

Ustavni sud, u sastavu: predsednik Vesna Ilić Prelić i sudije dr Olivera Vučić, dr Marija Draškić, Bratislav Đokić, dr Goran P. Ilić, Katarina Manojlović Andrić, dr Bosa Nenadić, dr Milan Marković, dr Dragiša B. Slijepčević, Milan Stanić, dr Dragan Stojanović, mr Tomislav Stojković, Sabahudin Tahirović i Predrag Četković, na osnovu člana 167. stav 1. tačka 1. Ustava Republike Srbije, na sednici održanoj 17. novembra 2016. godine, doneo je

## ODLUKU

### **Utvrđuje se da odredba člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) nije u saglasnosti sa Ustavom.**

(„Službeni glasnik RS“, broj 13/2017 od 24.02.2017. godine)

#### Obrazloženje

I

Rešenjem Ustavnog suda broj IUz-424/2014 od 7. septembra 2015. godine, povodom podnetih inicijativa, pokrenut je postupak za ocenu ustavnosti odredba člana 179. stav 3. tačka 5) Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14). Donoseći navedeno Rešenje, Ustavni sud je ocenio da se kao sporna mogu postaviti sledeća ustavnopravna pitanja:

- da li poslodavac može imati ovlašćenje da samostalno utvrđuje da ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom;
- da li navedeni otkazni razlog od strane poslodavca, na način kako je propisan osporenim članom Zakona, predstavlja povredu pretpostavke nevinosti, utvrđene članom 34. stav 3. Ustava.

Ustavni sud je, saglasno odredbi člana 33. stav 1. Zakona o Ustavnom sudu („Službeni glasnik RS“, br. 109/07, 99/11, 18/13 – Odluka US, 40/15 – dr. zakon i 103/15), navedeno Rešenje dostavio Narodnoj skupštini na odgovor. Kako Narodna skupština nije dostavila svoj odgovor na sporna ustavnopravna pitanja ni nakon isteka predviđenog roka iz dostavljenog Rešenja, Ustavni sud je, saglasno odredbi člana 34. stav 3. Zakona o Ustavnom sudu, nastavio postupak u ovom ustavnosudskom predmetu.

II

U sprovedenom postupku Ustavni sud je utvrdio:

Zakon o radu donela je Narodna skupština, 8. marta 2005. godine, saglasno ustavnom osnovu utvrđenom članom 97. tačka 8. Ustava, prema kome, Narodna skupština uređuje i obezbeđuje sistem u oblasti radnih odnosa. Zakon je objavljen u „Službenom glasniku Republike Srbije”, broj 24 od 15. marta 2005. godine, a stupio je na snagu 23. marta 2005. godine. Ovaj zakon predstavlja sistemski zakon kojim su uređena prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada. Zakon o radu je menjan i dopunjavan u više navrata, i to: 2005, 2009. i 2013. godine, a poslednje izmene i dopune ovog zakona su izvršene u julu mesecu 2014. godine, na osnovu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, broj 75/14), koji je stupio na snagu 29. jula 2014. godine. Na osnovu člana 75. Zakona iz 2014. godine, izvršena je u celini izmena člana 179. Zakona, kojim su propisani razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. Osporenim odredbom člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona o radu je propisano da poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo.

Za ocenu ustavnosti osporene odredbe Zakona, prema oceni Ustavnog suda, od značaja su odredbe Ustava Republike Srbije kojima je utvrđeno: da uređenje vlasti počiva na podeli vlasti na zakonodavnu, izvršnu i sudsku (član 4. stav 2.); da svako ima pravo da nezavisan, nepristrasan i zakonom već ustanovljen sud, pravično i u razumnom roku, javno raspravi i odluči o njegovim pravima i obavezama, osnovanosti sumnje koja je bila razlog za pokretanje postupka, kao i o optužbama protiv njega (član 32. stav 1.); da se svako smatra nevinim za krivično delo dok se njegova krivica ne utvrdi pravnosnažnom odlukom suda (član 34. stav 3.); da sudska vlast u Republici Srbiji pripada sudovima opšte i posebne nadležnosti (član 143. stav 1.).

Radi celovitijeg sagledavanja spornih ustavnopravnih pitanja u ovom predmetu, Ustavni sud je imao u vidu i pojedine odredbe sledećih zakona:

Zakonom o radu, osim već navedene odredbe člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona, propisano je: da radni odnos prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog (član 175. tačka 4)); da su razlozi za otkaz od strane poslodavca – ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze, ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu i ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca (član 179. uvodne rečenice st. 1, 2, 3. i 5.).

