



Република Србија  
УСТАВНИ СУД  
Број: IУз-424/2014  
21.02. 2016 године  
Београд

НЕЗАВИСНИ ПОЛИЦИЈСКИ  
СИДИКАТ СРБИЈЕ  
Бр 381/DR/12  
2302 / 2016 год.  
БЕОГРАД

Уставни суд, у саставу: председник Весна Илић Прелић и судије др Оливера Вучић, др Марија Драшкић, Братислав Ђокић, др Горан П. Илић, Катарина Манојловић Андрић, др Боса Ненадић, др Милан Марковић, др Драгиша Б. Слијепчевић, Милан Станић, др Драган Стојановић, мр Томислав Стојковић, Сабахудин Тахировић и Предраг Ђетковић, на основу члана 167. став 1. тачка 1. Устава Републике Србије, на седници одржаној 17. новембра 2016. године, донео је

### ОДЛУКУ

Утврђује се да одредба члана 179. став 3. тачка 5) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) није у сагласности са Уставом.

### Образложење

#### I

Решењем Уставног суда број IУз- 424/2014 од 7. септембра 2015. године, поводом поднетих иницијатива, покренут је поступак за оцену уставности одредба члана 179. став 3. тачка 5) Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14). Доносећи наведено Решење, Уставни суд је оценио да се као спорна могу поставити следећа уставноправна питања:

- да ли послодавац може имати овлашћење да самостално утврђује да понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

- да ли наведени отказни разлог од стране послодавца, на начин како је прописан оспореним чланом Закона, представља повреду претпоставке невиности, утврђене чланом 34. став 3. Устава.

Уставни суд је, сагласно одредби члана 33. став 1. Закона о Уставном суду ("Службени гласник РС", бр. 109/07, 99/11, 18/13-Одлука УС, 40/15-др.закон и 103/15), наведено Решење доставио Народној скупштини на одговор. Како Народна скупштина није доставила свој одговор на спорна уставноправна питања ни након истека предвиђеног рока из достављеног Решења, Уставни суд је, сагласно одредби члана 34. став 3. Закона о Уставном суду, наставио поступак у овом уставносудском предмету.

утврђује правила чији је циљ да нико невин не буде осуђен, а да се учиниоцу кривичног дела изрекне кривична санкција под условима које прописује кривични законик, на основу законито и правично спроведеног поступка (члан 1. став 1.); да се свако сматра невиним све док се његова кривица за кривично дело не утврди правноснажном одлуком суда (члан 3. став 1.).

### III

Одредбама члана 179. Закона о раду таксативно су наведени разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца. Ови разлози су подељени у четири групе и односе се на радну способност запосленог и његово понашање, повреду радне обавезе, непоштовање радне дисциплине и на постојање оправданог разлога који се односи на потребе послодавца. У групи разлога који се односе на непоштовање радне дисциплине налази се и оспорено решење из члана 179. став 3. тачка 5) Закона, којим је прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело. Из наведеног решења произлази да је послодавац овлашћен да самостално цени да ли понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, и да уколико то утврди, запосленом може отказати уговор о раду због непоштовања радне дисциплине. При томе је, у овом случају, за послодавца ирелевантна чињеница да ли је против запосленог покренут кривични поступак или није. Ово је посебно битно и због тога што је као један од разлога за отказ уговора о раду од стране послодавца (у оквиру групе постојања оправданог разлога који се односи на понашање запосленог), предвиђено да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом (члан 179. став 1. тачка 2) Закона).

С тим у вези, Уставни суд најпре указује да, до измена Закона из 2014. године, чланом 179. Закона отказни разлози од стране послодавца нису били груписани, већ је постојало девет отказних разлога због којих је послодавац могао запосленом да откаже уговор о раду ако је за то постојао оправдани разлог који се односио на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца. У погледу непоштовања радне дисциплине, било је предвиђено да послодавац може запосленом отказати уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (члан 179. тачка 3) основног текста Закона). Из наведеног следи да је непоштовање радне дисциплине, као отказни разлог од стране послодавца, до последњих измена и допуна Закона из 2014. године, било одређено општом клаузулом која је упућивала на акте послодавца, јер је њима била прописана радна дисциплина која се мора поштовати (односно повреда тако прописане радне дисциплине могла је бити разлог за отказ уговора о раду од стране послодавца). Изменама и допунама Закона из 2014. године разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца услед непоштовања радне дисциплине се конкретизују у самом закону, и то еnumerацијом конкретних радњи које представљају повреду радне дисциплине запосленог (разлог за то је дат у образложењу Предлога овог закона, у коме је наведено да "се дешавало да поједини послодавци у случају одређених повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине запосленог нису могли отказати уговор о раду, јер те случајеве нису предвидели општим актима и уговорима о раду, што је био услов за отказ уговора о раду").

За разлику од овог отказног разлога, оспореном одредбом члана 179. став 3. тачка 5) Закона послодавцу се даје овлашћење да може отказати уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, и то независно од тога да ли је против запосленог покренут и вођен кривични поступак за кривично дело или не.

