

Prof. dr Zoran Ivošević*

POISTOVEĆIVANJE RADNJE KRIVIČNOG DELA SA KRIVIČNIM DELOM (Komentar odluke Ustavnog suda Srbije, broj IUz-424/2014 od 17.11.2016. godine)

Ustavni sud Srbije je odlukom broj IUz-424/2014 od 17.11.2016. godine utvrdio da odredba člana 179. stav 3. tačka 5. Zakona o radu (*Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 17/14) nije u saglasnosti sa Ustavom.

Navedena odredba predviđa da poslodavac zbog nepoštovanja radne discipline može otkazati ugovor o radu zaposlenom „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”. Prema članu 58. stav 1. Zakona o Ustavnom sudu, ova odredba je prestala da važi 24. februara 2017. godine, kada je objavljena u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Odredba o kojoj je reč uvedena je u Zakon o radu da bi neutralisala odredbu člana 179. stav 1. tačka 2. koja kao otkazni razlog predviđa pravnosnažnu osudu za krivično delo učinjeno na radu ili u vezi sa radom. Ona je nedelotvorna jer radna disciplina ne podnosi čekanje, a do presude i njene pravnosnažnosti može da prođe i više godina. Kad se gonjenje vrši po privatnoj tužbi, presuda i njena pravnosnažnost ne mogu se ni dočekati ukoliko oštećeni ne pokrene krivični postupak. Čekanja na prestanak rada škodi radnoj sredini jer je ona u riziku ponovnog narušavanja procesa rada od istog učinioca. Doduše, on može biti udaljen sa rada, a pošto, po članu 167. Zakona o radu, udaljenje može da traje najviše tri meseca, učinilac se vraća u radnu sredinu jer se krivični postupak u tom roku nikako ne može okončati. Ni pritvor nije garancija da će učinilac biti odstranjen sa rada pre pravnosnažnog okončanja krivičnog postupka, jer je i njegovo trajanje ograničeno.

* Bivši sudija Vrhovnog suda Srbije i univerzitetski profesor u penziji
e-mail: zoraniv@sbb.rs

Vezivanje otkaznog roka za radnju krivičnog dela a ne za krivično delo omogućavalo je odstranjenje zaposlenog iz radne sredine dostavljanjem rešenja o otkazu ugovora o radu koje ne mora da čeka pravnosnažnost krivične presude. Prestankom važenja odredbe o osporenom otkaznom razlogu, prestaje i takva mogućnost, a to omogućuje izvršiocima radnje krivičnog dela da nastave sa radom do pravnosnažnog okončanja krivičnog postupka, ukoliko on bude završen pre zastarelosti. To može potrajati i više godina, na šta upozorava dobro poznata afera „Indeks”.

Sada preostaje da se suočimo sa odlukom Ustavnog suda. U proseyu njenog obrazloženja navedena su, kao sporna, dva ustavnopravna pitanja: 1) da li poslodavac može imati ovlašćenje da samostalno utvrđuje da ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela i 2) da li navedeni otkazni razlog, kako je propisan osporenim članom, predstavlja povredu pretpostavke nevinosti od strane poslodavca, utvrđenu članom 34. stav 3. Ustava?

Što se prvog pitanja tiče, valja imati u vidu da isti životni događaj može biti predviđen i kao krivično delo, i kao prekršaj, i kao privredni prestup, i kao nepoštovanje radne discipline, u kontekstu različitih zaštitnih dobara. Krivično delo je društveno opasno delo. Prekršaj je povreda javnog poretka. Privredni prestup je povreda pravila privrednog i finansijskog poslovanja. Nepoštovanje radne discipline je povreda procesa i bezbednosti rada. Sva ta kažnjiva dela imaju, pored različitih zaštitnih dobara, različite vrste sankcija i različite vrste organa koji utvrđuju odgovornost i izriču sankcije. Zato odgovornost za krivično delo ne isključuje odgovornost za nepoštovanje radne discipline i kad te odgovornosti povezuje isti životni događaj. U tom povezivanju, disciplinska odgovornost ne zavisi od krivične, niti krivična od disciplinske, pa se obe mogu simultano utvrđivati. Tuča je kažnjivo delo, ali može biti i nepoštovanje radne discipline ako se dogodi na radu ili u vezi sa radom. Učesnik u tuči nije odgovoran zato što je učinio društveno opasno delo, već zato što je poremetio proces i sigurnost rada. Za obe ove odgovornosti važi princip legaliteta, koji zahteva da su radnje krivičnog dela i nepoštovanja radne discipline bile utvrđene kao kažnjiva dela pre nego što su učinjena. Radnje tih kažnjivih dela mogu biti određene integralno ili blanketno. Integralno – kad se radnja odredi opisom kažnjivog događaja, blanketno – kad se radnja odredi upućivanjem na radnju drugog kažnjivog dela.

Osporenim članom 179. stav 3. tačka 5. Zakona o radu, dispozicija nepoštovanja radne discipline određena je blanketnim upućivanjem na radnje krivičnog dela izvršenih na radu ili u vezi sa radom. Ustavni sud smatra da je to „širok dijapazon krivičnih dela”, zanemarujući ograničenja koja ta odredba sadrži svođenjem kažnjivih radnji samo na one koje su izvršene na radu ili u vezi sa radom.

Poslodavac samostalno utvrđuje da li je zaposleni učinio radnju nepoštovanja radne discipline ili ne. Tako mora biti u svim slučajevima, pa i u slučajevima kada je radnja određena blanketno. Ako bi poslodavac to mogao činiti samo kad je radnja određena opisom zbivanja kažnjive radnje, to ne bi bilo ni razumno, ni pravično, jer su oba načina moguća.

Što se drugog pitanja tiče, valja reći da blanketno određivanje radnje nepoštovanja radne discipline ne predstavlja povredu pretpostavke nevinosti, utvrđene članom 34. stav 3. Ustava. Prema toj odredbi, svako se smatra nevinim za krivično delo dok se njegova krivica ne utvrdi pravno-snažnom odlukom suda. Pošto se ova pretpostavka odnosi samo na krivičnu odgovornost, njena upotreba nije bila moguća i pri oceni ustavnosti odredbe člana 179. stav 3. tačka 5. Zakona o radu koja se odnosi na radnju nepoštovanja radne discipline, bez obzira na to što je ona određena blanketno upućivanjem na radnju krivičnog dela učinjenu na radu ili u vezi sa radom.

Radnju krivičnog dela treba razlikovati od krivičnog dela. To čini i Krivični zakonik, jer predviđa da krivičnog dela nema ako je radnja tog dela učinjena: u nužnoj odbrani (član 19. stav 1), u krajnjoj nuždi (član 20. stav 1), pod dejstvom neodoljive sile (član 21. stav 1), u stanju neuračunljivosti (član 23. stav 1), u neotklonjivoj stvarnoj zabludi (član 28. stav 1) ili u neotklonjivoj pravnoj zabludi (član 29. stav 1).

Ustavni sud je, nažalost, radnju krivičnog dela poistovetio sa krivičnim delom, zaključujući da je osporenom odlukom poslodavcu poverena kompetencija krivičnog suda koji jedino može utvrđivati postojanje krivičnog dela i krivične odgovornosti.

Dostavljeno Redakciji: 15. juna 2017. god.

Prihvaćeno za objavljivanje: 20. juna 2017. god.