Krivičnim zakonikom („Službeni glasnik RS”, br. 85/05, 88/05 – ispravka, 107/05 – ispravka, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 i 108/14) je krivično delo određeno kao delo koje je zakonom predviđeno kao krivično delo, koje je protivpravno i koje je skrivljeno, kao i da nema krivičnog dela ukoliko je isključena protivpravnost ili krivica, iako postoje sva obeležja krivičnog dela određena zakonom (član 14.), dok je odredbom člana 22. stav 1. Zakonika propisano da krivica postoji ako je učinilac u vreme kada je učinio krivično delo bio uračunljiv i postupao sa umišljajem, a bio je svestan ili je bio dužan i mogao biti svestan da je njegovo delo zabranjeno.

Zakonikom o krivičnom postupku („Službeni glasnik RS”, br. 72/11, 101/11, 121/12, 32/13, 45/13 i 55/14) propisano je: da ovaj zakonik utvrđuje pravila čiji je cilj da niko nevin ne bude osuđen, a da se učiniocu krivičnog dela izrekne krivična sankcija pod uslovima koje propisuje krivični zakonik, na osnovu zakonito i pravično sprovedenog postupka (član 1. stav 1.); da se svako smatra nevinim sve dok se njegova krivica za krivično delo ne utvrdi pravnosnažnom odlukom suda (član 3. stav 1.).

### III

Odredbama člana 179. Zakona o radu taksativno su navedeni razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. Ovi razlozi su podeljeni u četiri grupe i odnose se na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, povredu radne obaveze,

nepoštovanje radne discipline i na postojanje opravdanog razloga koji se odnosi na potrebe poslodavca. U grupi razloga koji se odnose na nepoštovanje radne discipline nalazi se i osporeno rešenje iz člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona, kojim je propisano da poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo. Iz navedenog rešenja proizlazi da je poslodavac ovlašćen da samostalno ceni da li ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, i da ukoliko to utvrdi, zaposlenom može otkazati ugovor o radu zbog nepoštovanja radne discipline. Pri tome je, u ovom slučaju, za poslodavca irelevantna činjenica da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak ili nije. Ovo je posebno bitno i zbog toga što je kao jedan od razloga za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca (u okviru grupe postojanja opravdanog razloga koji se odnosi na ponašanje zaposlenog), predviđeno da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom (član 179. stav 1. tačka 2) Zakona).

S tim u vezi, Ustavni sud najpre ukazuje da, do izmena Zakona iz 2014. godine, članom 179. Zakona otkazni razlozi od strane poslodavca nisu bili grupisani, već je postojalo devet otkaznih razloga zbog kojih je poslodavac mogao zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako je za to postojao opravdani razlog koji se odnosio na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca. U pogledu nepoštovanja radne discipline, bilo je predviđeno da poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu, ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca (član 179. tačka 3) osnovnog teksta Zakona). Iz navedenog sledi da je nepoštovanje radne discipline, kao otkazni razlog od strane poslodavca, do poslednjih izmena i dopuna Zakona iz 2014. godine, bilo određeno opštom klauzulom koja je upućivala na akte poslodavca, jer je njima bila propisana radna disciplina koja se mora poštovati (odnosno povreda tako propisane radne discipline mogla je biti razlog za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca). Izmenama i dopunama Zakona iz 2014. godine razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca usled nepoštovanja radne discipline se konkretizuju u samom zakonu, i to enumeracijom konkretnih radnji koje predstavljaju povredu radne discipline zaposlenog (razlog za to je dat u obrazloženju Predloga ovog zakona, u kome je navedeno da „se dešavalo da pojedini poslodavci u slučaju određenih povreda radnih obaveza i nepoštovanja radne discipline zaposlenog nisu mogli otkazati ugovor o radu, jer te slučajeve nisu predvideli opštim aktima i ugovorima o radu, što je bio uslov za otkaz ugovora o radu”. Pri tome, Ustavni sud ukazuje da postoji velika sličnost između razloga koji se odnose na povredu radne obaveze i razloga za nepoštovanje radne discipline, jer samim Zakonom nije definisan pojam radne obaveze, odnosno radne discipline). I pored taksativno navedenih konkretnih radnji koje predstavljaju nepoštovanje radne discipline od strane zaposlenog i zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom (tač. 1) do 7) člana 179. Zakona), Zakonom iz 2014. godine je ipak zadržan i razlog iz prethodno važećeg zakona koji je upućivao na akte poslodavca, pa je tako tačkom 8) člana 179. Zakona propisano da poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca (identično rešenje kao što je bilo predviđeno i članom 179. tačka 3) osnovnog teksta Zakona o radu).

Tako sada, saglasno članu 179. stav 3. Zakona o radu, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu iz osam taksativno navedenih razloga u Zakonu, a svi ovi razlozi, kao i razlozi vezani za povredu radne obaveze iz stava 2. istog člana Zakona mogu se svrstati u tzv. disciplinske otkazne razloge koji se prepoznaju i po tome što pod određenim uslovima mogu da dovedu do

izricanja mera za nepoštovanje radne discipline, odnosno povrede radne obaveze umesto otkaza ugovora o radu, koje su propisane članom 179a Zakona, a koje su identične nekada postojećim disciplinskim merama koje su se izricale zaposlenima (privremeno udaljenje sa rada, novčana kazna i sl.) dok je postojao institut disciplinske odgovornosti zaposlenog, a koji je napušten već Zakonom o radu od 2001. godine.

U pogledu otkaznih razloga predviđenih Zakonom o radu, Ustavni sud ukazuje da je zakonodavac u formalnom smislu napravio razliku u razlozima za otkaz ugovora o radu vezanim za učinjeno krivično delo na radu ili u vezi sa radom. Najpre, prema odredbi člana 179. stav 1. tačka 2) Zakona, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom. U konkretnom slučaju, odgovornost za učinjeno krivično delo na radu ili u vezi sa radom utvrđuje sud, tako da pravnosnažna osuđujuća presuda krivičnog suda sama po sebi predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca. Pri tome, Ustavni sud ukazuje da je zbog kritika pravne nauke i stavova sudske prakse nadležnih sudova u rešavanju radnih sporova, ovo zakonsko rešenje precizirano u odnosu na prethodno važeće rešenje, koje je bilo izloženo navedenim kritikama, a koje je davalo mogućnost poslodavcu da otkáže ugovor o radu „ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom”, pa je veliki broj poslodavaca, pogrešno tumačeći navedenu odredbu Zakona, otkazivao ugovore o radu pre nego što se zaposleni proglasi krivim za učinjeno krivično delo. Tako je u jednoj od presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. I 393/2006 od 19. septembra 2006. godine navedeno „da bi ovaj otkazni rok mogao biti upotrebljen relevantna je činjenica da je zaposleni učinio krivično delo na radu ili u vezi sa radom i da je o tome doneta pravnosnažna osuđujuća presuda krivičnog suda. Samo ona znači da je otkazni razlog nastao i tek tada poslodavac može da ga upotřebi”. Naime, već tada je uočena pravna nedostatnost navedene zakonske norme koja je usled svoje nepreciznosti i nedorečenosti ostavljala prostor za različito tumačenje i pogrešnu primenu u praksi. Iz tih razloga je ovako formulisan otkazni razlog i uklonjen iz člana 179. Zakona na osnovu izmena i dopuna Zakona izvršenih 2014. godine.

Za razliku od ovog otkaznog razloga, osporenom odredbom člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona poslodavcu se daje ovlašćenje da može otkazati ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, i to nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut i vođen krivični postupak za krivično delo ili ne.

Dakle, prema osporenom zakonskom rešenju, poslodavac je taj koji samostalno odlučuje da li propisani otkazni razlog postoji ili ne postoji, odnosno da li ponašanje zaposlenog u konkretnom slučaju predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom ili to ne predstavlja. Kako je postojanje radnje bilo kog krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom zaposlenog (što svakako predstavlja širok dijapazon krivičnih dela) predviđeno kao mogući otkazni razlog, to znači da će nadležni organ poslodavca (ako je reč o pravnom licu) ili sam poslodavac (ako nema to svojstvo) moći da ispituje da li određeno činjenje ili nečinjenje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela, pa ako nađe da je to tako, onda će doneti rešenje o otkazu ugovora o radu zbog nepoštovanja radne discipline, a ne zbog učinjenog krivičnog dela. Pri tome je irelevantna činjenica da li je do krivičnog gonjenja uopšte došlo (bilo po službenoj dužnosti ili po privatnoj tužbi) ili nije.

Polazeći od svega navedenog, Ustavni sud je ocenio da je osporenom odredbom Zakona o radu poslodavcu u suštini dato ovlašćenje koje može imati samo sud, jer, u konkretnom slučaju, poslodavac bez vođenja „krivičnog” postupka i bez obezbeđivanja zaposlenom svih ustavnih garancija koje se odnose na pravnu sigurnost u kaznenom pravu, samostalno utvrđuje da li ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela ili ne. Naime, prema oceni Suda, ovakvo Zakonom dato ovlašćenje

poslodavcu, predstavlja zapravo poveravanje određenih ingerencija krivičnog suda poslodavcu, a za šta ne postoji utemeljenje u Ustavu Republike Srbije.

Saglasno svemu izloženom, Ustavni sud je utvrdio da se osporenom odredbom člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona o radu narušava ustavna garancija prava na pravično suđenje iz člana 32. stav 1. Ustava, kao ni ustavna garancija prava na pravnu sigurnost u kaznenom pravu iz člana 34. stav 3. Ustava, prema kojoj se svako smatra nevinim za krivično delo dok se njegova krivica ne utvrdi pravnosnažnom odlukom suda.

Pored navedenog, Ustavni sud je ocenio da osporena odredba člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona nije u saglasnosti ni sa načelom vladavine prava iz člana 3. Ustava, budući da ovo načelo, kao jedno od temeljnih načela svakog demokratskog društva, podrazumeva i to da norme svakog opšteg pravnog akta budu jasne, određene i predvidive, kako je to Evropski sud za ljudska prava definisao standardom autonomnog pojma zakona i kako je, u skladu sa tim standardom, izraženo u više odluka Ustavnog suda (npr. IUz-27/2009, IUz-107/2011, IUz-299/2011 i dr. – „da bi se jedan opšti akt smatrao zakonom, ne samo formalno, nego i u sadržinskom smislu, taj zakon, odnosno njegove norme moraju biti u dovoljnoj meri precizne, jasne i predvidive, tako da subjekti na koje se zakon odnosi mogu uskladiti svoje ponašanje sa zakonom, kako ne bi zbog nepreciznih, ali i nedostatnih normi bili uskraćeni u ostvarivanju svojih zajemčenih prava ili pravnih interesa”).

Polazeći od navedenih stavova, Ustavni sud ukazuje da su osporenim odredbom člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona upravo dovedeni u pitanje navedeni standardi koji su morali biti poštovani zarad obezbeđenja ustavnih načela vladavine prava, pravne sigurnosti i jednakosti svih pred Ustavom i zakonom. S tim u vezi, Ustavni sud konstatuje da osporena odredba Zakona, iako po svojoj pravnoj prirodi jeste opšta, jer se odnosi na neodređeni broj slučajeva, nije u dovoljnoj meri precizna, jasna i predvidiva, jer njome nije omogućeno zaposlenima da unapred imaju saznanje o tome koje će sve ponašanje zaposlenog poslodavac okarakterisati kao radnju izvršenja krivičnog dela u konkretnom slučaju, imajući u vidu da poslodavac samostalno ceni postojanje navedenog otkaznog razloga, bez ikakvog bližeg određivanja protivpravnog ponašanja zaposlenog.

#### IV

Saglasno svemu navedenom, Ustavni sud je ocenio da odredba člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona o radu nije u saglasnosti sa Ustavom.

Polazeći od svega izloženog, Ustavni sud je na osnovu odredaba člana 42a stav 1. tačka 2) i člana 45. tačka 1) Zakona o Ustavnom sudu, doneo Odluku kao u izreci.

Na osnovu člana 168. stav 3. Ustava, odredba člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona o radu, navedenog u izreci, prestaje da važi danom objavljivanja Odluke Ustavnog suda u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Broj IUz-424/2014  
Predsednik Ustavnog suda,  
Vesna Ilić Prelić, s.r.

(“Službeni glasnik RS”, broj 13/2017 od 24.02.2017. godine)

---

## AKTIVA sistem doo, Novi Sad

**AKTIVA** Osnivanje preduzeća i radnji | Računovodstvena agencija | Poresko savetovanje **AKTIVA**  
Propisi besplatno [www.aktivasisistem.com](http://www.aktivasisistem.com) Obrasci besplatno

---

### Misija, vizija, cilj

Profesionalnim pružanjem usluga najvišeg nivoa iz oblasti administrativno - ekonomsko - finansijsko - pravnog segmenta poslovanja, od osnivanja firme pa tokom celog njenog postojanja, na ekonomičan način omogućiti mikro i malim preduzećima i preduzetnicima da se u celosti posvete svojoj osnovnoj delatnosti, a administraciju da sa poverenjem prepuste Agenciji.

---