Дакле, према оспореном законском решењу, послодавац је тај који самостално одлучује да ли прописани отказни разлог постоји или не постоји, односно да ли понашање запосленог у конкретном случају представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом или то не представља. Како је постојање радње било ког кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом запосленог (што свакао представља широк дијапазон кривичних дела) предвиђено као могући отказни разлог, то значи да ће надлежни орган послодавца (ако је реч о правном лицу) или сам послодавац (ако нема то својство) моћи да испитује да ли одређено чињење или нечињење запосленог представља радњу извршења кривичног дела, па ако нађе да је то тако, онда ће донети решење о отказу уговора о раду због непоштовања радне дисциплине, а не због учињеног кривичног дела. При томе је ирелеванта чињеница да ли је до кривичног гоњења уопште дошло (било по службеној дужности или по приватној тужби) или није.

Полазећи од свега наведеног, Уставни суд је оценио да је оспореном одредбом Закона о раду послодавцу у суштини дато овлашћење које може имати само суд, јер, у конкретном случају, послодавац без вођења "кривичног" поступка и без обезбеђивања запосленом свих уставних гаранција које се односе на правну сигурност у казненом праву, самостално утврђује да ли понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела или не. Наиме, према оцени Суда, овакво Законом дато овлашћење послодавцу, представља заправо поверавање одређених ингеренција кривичног суда послодавцу, а за шта не постоји утемељење у Уставу Републике Србије.

Сагласно свему изложеном, Уставни суд је утврдио да се оспореном одредбом члана 179. став 3. тачка 5) Закона о раду нарушава уставна гаранција права на правично суђење из члана 32. став 1. Устава, као ни уставна гаранција права на правну сигурност у казненом праву из члана 34. став 3. Устава, према којој се свако сматра невиним за кривично дело док се његова кривица не утврди правноснажном одлуком суда.

Поред наведеног, Уставни суд је оценио да оспорена одредба члана 179. став 3. тачка 5) Закона није у сагласности ни са начелом владавине права из члана 3. Устава, будући да ово начело, као једно од темељних начела сваког демократског друштва, подразумева и то да норме сваког општег правног акта буду јасне, одређене и предвидиве, како је то Европски суд за људска права дефинисао стандардом аутономног појма закона и како је, у складу са тим стандардом, изражено у више одлука Уставног суда (нпр. IУз-27/2009, IУз-107/2011, IУз-299/2011 и др. - "да би се један општи акт сматрао законом, не само формално, него и у садржинском смислу, тај закон, односно његове норме морају бити у довољној мери прецизне, јасне и предвидиве, тако да субјекти на које се закон односи могу ускладити своје понашање са законом, како не би због непрецизних, али и недостатних норми били ускраћени у остваривању својих зајемчених права или правних интереса").

Полазећи од наведених ставова, Уставни суд указује да су оспореном одредбом члана 179. став 3. тачка 5) Закона управо доведени у питање наведени стандарди који су морали бити поштовани зарад обезбеђења уставних начела владавине права, правне сигурности и једнакости свих пред

## II

У спроведеном поступку Уставни суд је утврдио:

Закон о раду донела је Народна скупштина, 8. марта 2005. године, сагласно уставном основу утврђеном чланом 97. тачка 8. Устава, према коме, Народна скупштина уређује и обезбеђује систем у области радних односа. Закон је објављен у „Службеном гласнику Републике Србије“, број 24 од 15. марта 2005. године, а ступио је на снагу 23. марта 2005. године. Овај закон представља системски закон којим су уређена права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада. Закон о раду је међан и допуњавањан у више наврата, и то: 2005, 2009. и 2013. године, а последње измене и допуне овог закона су извршене у јулу месецу 2014. године, на основу Закона о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник РС“, број 75/14), који је ступио на снагу 29. јула 2014. године. На основу члана 75. Закона из 2014. године, извршена је у целини измена члана 179. Закона, којим су прописани разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца. Оспореном одредбом члана 179. став 3. тачка 5) Закона о раду је прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело.

За оцену уставности оспорене одредбе Закона, према оцени Уставног суда, од значаја су одредбе Устава Републике Србије којима је утврђено: да уређење власти почива на подели власти на законодавну, извршну и судску (члан 4. став 2.); да свако има право да независан, непристрасан и законом већ установљен суд, правично и у разумном року, јавно расправи и одлучи о његовим правима и обавезама, основаности сумње која је била разлог за покретање поступка, као и о оптужбама против њега (члан 32. став 1.); да се свако сматра невиним за кривично дело док се његова кривица не утврди правноснажном одлуком суда (члан 34. став 3.); да судска власт у Републици Србији припада судовима опште и посебне надлежности (члан 143. став 1.).

Ради целовитијег сагледавања спорних уставноправних питања у овом предмету, Уставни суд је имао у виду и поједине одредбе следећих закона:

Законом о раду, осим већ наведене одредбе члана 179. став 3. тачка 5) Закона, прописано је: да радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог (члан 175. тачка 4)); да су разлози за отказ од стране послодавца - ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, ако запослени не поштује радну дисциплину и ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца (члан 179. уводне реченице ст. 1, 2, 3. и 5.).

