђа да се сматра повредом радне дужности, због које се може изрећи мера престанка радног односа или отказ уговора о раду, између осталог и случај у коме учесник или штрајкачи одбор организује, води или учествује у штрајку тако што угрожава безбедност имовине или спречава послодавца да користи средства и располаже средствима којима послодавац обавља делатност. Свакако, када се говори о овој врсти повреде радне обавезе, има се у виду да се ради о обавези чувања имовине послодавца. Обавеза чувања те имовине не сме бити прекршена, то јест запослени се са дужном пажњом мора односити према свим средствима рада свог послодавца.

Као први вид ове повреде, у закону је наведено нецелисходно коришћење средстава рада. О нецелисходности се може радити онда када запослени економски нерационално користи средства рада, што по правилу има негативан економски ефекат. Дакле, нецелисходно коришћење средстава рада подразумева оно коришћење које није рационално, економски оправдано, исплативо, сврсисходно и смислено. То је такво коришћење средстава рада које више штети послодавцу и уопште процесу рада него што даје користи. Радња ове повреде се састоји увек у чињењу. Запослени је дужан да средства рада користи у складу са њиховом наменом, поштујући техничка и друга упутства, да води рачуна о њиховим физичким и хемијским својствима, те да се према њима односи сходно њиховом циљу употребе.<sup>94</sup>

Нецелисходно се, дакле, средства рада (службени телефон, лаптоп, аутомобил) користе када се употребљавају противно њиховој намени. Почетком 2016. године Европски суд за људска права из Стразбура донео је првостепену пресуду у процесу “Барбулеску против Румуније”, где је суд утврдио да се није радило о незаконитом отказу због тога што је послодавац отпустио радника због коришћења Јахоо Мессенгер-а за приватну конверзацију. Наиме, како се радило о радном спору и процедури дисциплинског поступка

---

<sup>93</sup> Чл. 7. Закона о штрајку, Службени лист СРЈ, бр. 29/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005 - др. закон и 103/2012 - одлука УС

<sup>94</sup> “Према утврђеном чињеничном стању у првостепеном поступку, тужиоцу, распоређеном на радно место референта продаје, оспореним одлукама туженог изречен је престанак радног односа због учињених повреда радне обавезе предвиђене Појединачним колективним уговором, а које се састоје у нецелисходном и неодговорном коришћењу средстава рада, као и о неовлашћеној послужу средствима повереним за извршење послова. Ове повреде тужилац је учинио тако што је у времену од 24.10.2000. године до 22.12.2000. године у својој службеној просторији користио службени телефон у приватне сврхе на недозвољен начин, позивајући разне телефонске бројеве ван службених потреба, чији је утрошак 88.906 импулса или у новчаном износу од 27.376,00 динара (Пресуда Врховног суда Србије Рев2 667/2006 од 12.09.2006.)

компаније против запосленог, суд је овог пута стао на страну предузећа, иако најчешће пресуди у корист оних којима је нарушена приватност. Међутим, иако ова пресуда недвосмислено потврђује право послодаваца да надзиру комуникацију својих запослених, то никако не значи да утврђује ово право као неограничено и апсолутно. Насупрот спора Барбулеску против Румуније, у случајевима “Халфорд против Велике Британије” (1997) и “Копленд против Велике Британије” (2007), Суд је утврдио праксу да и када се користи пословни телефон и електронска пошта у приватне сврхе, или се претражује интернет, да је то приватна ствар која се не сме неограничено надzirати. Ипак, сматра се да у одсуству изричите забране, употреба службених средстава за комуникацију у приватне сврхе може бити допуштена. Претпостављена дозвола коришћења у приватне сврхе свакако подразумева ограничен приступ овим средствима, то јест умерену и разумну употребу.<sup>95</sup> Без обзира на то што је некад тешко подвући границу између коришћења средстава рада у намењене и приватне сврхе, поготово када се ради о службеним телефонима, компјутерима и сличним средствима комуникације, у пракси ће увек зависити од послодавца до које мере ће толерисати делимичну нецелисходну употребу тих средстава, а од које мере ће активирати одредбе закона које се тичу повреде радне обавезе. Практика показује да ће углавном то бити случај онда када послодавац има одређену штету од таквог коришћења средстава рада. Међутим, има мишљења да нецелисходно коришћење средстава рада, по својој природи, може да се подведе и под повреду обавезе извршавања рада, с обзиром да се овде на својеврстан начин ради о повреди начела савесности и поштења у извршавању рада, то јест поштовању и поступању према уговору о раду.<sup>96</sup> Законодавац је можда имао намеру да ову врсту повреде посебно подвуче и да омогући послодавцу мање тешкоћа у доказивању несавесног рада, а запосленима да посебно обрате пажњу на начин коришћења средстава рада, те да узму у обзир да послодавац врло лако може доказати да су средства рада употребљена супротно њиховој намени. Овакав третман ове радне обавезе стимулише на коректно понашање запослених приликом коришћења и располагања средствима рада, а тиме и на смањивање извршених повреда. Уважавањем савесности приликом употребе тих средстава, запослени чува свој радноправни положај и не оставља простора послодавцу да откаже уговор о раду.

---

<sup>95</sup> Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр 366.

<sup>96</sup> Б. А. Лабурда, *Радно право- Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2013, стр. 632.

Као други вид повреде радне обавезе која се односи на средства рада, то јест на имовину послодавца, законом се предвиђа неодговорно коришћење истих. Ради се о једној формулацији, за коју Бранко. А. Лабурда оправдано уочава да је са становишта теорије права указала на законодавчево непознавање разлике између радње извршења повреде радне обавезе и субјективне одговорности, то јест виности. Неодговорно коришћење средстава рада представља коришћење које штети интересима послодавца. Радња ове повреде може се састојати у чињењу и то онда када запослени својим несавесним понашањем или немарним поступцима користи средства рада. У случају да је потребно искључити одређени технички уређај, а запослени то не учини и причини тиме одређену штету или бар повећа ризик за настанак штете, говориће се о неодговорном коришћењу средстава рада. Радња повреде се може састојати и у нечињењу у смислу да запослени запушта средства рада ( не чисти уређаје, машине, не испитује њихову исправност, не надгледа да ли се рад на тракама одвија у складу са процедуром).

Наиме, све радње повреде могу се подвести под повреду обавезе лојалности послодавцу. Обавеза оданости послодавцу значи и поступање у најбољем интересу послодавца и не представља само правну, већ и моралну дужност. Одговорно поступање са средствима рада је једна од основних обавеза радника, јер он приликом извршавања задатака мора одговорно и у складу са наменом, користити све уређаје, алатке, машине и остала средства рада. Свако непоступање по правилима, значи и покретање питања његове дисциплинске одговорности, па самим тим и питање отказа уговора о раду. Законодавац је јасно конкретизовао које се повреде могу сматрати разлозима за давање отказа уговора о раду и сваки запослени мора имати на уму да у случају непридржавања ових прописа може сносити одговарајуће санкције. На сваком послодавцу је да процени у којој мери су његови интереси угрожени, уколико запослени неодговорно користи средства рада и да у складу са том проценом донесе одлуку да ли запослени може да настави рад на том радном месту или не.

До новела из 2014. године, законодавац је предвиђао да радна обавеза мора бити предвиђена општим актом или уговором о раду да би запослени у случају скривљене повреде могао добити отказ уговора о раду. Иако закон није прецизирао о којим повредама се ради, већ је оставио сваком послодавцу да те обавезе утврди, пракса показује да је

готово svakим kolektivnim ugovorom<sup>97</sup> или ugovorom o radu, neцелисходно и неодговорно коришћење средстава рада, било предвиђено као повреда радне обавезе.<sup>98</sup>

С друге стране, када се ради о посебном режиму радних односа, коришћење средстава рада супротно њиховој намени и сврси, детаљније и конкретније је уређено. Тако Закон о полицији под тежом повредом службене дужности подводи непрописно, неправилно или ненаменско коришћење, губљење или оштећење техничке или друге опреме, односно средстава којима је запослени задужен или их користи у обављању службених задатака, услед намере или грубе непажње.<sup>99</sup> Закон о војсци такође регулише на сличан начин ову повреду тако што под дисциплинским преступом утврђује између осталог и немаран однос према повереној имовини и присвајање или наношење штете војној или другој имовини у вези са обављањем службе.<sup>100</sup>

#### **4. Некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду**

Већина повреда и обољења у вези са радом могу да буду спречена, или њихове последице умањене, коришћењем одговарајућих личних заштитних средстава. Уколико се та средства од стране запослених не користе или се користе, али не у складу са њиховом

---

<sup>97</sup> Чланом 20. уговора о раду закљученим између тужиоца и туженог, уговорено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због учињених повреда радних обавеза и то: неблагоприятног, несавесног и немарног извршавања радне обавезе (тачка 1.), незаконитог управљања, располагања и коришћења имовине и средстава као и понашања запосленог у управљању, располагању и коришћењу имовине и средстава која има или може имати за последицу умањење имовине и средстава, противправно стицање имовинске користи, или изазивање поремећаја у процесу рада (тачка 5.), злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења (тачка 7.) и нецелисходно, незаконито и неодговорно коришћење средстава рада (тачка 13) “(Пресуда Врховног касационог суда Рев2 93/2015 од 22.04.2015).

<sup>98</sup> “Према чињеничном утврђењу у првостепеном поступку следи: да је отказан уговор о уређивању права обавеза и одговорности из рада (број 01-1519/66 од 02.10.2003.године) са 30.09.2004. године због неадекватне примене утврђених стандарда рада у пословима повереним са корисницима програма и средствима рада (нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада – фотокопир и неуредно и нетачно приказани финансијски ефекти реализованих услуга) да је применом утврђених стандарда рада на повереним пословима и задацима у процесу рада као саставни део радне дисциплине и као радна обавеза целисходног и одговорног коришћења средстава рада уредног и тачног извештавања о обављеним пословима и услугама утврђена и тачкама 24 и 25 Уговора о уређивању права обавезе и одговорности а тужилац је упутствима издатим од стране одговорних руководиоца претходно био и упозорен на потребу одговорног и адекватног понашања” (Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 7314/10 од 19.01.2011. )

<sup>99</sup> Чл. 207. т. 11 Закона о полицији, Службени гласник РС, бр. 6/2016

<sup>100</sup> Чл. 149. т. 14. Закона о војсци, Службени гласник РС, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - др. закон, 10/2015 и 88/2015 - одлука УС

наменом, закон предвиђа да послодавац може отказати уговор о раду, јер се ради о повреди радне обавезе.

Ова врста повреде, била је предвиђена и претходно поменутиим Законом о радним односима, али помоћу формулације “повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине”. Повреда прописа о заштити је подразумевала да је запослени чинио повреду радне обавезе уколико прекрши прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја; прекрши прописе о заштити запослених, средстава за рад и животне средине; у случају непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине

Међутим, иако најновије измене Закона о раду показују да се начин уређивања ове материје ослања највише на поменути закон из 1996. године, формулација “повреда прописа о заштити”, промењена је и сада гласи “некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду”. Ово даље показује да се сада ради само о два вида повреде и то о некоришћењу и ненаменском коришћењу наведених средстава.

Ипак, и поред другачијег формулисања овог облика повреде радне обавезе, и даље се ради управо о кршењу прописа о заштити. Наиме, заштита безбедности и здравља на раду, обухвата све запослене и предвиђена је међународним, регионалним, али и националним прописима. Област безбедности на раду и заштите здравља запослених представља једну од најразвијенијих области у радном праву ЕУ. Тако су основни принципи заштите на раду попут превенције професионалних ризика, неутралисања фактора ризика и незгода, заштите безбедности и здравља и других, уважени и у законодавству Републике Србије, иако је још увек формалноправно не обавезује Директива ЕУ бр. 89/391 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду, која садржи ове стандарде<sup>101</sup>, а која је донета на основу Резолуције о безбедности, хигијени и здрављу на раду Савета Европске заједнице јуна 1989. године.

---

<sup>101</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal L 183, 29/6/1989



Право на безбедне и здраве услове раде јесте и уставно право. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.<sup>102</sup> Закон о раду такође предвиђа да сва запослена лица имају право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.<sup>103</sup>

Посебан закон који је донет у овој области и који је на прецизнији и садржајнији начин регулисао ову материју јесте Закон о безбедности и здрављу на раду<sup>104</sup>, а који је између осталог предвидео права, али и обавезе запослених у области заштите. Наиме, основне обавезе запосленог су да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља и да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, као и да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица. Такође, сходно поменутом закону, запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице. Запосленом је забрањено да самовољно искључује, мења или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад. Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.<sup>105</sup>

Средство и опрема за личну заштиту на раду јесте одећа, обућа, помоћне направе и уређаји који служе за спречавање повреда на раду, професионалних обољења, болести у вези са радом и других штетних последица по здравље запосленог. Имајући у виду ову законску формулацију, послодавцу је омогућено да утврди да ли је запослени користио средства и опрему за личну заштиту или их је користио ненаменски.

---

<sup>102</sup> Чл. 60, ст. 4. Устава РС, Службени гласник РС 98/2006

<sup>103</sup> Чл. 80, ст. 1. Закона о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017- Одлука Уставног суда

<sup>104</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 101/2005 и 91/2015

<sup>105</sup> Чл. 35. Закона о безбедности и здрављу на раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 101/2005 и 91/2015

С друге стране, послодавац је дужан да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду. Чланом 24. Закона о безбедности и здрављу на раду, прописано је да средства и опрему за личну заштиту на раду послодавац може да да на употребу само ако располаже прописаном техничком документацијом на српском језику у којој је произвођач или испоручилац навео све безбедносно-техничке захтеве за њихову употребу, паковање, транспорт, коришћење и складиштење а ако је обезбедио све мере безбедности и здравља на раду у складу са том документацијом, другим прописима и техничким стандардима. Само тада, када је послодавац поступио у складу са законом, запослени се може позвати на одговорност у случају да не користи или користи ненаменски та средства и опрему.

У складу са одредбом важећег Закона о раду, која се тиче повреде радне обавезе, долази се до закључка да је запослени дужан да користи, односно да наменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду, да са њима пажљиво рукује, како не би угрозио своју и безбедност и здравље других запослених, односно трећих лица. У случају повреде ове дужности, поред дисциплинске, закон је предвидео да постоји и прекршајна одговорност запосленог. Тако ће се новчаном казном од 10.000,00 до 20.000,00 динара казнити запослени уколико изврши прекршај који се тиче непримењивања прописане мере за безбедан и здрав рад, ненаменског коришћења средства за рад и опасне материје или некоришћења прописаног средства и опрему за личну заштиту на раду, непажљивог руковања са њима, самовољног искључивања, мењања или уклањања безбедносних уређаја на средствима за рад.<sup>106</sup>

Иначе, у вези са овом повредом радне обавезе, мора се имати у виду да постоје и други акти осим закона који ближе уређују ову област. Тако су на снази бројни правилници и стандарди као што су Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад<sup>107</sup>, Правилник о допунама Правилника о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад<sup>108</sup>, Правилник о личној заштитној

---

<sup>106</sup> Чл. 75 Закона о безбедности и здрављу на раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 101/2005 и 91/2015

<sup>107</sup> Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, Службени гласник РС, бр. 92/2008

<sup>108</sup> Правилник о допунама Правилника о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, Службени гласник РС, бр. 123/12

опреми<sup>109</sup>, Списак српских стандарда из области машина<sup>110</sup>, Правилник о техничким и другим захтевима за лична заштитна средства<sup>111</sup>, Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду<sup>112</sup>.

Тако, када се ради о обавези запосленог да користи или наменски користи заштитну опрему и средства, послодавац ће се ослонити и на Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, јер управо овај акт регулише његову обавезу у обезбеђивању примене превентивних мера и предвиђа изричито шта чини средства и опрему за личну заштиту. Средства и опрема за личну заштиту на раду, у смислу овог правилника, јесу сва средства и опрема које запослени носи, држи или на било који други начин користи на раду, са циљем да га заштити од једне или више истовремено насталих опасности и/или штетности, односно да отклони или смањи ризик од настанка повреда и оштећења здравља, као и сва помоћна средства или додаци која су намењена за остваривање наведеног циља.<sup>113</sup> Правилником је посебно предвиђено и шта се не сматра средствима и опремом за личну заштиту, као што је то случај са обичним радним оделом или униформом, које није посебно намењено за заштиту безбедности и здравља на раду запосленог, са средствима и опремом коју користе запослени у службама за прву помоћ и спасавање, средствима и опремом за самоодбрану и застрашивање и друго. Свакако, зависно од врсте посла који радник обавља, то јест од врсте радног места, зависиће и која ће се то опрема сматрати опремом за личну заштиту и безбедност на раду. Сматраће се да је запослени упознат са тим, даном ступања у радни однос, с обзиром да ће од тог тренутка бити дужан да се упозна са свим општим актима послодавца.

Међутим, постојаће случај и када послодавац толерише рад без заштитне опреме, па се намеће питање да ли ће и тада само радник сносити одговорност. На то питање, одговор даје једно решење Окружног суда у Ваљеву, које предвиђа да постоји подељена одговорност послодавца и запосленог за штету која је настала повређивањем запосленог у

---

<sup>109</sup> Правилник о личној заштитној опреми, Службени гласник РС, бр. 100/2011

<sup>110</sup> Списак српских стандарда из области машина, Службени гласник РС, бр. 59/14

<sup>111</sup> Правилник о техничким и другим захтевима за лична заштитна средства, Службени гласник РС, бр. 36/09

<sup>112</sup> Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду, Службени гласник РС, бр. 92/08

<sup>113</sup> Чл. 2. став 1. и 2 Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, Службени гласник РС, бр. 92/2008

процесу рада, и поред тога што до повреде не би дошло да је запослени користио заштитну опрему која му је била доступна.<sup>114</sup>

Ипак, прописивање ове врсте радне обавезе у смислу коришћења личне опреме за заштиту, то јест предвиђање санкције у случају непоштовања ове обавезе од стране запосленог, утврђено је како би се спречиле, отклониле или минимализовале могућности повређивања, односно обољевања запослених на радном месту, приликом обављања њихових радних активности.

### **5. Друге повреде радних обавеза утврђене општим актом или уговором о раду**

Пре ступања на снагу новеле од 2014. године, законодавац се одлучио да искључиво социјалним партнерима препусти прецизирање списка повреда радних обавеза изворима аутономног радног права. Да би се уопште говорило о повреди радне обавезе, она је као таква морала бити прописана уговором о раду или колективним уговором, односно правилником о раду.

Разлог прописивања тих повреда наведеним актима био је да се омогући примена начела правне одређености повреда радних обавеза, јер се на тај начин највећој мери ограничава дисциплинска власт послодавца. Као што су у складу са принципом *nullum crimen sine lege* и кривична дела прописана Кривичним закоником, идеја у погледу такозваних дисциплинских дела, била је да се омогући примена тог принципа на својеврстан начин и у радном законодавству. Дисциплинска власт послодавца је ограничена каталогом повреда радних обавеза које су унапред прописане. Међутим, поставља се питање какав би метод утврђивања повреда радних обавеза био најделотворнији у пракси. Да ли је довољно оставити послодавцу уређивање ове материје или је законодавац дужан да пропише облике тих повреда. Таксативно навођење, на пример, не би било најбоље решење, јер би принцип *numerus clausus* онемогућио да се изрази диверзитет и особеност радне средине сваког послодавца. Апстрактно одређивање, такође не би имало ефекта, с обзиром да би тај начин уливао одређену несигурност и стални страх од губитка засполења и неправедног кажњавања.

Српски законодавац је у последњих двадесетак година мењао начин уређивања и метод прописивања повреда радних обавеза као једног од оправданих разлога за отказ уговора о

---

<sup>114</sup> Решење Округног суда у Ваљевоу, Гж. И 394/2005 од 7.12.2005.

раду. Наиме, Законом о радним односима из 1996. године, у члану 101., предвиђен је индикативни списак од дванаест облика повреда радне обавезе уз остављање могућности да се исте предвиде законом и колективним уговором о раду. Законом о раду из 2001. године, промењен је принцип прописивања повреда радних обавеза као отказног разлога, на тај начин што је предвиђено чланом 101. да послодавац може отказати уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду.<sup>115</sup>

Даље, Закон из 2005. године, предвиђа исти метод и користи исту формулацију, с тим што утврђује у члану 179. да се отказ може дати ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду. Дакле, творци овог закона проширују врсту аката којима може бити прописана повреда радне обавезе, то јест уз уговор о раду, предвиђен је и општи акт послодавца.

Тек након ступања на снагу новеле од 2014. године, Закон о раду је уврстио нови метод прописивања повреда радних обавеза, то јест предвиђен је егземплификативни начин навођења тих повреда. Закон је тако обogaћен за својеврстан индикативни списак повреда радних обавеза због којих послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду, док је истовремено, социјалним партнерима омогућено да у складу са специфичностима организовања и управљања радом запослених у одређеној радној средини, прецизирају и друге радне обавезе.

Упоређујућа анализа ових закона показује да се најновијим изменама Закона о раду, српски законодавац у погледу престанка радног односа на иницијативу послодавца, у великој мери враћа на решења из 1996. године.

---

<sup>115</sup> “Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако је запослени учинио повреду радне обавезе која је у моменту извршења била предвиђена уговором о раду. У члану 101. став 2. тачка 3. Закона о раду (“Сл. гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001 - испр.), прописано је да послодавац може отказати запосленом уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду. Повреда радне обавезе која је основ за давање отказа, мора да буде утврђена уговором о раду. Ако у уговору о раду нису наведене повреде радне обавезе због којих запосленом престаје радни однос, послодавац не може да му откаже уговор о раду. Законом није прописан поступак за утврђивање одговорности. С обзиром на то да је терет доказивања о наступању разлога за отказ на послодавцу, исти морају да буду необориви и аргументовани. Послодавац до ових доказа може доћи на основу изјаве запосленог или сведока, као и другим доказима, који се не могу оспорити пред судом (Мишљење Министарства за рад и запошљавање, бр. 011-00-331/02-02 од 05.05.2002.)

## VII ZAKЉUЧNA RAZMATRAЊA

Без обзира на друштвено-економско и правно окружење, сваки радни однос, поред добровољности, онерозности и личне радноправне везе, чине и елементи субординације, која подразумева правну и економску подређеност радника послодавцу. Када се говори о таквој врсти подређености, има се пре свега у виду списак радних обавеза које је запослени дужан да обавља за свог послодавца. Управо због тога се може рећи да се повреда радне обавезе, с друге стране, мери кроз однос запосленог према дужностима и обавезама на раду, када њихово нарушавање није последица одсуства радних способности. Закон о раду у том смислу предвиђа да се због повреде радних обавеза може изрећи мера престанка радног односа, односно да се може отказати уговор о раду. Такође предвиђа да таква последица може настати једино у случају скривљеног понашања запосленог. Скривљено понашање запосленог подразумева да се запослени понашао онако како није требало, то јест супротно од начина на који се очекивало да ће обављати поверене послове. Самим закључивањем уговора о раду, сматра се да је запослени упознат са својим радним обавезама, али и облицима повреде за које послодавац може изрећи отказ. Правдање запосленог да није био упознат са формама повреда радних обавеза није од значаја, јер је довољно да је повреда учињена и да је запослени био свестан своје радње. Зато ће се у пракси судова потврдити законитост отказа и онда када је повреда учињена обичном непажњом.

Ипак, када је реч о начину на који се повреда радне обавезе предвиђа као отказни разлог, законодавац се одлучио за комбинацију аутономне регулативе и законом прописаних повреда радне обавезе наведених *egzempli causa*. Међутим, оваква регулатива је предвиђена без намере да се садржајем повреда које су прописане законом исцрпе све радње повреде радне обавезе које могу представљати отказни разлог. Остављена је могућност да послодавци, сходно специфичностима и особеностима своје организације и радне средине пропишу и друге повреде радних обавеза. Та могућност је предвиђена одредбом члана 179. став 2. тачка 5. која је дата кроз хипотетичку форму : „ ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду“. Изводи се закључак да је послодацу дат широки простор за регулисање радне дисциплине, јер се за

неке повреде радних обавеза и не мора позивати на општи акт, односно уговор о раду, већ отказ може дати уколико описана радња повреде одговара оној наведеној у самом закону.

Отказни разлози везани за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине су прецизирани у самом Закону и не морају, како је раније било потребно, да буду одређени у општем акту. Конкретне повреде радних обавеза које представљају разлоге за отказ, сада су наведене у самом тексту закона, за разлику од раније регулативе. Ако запослени учини неку од тих повреда, послодавац му може дати отказ на основу самог закона, без обавезе да отказни разлог буде одређен у општем акту. Ово даље значи да сви отказни разлози који су наведени у закону, не морају бити утврђени и општим актом, те их послодавац може примењивати и непосредно на основу закона. Облици повреда радних обавеза коју су наведени у закону обухватају широк спектар повреда, због чега је послодавцима олакшано да понашање радника окарактеришу као незаконито и противправно. Ипак, послодавац може општим актом предвидети да отказне разлоге представљају и друге повреде радне обавезе и радне дисциплине, осим оних наведених у закону.

Претходно законско решење, то јест регулатива пре новела из 2014. године, на уопштен начин је регулисала отказ због повреде радне обавезе, али и због непоштовања радне дисциплине. Отказни разлози су били наведени само у општем смислу. Да би се конкретизовала повреда радне обавезе, било је неопходно да постоји општи акт или уговор о раду. Позитивно решење, с друге стране омогућава послодавцима непосредно позивање на закон, без детаљнијег регулисања својим актима, што ће рећи да су ове измене и новеле из 2014. године овим путем олакшале отпуштање запослених.

Отказни разлози везани за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, који су наведени у закону, јесу веома широко одређени, што би у пракси могло довести до сувише креативног тумачења и разлика у примени права. Сваки од наведених видова повреде попут "несавесног или немарног извршавања обавеза" или "нецелисходног и неодговорног коришћења средстава за рад" омогућавају широко и различито поимање и тумачење. Два различита послодавца, која се баве истом делатношћу, засигурно ће за ове повреде радних обавеза, сматрати да имају другачију садржину. Уколико би се упоредили послодавци из различитих делатности, та разлика би била још већа. Послодавац у здравству и текстилној индустрији неће на исти начин посматрати немарно и несавесно

извршавање радних обавеза. На овај начин је омогућено и приватним послодавцима да своје раднике отпуштају без неке веће процедуре и прописивања услова. Овакве последице намећу закључак да прецизирању отказних разлога, а између осталог и отказних разлога који се тичу повреде радних обавеза, није место у тексту закона, већ у колективном уговору и то на нивоу послодавца. Законодавац, међутим, не предвиђа обавезу прецизирања и конкретизовања наведених отказних разлога у општем акту, што упућује на закључак да конкретна садржина тих отказних разлога не мора бити позната унапред, већ ће зависити од процене и воље послодавца. Ипак, слобода утврђивања повредне листе радних обавеза је условљена једним ограничењем- да се не сме вршити дискриминација, односно неједнако поступање.<sup>116</sup>

Оно што се кроз разне коментаре Закона о раду може уочити јесте инсистирање на изменама које би подразумевале да се кроз колективни уговор на свим нивоима што више конкретизују радње и поступци који се могу подвести под законом прописане отказне разлоге. Оно што се намеће као потреба, јесте да се путем колективног уговора утврди класификација повреда радне обавезе и дисциплине, рангира по тежини и да се за сваку повреду предвиди одговарајућа санкција која се може одредити запосленом уколико учини неку од повреда (дисциплинске мере, отказ). На тај начин би се повећала правна сигурност, односно сигурност и стабилност запослења. Такође, разни аутори сматрају да је потребно колективним уговором уредити процедуру, у којој би учествовали и представници синдиката, а у којој би се утврђивало постојање конкретне повреде, одговорност и степен одговорности запосленог за повреду, евентуалне олакшавајуће околности, могућност изјављивања жалбе на решење и друго.

Као кључна идеја намеће се конкретна и прецизна регулатива отказних разлога на нивоу послодавца, која би била позната раднику одмах по закључењу уговора о раду. То би значило да запослени унапред зна које су радње, конкретно, забрањене и какву санкцију може да очекује уколико се буде понашао на недозвољен начин, као и да се релевантне чињенице у вези са спорним поступањем запосленог утврђују у, колико толико, објективном, непристрасном и уређеном поступку.

---

<sup>116</sup> Б. А. Лубарда, Радно право, Београд, 2013., стр. 622.



## Х ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

1. Бабић Јован, Радне обавезе и дужности, Социолошки преглед, бр. 4, vol. XLIII, стр. 542-572
2. Bronstein Arturo, International and Comparative Labour Law, Current challenges, Palgrave Macmillan, 2009
3. Despax Michel, Rojot Jacques, Laborde Jean/Pierre, Labour Law in France, Alphen aan den Rijn, 2011
4. Ђуричић Милутин, Кулић Живко, Радно право, Нови Пазар, 2009, Државни универзитет у Новом Пазару-Правни факултет
5. Живковић Боривоје, Отказ на иницијативу послодавца и новеле Закона о раду, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XVIII (2/2014), Београд, стр. 107-130
6. Ивошевић Зоран, Дисциплинска и материјална одговорност, Београд, 1991., Предузеће „Драган Срњић“ Шабац, Правно економски центар Београд
7. Ивошевић Зоран, Заштита права у области рада- Зборник радова, Београд, 2012, Глосариум д.о.о.
8. Ивошевић Зоран, Радно право, Београд, 2006, Правни факултет Универзитета *Унион* у Београду, Јавно предузеће “Службени гласник”
9. Ивошевић Зоран, Радно право, Београд, 2009, Правни факултет Универзитета *Унион* у Београду, Јавно предузеће “Службени гласник”
10. Ивошевић Зоран, Коментар Закона о основама радних односа, Београд, 1997. Савремена администарција
11. Ивошевић Зоран, Ивошевић З. Милан, Коментар Закона о радним односима Србије, Београд, 1998, Савремена администарција
12. Јовановић Предраг, Радно право, Нови Сад, 2012, Правни факултет Универзитета у Новом Саду- Центар за издавачку делатност
13. Каламатиев Тодор, Услови на дисциплинската одговорност и исклучување на дисциплинската одговорност, Годишник на Правниот факултет во Скопје, 1990/1991, стр. 563-583

14. Ковачевић Љубинка, Ваљани разлози за отказ уговора о раду, Београд, 2016, Правни факултет Универзитета, Центар за издаваштво и информисање
15. Ковачевић- Перић Слободанка, Отказ као дисциплинска санкција „за понашање радника“ у Закону о раду РС и последице незаконитости отказа, Зборник радова са Саветовања правника, Београд, 2003, стр. 439-462
16. Кулић Живко, Перић Слободанка, Радно право, Београд, 2016, Завод за уџбенике
17. Лубарда А. Бранко, Радно право- Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, 2013, Правни факултет Универзитета у Београду
18. Лубарда А. Бранко, Увод у радно право- са елементима социјалног права, Београд, 2016, Правни факултет Универзитета у Београду
19. Михајловић Параскева, Престанак радног односа по сили закона и отказом уговора о раду од стране послодавца, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XVIII (1-6/2004), Београд, стр. 403-427
20. Мрџков Васил, Трудово право, Сиби, 2008, Изделство за правна литература
21. Обрадовић Горан, Ковачевић Перић Слободанка, Дисциплинска одговорност запослених, Ниш, 2016, Правни факултет Универзитета у Нишу
22. Паравина Душан, Радно право, Београд, 1998, “Службени гласник” са п.о.
23. Пулејков Томе, Максимовски Ранко, Начело савесности и поштења у промету, Правни живот 10-12/88, стр. 1381-1388
24. Равнић Антон, Основе радног права- домаћег, успоредног и међународног, Правни факултет у Загребу, Загреб, 2004.
25. Rojot Jacques, Security of Employment and Employability, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, XI th edition, 2014, Wolters Kluwer Law & Business, стр. 517-537
26. Servais Jean/ Michel, International Labour Law, Kluwer Law International, 2005
27. Summers W. Clyde, Individual protection against unjustdismissal:Time for a statue, Virginia Law Review, vol. 62, 1976
28. Treu T., Labour Law and Industrial Relations in Italy, Kluwer Law International, 1998
29. Урдаревић Бојан, Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XVIII (1/2014), Београд, стр. 195-210

30. Чолић Борисав, Заснивање и престанак радног односа, заштита права пред судовима и другим органима, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права XVII (2/2013), Београд, стр. 185-200

## XI ПОПИС ОСТАЛЕ ИСТРАЖИВАЧКЕ ГРАЂЕ

1. Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017- Одлука Уставног суда
2. Закон о о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, Сл. лист СФРЈ- Међународни уговори бр. 4/84, 7/91
3. Закон о основним правима из радног односа, Службени лист СФРЈ, бр. 60/1989 и 42/90 и Службени лист СРЈ бр. 42/92 и 24/94
4. Закон о радним односима, Службени гласник РС, бр. 55/96, 28/01 и 43/01
5. Закон о основама радних односа, Службени лист СРЈ 29/96 и 51/99
6. Закон о основама радних односа „Службени лист СРЈ“, бр. 29/96
7. Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/2010
8. Закон о раду Републике Хрватске, НН 93/14
9. Закон о раду Црне Горе, Службени лист ЦГ, бр. 49/2008, 26/2009 и 59/2011
10. Закон о раду Републике Српске, Службени гласник Републике Српске, бр. 1/2016
11. Закон о штрајку, Службени лист СРЈ, бр. 29/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005 - др. закон и 103/2012 - одлука УС
12. Закон о полицији, Службени гласник РС, бр. 6/2016
13. Закон о војци, Службени гласник РС, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - др. закон, 10/2015 и 88/2015 - одлука УС
14. Закон о безбедности и здрављу на раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 101/2005 и 91/2015
15. Мишљење Министарства за рад и запошљавање, бр. 011-00-331/02-02 од 05.05.2002.
16. Основни закон о радним односима, Службени лист СФРЈ бр. 17/1965
17. Параграфова збирка судских одлука судова опште и посебне надлежности, Одабране сентенце са тематским додатком- Разумни рок у судској пракси, Београд, 2015.
18. Посебни колективни уговор о раду за здравствене установе из 2010. године, Службени гласник РС, бр. 36/2010
19. Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 62/2010

20. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, Службени гласник РС, бр. 92/2008
21. Правилник о допунама Правилника о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, Службени гласник РС, бр. 123/12
22. Правилник о личној заштитној опреми, Службени гласник РС, бр. 100/2011
23. Правилник о техничким и другим захтевима за лична заштитна средства, Службени гласник РС, бр. 36/09
24. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду, Службени гласник РС, бр. 92/08
25. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад, Службени гласник РС, бр. 92/2008
26. Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1, 5343/2012 од 11.10.2012
27. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 2297/2012 од 23.01.2013
28. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж 1 4541/11 од 11.05.2011
29. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж 1 4541/11 од 11.05.2011
30. Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 7314/10 од 19.01.2011
31. Пресуда Врховног суда Србије, Рев. II 1812/2002 од 22.01.2003. године-Билтен судске праксе Врховног суда Србије; бр. 1/2003
32. Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 54/2011 од 16.03.2011. године
33. Пресуда Врховног суда Србије, Рев. II 1812/2002 од 22.01.2003
34. Пресуда Врховног суда Србије, Рев.2. 1630/2008 од 25.02.2009
35. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 250/2011 од 26.0.2011
36. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1425/2014 од 18.03.2015
37. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2.175/2014 од 17.04.2014
38. Пресуда Врховног суда Србије Рев. 304/03 од 11.02.1993
39. Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 705/2013 од 12.02.2014
40. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 7002013 од 11.12.2013
41. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1186/2013 од 19.03.2014
42. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 814/2013 од 07.05.2014
43. Пресуда Врховног суда Србије, Рев II 1478/2007 од 17.04.2008
44. Пресуда Врховног касационог суда Рев2 93/2015 од 22.04.2015

45. Пресуда Врховног суда Србије Рев2 667/2006 од 12.09.2006
46. Решење Окружног суда у Ваљеву, Гж. И 394/2005 од 7.12.2005
47. Решење Врховног касационог суда Рев2 1015/2012 од 20.03.2012
48. Списак српских стандарда из области машина, Службени гласник РС, бр. 59/14
49. Уредба о ратификацији Конвенције МОР-а бр.98 о примени принципа права организовања и колективног преговарања, “Службени лист ФНРЈ-Међународни уговори и други споразуми”, бр. 11/58
50. Устав РС, Службени гласник РС 98/2006
51. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal L 183, 29/6/1989

## XII SAŽETAK I KLJUČNE REČI

У оквиру разматрања теме обрађен је пре свега институт престанка радног односа на иницијативу послодавца. Овај институт сагледан је и анализиран у складу са стандардима Конвенције МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, као и у складу са важећим радним законодавством Републике Србије. Скривљена повреда радне обавезе, као један од видова престанка радног односа на иницијативу послодавца, централно је питање и тема овог рада, па је самим тим, најдетаљније и обрађен. „Скривљена повреда радне обавезе“ није законска формулација, већ је синтагма која се користи у правној литератури, с обзиром да на најједноставнији начин указује на суштину овог отказног разлога. Наиме, оваквом формулацијом се долази до закључка да је за законит престанак радног односа потребно да постоји одређена и утврђена радна обавеза, да је радњом запосленог дошло до њене повреде и да је притом ту радњу запослени извршио са неким обликом кривице. Стога је кроз рад дата детаљна анализа овог института. Престанак радног односа на иницијативу послодавца у случају повреде радне обавезе кривицом запосленог, регулисан је Законом о раду. Последњим новелама Закона о раду из 2014. године, послодавцима је олакшано отказивање уговора о раду запосленима који изврше повреде радних обавеза, с обзиром да се могу непосредно и директно позивати на закон, а не само на општи акт и уговор о раду. Видови повреде радне обавезе предвиђени су егземплифкативном методом, па је тако остављена могућност послодавцима да, сходно специфичностима својих делатности, предвиде и друге повреде радних обавеза општим актом или уговором о раду. Овакав начин уређивања значи да ће запослени уживати мању заштиту у односу на раније, с обзиром да ће одређивање конкретне садржине повреда радних обавеза зависити од процене и воље послодавца. Ипак, ограничење послодавцима биће забрана дискриминације, односно неједнаког поступања према запосленима.

Задатак при изради мастер рада био је да се изврши анализа повреда радних обавеза и њихових појавних облика, с обзиром да су новеле Закона о раду од 2014. године донеле одређене измене у погледу престанка радног односа на иницијативу послодавца и у вези одредби које се тичу отказа уговора о раду због скривљене повреде радне обавезе. Како је ранија детаљнија регулатива овог отказног разлога била у потпуности препуштена актима

послодавца или уговору о раду, задатак који је постављен у оквиру ове теме јесте и тај да се утврде разлози због којих су измењеним законским одредбама сада индикативно наведене неке од повреда радне обавезе, као најтипичније, те разлози због чега је истовремено остављена могућност да се уговор о раду може отказати уколико запослени учини и другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду. У коначном, задатак и циљ овог рада јесте да се на основу анализе законских решења утврди њихов домашај и практични значај у судској пракси.

Методе које су коришћене приликом израде рада и истраживању су пре свега историјско-правна и упоредноправна метода која је употребљена за компарацију позитивних законских решења који се тичу ове материје и законских решења из Закона о радним односима из 1996. године, Закона о раду из 2001. године и изворног текста Закона о раду из 2005. године, те решења у законодавствима других земаља попут Хрватске, Македоније, Италије, Француске итд. Коришћена је синтетичка и метода прикупљања података у смислу анализе садржаја одлука судова и њиховог испитивања.

*Кључне речи: престанак радног односа, повреда радне обавезе, скривљено понашање запосленог, дисциплинска одговорност*



## **XII ABSTRACT AND KEY WORDS**

The institute of termination of employment at the initiative of the employer was primarily dealt with within the framework of the consideration of the topic. This institute was considered and analyzed pursuant to standards of Convention MOR no. 158 on termination of the employment at the initiative of the employer, as well as in accordance with the current labor legislation of the Republic of Serbia. A violation caused by culpable breach of a work obligation, as one of the forms of termination of employment at the initiative of the employer, is the central issue and subject of this work, and hence, it was processed in the most detailed way. "Termination of Employment Caused by Culpable Breach of Work Obligation" is not a legal formulation, but a syntagm used in legal literature, since it indicates the essence of this cancellation reason in the simplest way. Namely, this formulation leads to the conclusion that a lawful termination of employment requires a certain and established work obligation, that the employee's work resulted in its violation and that the employee carried out the offense with some form of guilt. Therefore, a detailed analysis of this institute was done through the work. The termination of employment at the initiative of the employer in case of violation of the work obligation by the employee's guilt is regulated by the Labor Law. The latest novelties of the Labor Law of 2014 made it easier for employers to cancel the employment contract for employees who violate their work obligations, since they can immediately and directly refer to the law, and not only to the general act and labor contract. Types of work-related violations are foreseen by the exemplary method, so employers are given the opportunity, in accordance with the specificities of their activities, to foresee other violations of work obligations by a general act or labor contract. This means that employees will enjoy less protection than before, since the determination of the specific content of work-related violations will depend on the employer's assessment and will. However, the restriction to employers will be a ban on discrimination, that is, in unequal treatment of employees.

The task of the master thesis was to analyze the violation of work obligations and their manifestations, given that the amendments to the Labor Law of 2014 brought about certain changes in terms of termination of employment at the initiative of the employer and regarding the provisions on termination of labor contract due to a hidden breach of work obligation.

As the earlier detailed regulation of this cancellation reason was completely left to the employer's acts or labor contract, the task set out within this topic is to determine the reasons why the amended legal provisions now indicate some of the violations of a work obligation, as the most atypical, and the reasons why, at the same time, the possibility for a contract of employment can be canceled if the employee also committed another violation of a work obligation determined by a general act or contract of employment. Ultimately, the task and goal of this paper is to determine, based on the analysis of legal solutions, their scope and practical importance in judicial practice.

The methods used in the preparation of the work and the research are primarily a historical-legal and comparative method used to compare the positive legal solutions concerning this matter and legal solutions from the 1996 Law on Labor Relations, the Labor Law of 2001 and the original text of the Labor Law of 2005, and solutions in the legislation of other countries such as Croatia, Macedonia, Italy, France, etc. A synthetic method and method of data collection in terms of analysis of the content of court decisions and their examination was used.

*Key words: termination of employment, violation of work obligation, hidden employee behavior, disciplinary responsibility*

#### XIV БИОГРАФИЈА СТУДЕНТА

Кандидаткиња, Катарина Делчев, рођена је у Нишу 19.06.1992. године. Основну школу и гимназију завршила је у Нишу. Дипломирала је на Правном факултету Универзитета у Нишу дана 02.10.2015. године, са просечном оценом 10,00.

Школске 2015/2016 године уписала је мастер студије на Правном факултету Универзитета у Нишу, општи смер, ужа јавноправна област.

Добитница је стипендије Министарства просвете, науке и технолошког развоја за 2013/2014 годину, стипендије Фонда „Света Петка“ ГО Медијана за најбоље студенте на територији општине Медијана за 2013/2014 годину, стипендије Фонда за младе таленте Министарства омладине и спорта за основне студије у току 2014/2015 године и мастер студије у току 2015/2016 године.

Кандидаткиња је због изузетног успеха добитница Признања Правног факултета Универзитета у Нишу за најбољег студента за 2011/2012 годину, Признања Правног факултета Универзитета у Нишу за најбољег студента за 2012/2013 годину и Признања Правног факултета Универзитета у Нишу за најбољег студента за 2013/2014 годину.

Кандидаткиња је такође награђена Признањем Правног факултета Универзитета у Нишу за најбољег дипломираног студента у генерацији.

Од стране Града Ниша, кандидаткиња је награђена Светосавском наградом за најбољег студента завршне године Правног факултета у Нишу за 2014. и добитница је Плакете Града Ниша за најбоље студенте тринаест факултета Универзитета у Нишу за 2015. годину.

Током основних студија, кандидаткиња је учествовала у изради монографије „Правна правила римског права“ (проф. др Марија Игњатовић, Ниш, 2014, Правни факултет Универзитета у Нишу).

Кандидаткиња је од стране Правног факултета Универзитета у Нишу награђена и упућена на Напредни програм обуке из домена приватног европског права у оквиру Правног факултета Универзитета у Салцбургу, Аустрија (A Certificate in The Main Features Of The European Legal Systems, issued the eleventh of July 2015-Faculty of Law, University of Salzburg/Salzburg Summer School 2015 on European Private Law-Erasmus/Ip Intensive Programme).

У току основних студија, кандидаткиња је завршила обуку за еристичку дијалектику у домену примене права у трајању од пет циклуса предавања и практичне обуке.

Од октобра 2015. године, ангажована је као приправник-волонтер у Привредном суду у Нишу.

Кандидаткиња је председница радног тела Скупштине ГО Медијана- Комисије за младе и пронаталитетну политику од септембра 2016. године.

Кандидаткиња има напредно знање енглеског језика.

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ  
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**Скривљена повреда радне обавезе као отказни  
разлог  
(мастер рад)**

Ментор  
Проф. др Горан Обрадовић

Студент  
Катарина Делчев  
Број индекса:001/15-О

Ниш, 2017.

УВОД.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
I ИСТОРИЈАТ ПРАВНОГ РЕГУЛИСАЊА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
1. Кратак преглед правног регулисања престанка радног односа на иницијативу послодавца .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II КОНВЕНЦИЈА МОП-А БР. 158 О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Предмет и циљ Конвенције МОП-а бр. 158 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Садржина Конвенције МОП-а бр. 158. ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Процесне гаранције у духу Конвенције МОП-а бр. 158....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Примена Конвенције МОП-а бр. 158. ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III РАДНА ОБАВЕЗА И ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Класификација радних обавеза .....	14
2. Класификација повреда радних обавеза.....	14
3. Дефиниција радне обавезе и начин њиховог прописивања .....	16
4. Начин одређивања повреде радне обавезе и услови за њено постојање .....	16
4. 1. Начин предузимања радње повреде радне обавезе.....	17
4. 2. Време извршења повреде радне обавезе.....	19
4. 3. Место извршења повреде радне обавезе.....	19
4. 4. Кривица запосленог и разлози за њено искључење.....	19
5. Упозорење запосленом о учињеној повреди радне обавезе.....	23
6. Кратак преглед отказног поступка у случају скривљене повреде радне обавезе .....	25
IV ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ.....	27
1. Регулисање дисциплинске одговорности у радном законодавству наше земље пре новела Закона о раду од 2014. године .....	27
1. Регулисање дисциплинске одговорности у радном законодавству наше земље након новела Закона о раду од 2014. године .....	29
V ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА.....	31
1. Појам оправданог разлога за отказ уговора о раду од стране послодавца .....	32
VI ОТКАЗНИ РАЗЛОЗИ У СМИСЛУ ЗАКОНА О РАДУ ИЗ 2014. ГОДИНЕ .....	44
1. Несавесно и немарно извршавање радне обавезе .....	45
2. Злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења .....	48
3. Нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада.....	51
4. Некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду .....	55
5. Друге повреде радних обавеза утврђене општим актом или уговором о раду .....	60
VII ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА.....	62
VIII ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ.....	65
IX ПОПИС ОСТАЛЕ ИСТРАЖИВАЧКЕ ГРАЂЕ.....	68
X САЖЕТАК И КЉУЧНЕ РЕЧИ .....	71
XI ABSTRACT AND KEY WORDS .....	73
XII БИОГРАФИЈА СТУДЕНТА .....	75

**ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ  
ШТАМПАНОГ И ЕЛЕКТРОНСКОГ ОБЛИКА МАСТЕР РАДА**

Име и презиме аутора мастер рада: Катарина Делчев

Наслов мастер рада: „Скривљена повреда радне обавезе као отказни разлог“

Ментор: Проф. др Горан Обрадовић

Изјављујем да је електронски облик мастер рада у pdf формату истоветан штампаном облику, који сам предао/ла Правном факултету Универзитета у Нишу.

У Нишу, \_\_\_\_\_

Потпис аутора

\_\_\_\_\_

## ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ И ОДОБРАВАЊУ ОБЈАВЉИВАЊА МАСТЕР РАДА

Изјављујем да је мастер рад, под насловом „Скривљена повреда радне обавезе као отказни разлог“, пријављен и одбрањен на Правном факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да овај мастер рад у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се овај мастер рад чува у библиотеци и објави на сајту Правног факултета Универзитета у Нишу, са подацима о датуму одбране и комисији пред којом је рад брањен.

Аутор мастер рада: \_\_\_\_\_

У Нишу, \_\_\_\_\_

Потпис аутора

\_\_\_\_\_