Кривичним закоником („Службени гласник РС“, бр. 85/05, 88/05 - исправка, 107/05 - исправка, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 и 108/14) је кривично дело одређено као дело које је законом предвиђено као кривично дело, које је противправно и које је скривљено, као и да нема кривичног дела уколико је искључена противправност или кривица, иако постоје сва обележја кривичног дела одређена законом (члан 14.), док је одредбом члана 22. став 1. Законика прописано да кривица постоји ако је учинилац у време када је учинио кривично дело био урачунљив и поступао са умишљајем, а био је свестан или је био дужан и могао бити свестан да је његово дело забрањено.

Закоником о кривичном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 101/11, 121/12, 32/13, 45/13 и 55/14) прописано је: да овај законик

При томе, Уставни суд указује да постоји велика сличност између разлога који се односе на повреду радне обавезе и разлога за непоштовање радне дисциплине, јер самим Законом није дефинисан појам радне обавезе, односно радне дисциплине). И поред таксативно наведених конкретних радњи које представљају непоштовање радне дисциплине од стране запосленог и због којих послодавац може отказати уговор о раду запосленом (тач. 1) до 7) члана 179. Закона), Законом из 2014. године је ипак задржан и разлог из претходно важећег закона који је упућивао на акте послодавца, па је тако тачком 8) члана 179. Закона прописано да послодавац може отказати уговор о раду запосленом ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (идентично решење као што је било предвиђено и чланом 179. тачка 3) основног текста Закона о раду).

Тако сада, сагласно члану 179. став 3. Закона о раду, послодавац може отказати уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину из осам таксативно наведених разлога у Закону, а сви ови разлози, као и разлози везани за повреду радне обавезе из става 2. истог члана Закона могу се сврстати у тзв. дисциплинске отказне разлоге који се препознају и по томе што под одређеним условима могу да доведу до изрицања мера за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радне обавезе уместо отказа уговора о раду, које су прописане чланом 179а Закона, а које су идентичне некада постојећим дисциплинским мерама које су се изрицале запосленима (привремено удаљење са рада, новчана казна и сл.) док је постојао институт дисциплинске одговорности запосленог, а који је напуштен већ Законом о раду од 2001. године.

У погледу отказних разлога предвиђених Законом о раду, Уставни суд указује да је законодавац у формалном смислу направио разлику у разлозима за отказ уговора о раду везаним за учињено кривично дело на раду или у вези са радом. Најпре, према одредби члана 179. став 1. тачка 2) Закона, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом. У конкретном случају, одговорност за учињено кривично дело на раду или у вези са радом утврђује суд, тако да правноснажна осуђујућа пресуда кривичног суда сама по себи представља разлог за отказивање уговора о раду од стране послодавца. При томе, Уставни суд указује да је због критика правне науке и ставова судске праксе надлежних судова у решавању радних спорова, ово законско решење прецизирано у односу на претходно важеће решење, које је било изложено наведеним критикама, а које је давало могућност послодавцу да откаже уговор о раду "ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом", па је велики број послодаваца, погрешно тумачећи наведену одредбу Закона, отказивао уговоре о раду пре него што се запослени прогласи кривим за учињено кривично дело. Тако је у једној од пресуда Врховног суда Србије, Рев. I 393/2006 од 19. септембра 2006. године наведено "да би овај отказни рок могао бити употребљен релевантна је чињеница да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом и да је о томе донета правноснажна осуђујућа пресуда кривичног суда. Само она значи да је отказни разлог настао и тек тада послодавац може да га употреби". Наиме, већ тада је уочена правна недостатност наведене законске норме која је услед своје непрецизности и недоречености остављала простор за различито тумачење и погрешну примену у пракси. Из тих разлога је овако формулисан отказни разлог и уклоњен из члана 179. Закона на основу измена и допуна Закона извршених 2014. године.

Уставом и законом. С тим у вези, Уставни суд констатује да оспорена одредба Закона, иако по својој правној природи јесте општа, јер се односи на неодређени број случајева, није у довољној мери прецизна, јасна и предвидива, јер њоме није омогућено запосленима да унапред имају сазнање о томе које ће све понашање запосленог послодавац окарактерисати као радњу извршења кривичног дела у конкретном случају, имајући у виду да послодавац самостално цени постојање наведеног отказног разлога, без икаквог ближег одређивања противправног понашања запосленог.

## IV

Сагласно свему наведеном, Уставни суд је оценио да одредба члана 179. став 3. тачка 5) Закона о раду није у сагласности са Уставом.

Полазећи од свега изложеног, Уставни суд је на основу одредаба члана 42а став 1. тачка 2) и члана 45. тачка 1) Закона о Уставном суду, донео Одлуку као у изреци.

На основу члана 168. став 3. Устава, одредба члана 179. став 3. тачка 5) Закона о раду, наведеног у изреци, престаје да важи даном објављивања Одлуке Уставног суда у „Службеном гласнику Републике Србије“.

ПРЕДСЕДНИК  
УСТАВНОГ СУДА  
Весна Илић Прелић, с.р.

За тачност отправака:

