

UDK: 331.108.64 ;
343.26-057.16

KRIMINOLOŠKI PRISTUP RADNO PRAVNIM ODNOSIMA¹

Jovana Bulatović¹, Danijela Kovačević²

¹Visoka ekonomska škola strukovnih studija Peć u Leposaviću,

²Univerzitet Privredna akademija, Pravni fakultet, Novi Sad

Rezime: Odnosi između radnog i krivičnog prava mere se i sagledavaju kao mnogostruki i složeni odnosi. U ovom radu se nastojalo sagledati odnos između krivičnih sankcija, mere bezbednosti, udaljenje sa rada, suspenzije i kaznene odgovornosti sa radnim odnosima. Naše sagledavanje se odnosi na odnos kaznenog i radnog zakonodavstva u Republici Srbiji. Odnosi o kojima raspravljamo imaju dugu pravnu regulativu i pravnu tradiciju koja je postojala u ranijoj Jugoslovenskoj federalnoj zajednici, a Republika Srbija je preuzela pravnu normativu iz ove oblasti, pa samim tim i ranije stvorena pravna tj sudska praksa nastavila je da egzistira u Republici Srbiji kao pravnom nasledniku bivše Jugoslovenske federacije.

Ključne reči: radni odnos i sankcije, prestanak radnog odnosa zbog osude na kaznu zatvora, radni odnos i mere bezbednosti, suspenzija kao posledica krivičnog postupka, krivična odgovornost za povrede radnih obaveza

1. Uvod

Imajući u vidu da je radni odnos društveni odnos uređen pravnim normama koji u sebi sadrži prava i dužnosti radnika i poslodavaca i njihovu međusobnu korelaciju, jasno je da mora postojati sankcija koja će obezbediti ostvarivanje odnosa uređenih pravnom normom. Ostvarivanje uređenih odnosa je, ne samo interes subjekata u određenom odnosu, već je to i opšti interes društvene zajednice – države. Zbog toga se i kaže da sankcija ima opštu svrhu zaštite zajedničkih društvenih odnosa, sprečavanje ponašanja protivno utvrđenim normama, vaspitni uticaj na počinioca delikata i druge da ne čine deliktno ponašanje, jačanje morala i društvene odgovornosti u cilju obezbeđivanja radne discipline.

¹ *Stručni rad. Primljeno u redakciju 21.03.2014, prihvaćeno za objavljivanje: 5.06.2014*

Cilj našeg izlaganja nije prikazivanje sistema određenosti sankcija kao ni ostala teorijsko-pravna raspravljanja o vrstama i svrsi sankcija, jer će se o istim pitanjima potpunije raspravljati oko drugih tematskih oblasti.

Ukazujemo da u oblasti radnih odnosa postoje skoro podjednako važnošću dva oblika odgovornosti, pravni i vanpravni².

2. Radni odnosi i sankcije

Pravni oblik odgovornosti utvrđen je pravnim normama kojima se uređuju društveni odnosi i to najčešće kroz krivično zakonodavstvo, (a postoji i blanketna regulativa) i tim propisima su, može se reći, na potpun način utvrđeni uslovi, pretpostavke, odgovornosti i sankcije. Kao pravni oblici odgovornosti pojavljuju se: krivično-pravna, materijalno-pravna, političko-pravna, privredno-kaznena, prekršajna i disciplinska odgovornost sa svojim svrsishodnim sankcijama za svaku odgovornost ponaosob.

Vanpravna odgovornost nije određena objektivnim pravom i ona se odnosi najčešće na moralnu odgovornost. Sankcija za vanpravnu odgovornost je najčešće moralna, tj društvena osuda odgovornog lica. To ne znači da vanpravna odgovornost nije uređena pravnim normama, jer postoje brojni slučajevi odgovornosti nosioca javnih funkcija za koje se kao sankcija za odgovornost primenjuje opozivanje – smenjivanje ili razrešenje dužnosti. Sankcije za vanpravnu odgovornost (iza kojih ne stoji državni aparat prinude) često mogu biti delotvornije od pravnih oblika odgovornosti, tj odnosa za koje postoje uređene sankcije koje izvršava državni aparat.

U narednom izlaganju pokušaćemo ukazati na pojavno-fenomenološke oblike uticaja i posledica sankcija na radno pravne odnose.

2.1 Prestanak radnog odnosa kao posledica osude na kaznu zatvora

U našem krivičnom zakonodavstvu kazna zatvora je vrsta krivične sankcije koju sud izriče krivičnom odgovornom počiniocu krivičnog dela radi zaštite osnovnih društvenih vrednosti. Zatvor je vremenska kazna lišenja slobode koja podrazumeva oduzimanje slobode kretanja učiniocu krivičnog dela za određeno vreme. U našem zakonodavstvu predviđeno je da u slučajevima izrečene kazne zatvora u trajanju dužem od 6 meseci nastaje pravna posledica prestanka radnog odnosa po sili zakona danom stupanja na izdržavanje kazne.

² Đuričić, M. Kulić, Ž. "Radno pravo" Beograd, 2008 godine, str 204-252

Kriminološki pristup radno pravnim odnosima

Za one koji se bave radno pravnom problematikom ukazujemo da u slučaju prestanka radnog odnosa zbog izrečene kazne zatvora, tj upućivanja na izdržavanje kazne interesantno je ukazati da osnov za prestanak radnog odnosa nije pravosnažna presuda kojom je radniku izrečena kazna već je osnov prestanka radnog odnosa odsutnost radnika sa rada usled izdržavanja kazne zatvora³. Posebno ne treba obrazlagati da radniku ne prestaje radni odnos u slučaju upućivanja na izdržavanje kazne zatvora kreće od 6 meseci. Ukazujemo na mogućnost da po ovom osnovu radniku može prestati radni odnos i pre pravosnažnosti presude o izrečenoj kazni ukoliko radnik koji se nalazi u pritvoru zahteva da stupi na izdržavanje kazne zatvora pre pravosnažnosti presude.

Interesantno je ukazati na slučajeve neuračunavanja pritvora u kaznu zatvora kao osnov za prestanak radnog odnosa. Imajući u vidu da je pritvor ustanova krivično-procesnog prava određena za obezbeđenje prisustva okrivljenog radi uspešnog okončanja krivičnog postupka, treba ukazati da je zatvor ustanova materijalnog krivičnog prava s kojom se kaznom ostvaruje opšta svrha krivičnih sankcija i posebna svrha kazne. Pored drugih okolnosti i zavisno od krivice učinioca kazna se svodi na oduzimanje slobode kretanja, a samim tim, i ograničavanje neprisustvovanja na radnom mestu, za razliku od pritvora koji je ustanovljen kao mera obezbeđenja prisustva okrivljenog⁴.

U slučaju da se radniku u izrečenu kaznu zatvora (u kojoj se računa i pritvor) ostalo manje od 6 meseci pre upućivanja na izdržavanje kazne, radni odnos mu ne prestaje u tom slučaju, pa i ukoliko ukupno vreme kazne bude duže od 6 meseci.

U teorijskoj literaturi radnog prava o problemu odsutnosti sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora i uračunavanja pritvora u kaznu zatvora kostoje i druga stanovišta ali mi ostajemo pri stanovištu da se kazna zatvora i pritvor ne mogu poistovetiti, tj različita je pravna priroda jednog i drugog pravnog instituta, pa samim tim, pritvor ne može prerasti u kaznu zatvora, odnosno krivičnu sankciju.

Svakako je interesantno ukazati na nastojanje pravnih teoretičara da radni odnos radniku prestaje osudom na kaznu zatvora u trajanju dužem od godinu dana – danom pravosnažnosti presude za počinioce određenih vrsta krivičnih dela iz oblasti zaštite društveno-ekonomskog poretka. Podrazumeva se da su ti pokušaji činjeni u vreme postojanja jake društvene privrede i samoupravnih odnosa.

³ Stojanović,Z.“Komentar krivičnog zakonika“ Beograd, 2006 god. str. 414

⁴ Simić,I.”Krivični zakon Republike Srbije praktična primena“, Beograd,2004god. str.89

U sudskoj praksi bilo je više sporova oko situacije kada je radniku po upućivanju na izdržavanje kazne zatvora, samim tim i prestanka radnog odnosa, izrečena kazna bila preinačena i zamenjena sa manjom zatvorskom kaznom. Sudska praksa nije bila jedinstvena u ranijem periodu u ovakvim slučajevima, a naše mišljenje je da okolnosti i činjenice koje nastanu nakon stupanja radnika na izdržavanje kazne u trajanju dužem od 6 meseci ne mogu imati uticaja na zakonitost odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno njenom stavljanju van snage i vraćanju radnika na rad. Naravno da se podrazumeva da skraćivanje kazne zatvora, može biti osnov za povoljniji odnos poslodavca prema radniku, tj ponovno zasnivanje radnog odnosa.

Akt o prestanku radnog odnosa po sili zakona u slučaju osude radnika na kaznu zatvora dužu od 6 meseci, upućivanjem na izdržavanje kazne zatvora ima deklarativni karakter, tj to je akt konstatacije, pa samim tim, po našem mišljenju, samo po sebi ne uživa pravnu zaštitu i protiv istog se ne može voditi sudski spor⁵.

2.2 Krivično delo i otkaz ugovora o radu

Pravosnažna i osuđujuća krivična presuda je uslov za otkaz ugovora o radu zaposlenog zbog učinjenog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom, po članu 101 stav 1, tačka 5. zakona o radu. Napominjemo da je neophodno da postoji pravosnažna krivična presuda da je zaposleni učinio krivično delo na radu ili u vezi sa radom da bi se stekli uslovi iz napred nvedenog člana zakona o radu.

Odredbom člana 101, tačka 5. zakona o radu propisano je da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca i u slučaju ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom. Kada je reč o učinjenom krivičnom delu saglasno principu zakonitosti i prezumpaciji nevinosti postojanje krivičnog dela i krivične odgovornosti učinioca utvrđuje se pravosnažnom presudom suda kojom se optuženi oglašava krivim. Odredbe zakonika o krivičnom postupku primenjuju se na sva krivična dela, bez obzira u kome je zakonu propisano krivično delo. Stoga poslodavac u postupku davanja otkaza iz navedenog razloga, a i sud u zasebnoj parnici radi ocene zakonitosti otkaza nisu ovlašćeni da sami reše da li su u radnjama zaposlenog ostvareni elementi krivičnog dela⁶. Postojanje krivičnog dela u takvom slučaju (učinjeno na

⁵ Ibid

⁶ Lubarda, B. "Socijalno pravo i dostojanstvo na radu", br.1 2008god. Beograd,

Kriminološki pristup radno pravnim odnosima

radu ili u vezi sa radom) nema prirodu prejudiciranog pitanja koje rešava sud u parničnom postupku po tužbi za poništaj otkaza ugovora o radu iz ovog razloga. Za njegovu upotrebu relevantna je činjenica da je zaposleni učinio krivično delo na radu ili u vezi sa radom i da je o tome doneta pravosnažna osuđujuća presuda krivičnog suda. Samo je takva presuda osnov da je otkazni razlog nastao i tek tada poslodavac može doneti odluku kojom će otkazati ugovor o radu zaposlenom⁷.

3. Radni odnosi i mere bezbednosti

Sa stanovišta radnog prava mere bezbednosti su naročito interesantne i potrebne za određene kategorije radnika. Posebna krivično-pravna mera - mera bezbednosti ima za cilj sagledavanje stanja ličnosti i karakteristika ličnosti u sklopu svih okolnosti⁸, da učinilac u budućnosti ne vrši krivična dela, da se utiče na druge da ne vrše krivična dela i da se učinilac popravi. Ukazujemo na potrebu sagledavanja normativističkog pristupa, tj da radniku prestaje radni odnos u slučaju izricanja mera bezbednosti (vaspitnih i zaštitnih mera), u trajanju dužem od 6 meseci, i ako zbog toga mora da bude odsutan sa rada, danom početka primenjivanja mere.

3.1 Zabrana vršenja poziva delatnosti ili dužnosti

Suština ove mere bezbednosti zabrane vršenja poziva, delatnosti ili dužnosti se sastoji u zabrani učinocu krivičnog dela da za određeno vreme koje odredi sud vrši određeni poziv, određenu samostalnu delatnost ili neku od dužnosti koje se odnose na ekonomsku, tj finansijsku delatnost.

Pod pozivom u smislu ove mere bezbednosti podrazumevaju se delatnosti kojima se drugima pruža stručna pomoć, a za čije vršenje je potrebna odgovarajuća stručna kvalifikacija (npr. lekarski poziv, nastavnički, advokatski, sudijski, itd). Pri izricanju ove mere bezbednosti sud mora tačno označiti poziv na koji se mera odnosi, da bi ista mogla praktično i da se primeni.

Pod delatnošću treba shvatiti poslove ili dužnosti vezane za raspolaganje, korišćenje, upravljanje ili rukovanje tuđom imovinom ili za čuvanje te imovine ako se opravdano utvrdi da vršenje takve delatnosti može biti

⁷ Izloženo pravno shvatanje je i stanovište sudova koje je Vrhovni sud zauzeo u presudi broj REV. II 763/03 od 15t. decembra 2004. (Bilten Vrhovnog suda Srbije broj 1/2005), a i Okružni su u Valjevu u presudi GŽ1 broj 235/04 od 18. decembra 2004. godine koja je objavljena u sudskoj praksi 21. juna 2007. godine.

⁸ Durand,P.“ La politikue contemporaine de la securite Sociale, Paris,1953 gog

opasno. Iako zakonodavac nije propisao izričito, zabrana delatnosti može se odnositi i na samostalne delatnosti koje podrazumevaju lični rad i sredstva građana, kao što su zanatska, trgovinska, ugostiteljska idr. Naravno, sud mora tačno odrediti na koju se delatnost mera odnosi.

Mera zabrane vršenja dužnosti podrazumeva raspolaganje, korišćenje, upravljanje ili rukovanje koje proizilazi iz raznovrsnih dužnosti, tj ovlašćenja sadržanih u zakonskim odredbama ili opštim aktima poslodavaca. Najčešće su to osobe koje raspolažu posebnim ovlašćenjima u raspolaganju sredstvima kod poslodavaca. Prilikom izricanja ove mere mora se tačno označiti vrsta dužnosti, tj označiti pojedinačna dužnost jer navođenje svih dužnosti nije praktično moguće, a nije ni potrebno⁹.

Svrha ovih mera bezbednosti je da se za određeni vremenski period otklone etiološki uslovi za vršenje krivičnih dela. Pri izricanju ove mere bezbednosti sudija mora biti naročito obazriv i oprezan jer, često puta, ljudi su kod obavljanja određenog posla za isti vezani egzistencijalno pa bi pogrešno izricanje ove mere za njih moglo imati nesagledive posledice i moguću trajnu suspenziju prava. Treba imati u vidu da je ovo isključivo preventivna mera sa ciljem da se otklone okolnosti koje mogu pogodovati vršenju krivičnih dela, tj da učinilac ponovo ne vrši delikatnu radnju, naravno, ne treba smetnuti s uma i vaspitni uticaj na druge, pa samim tim, pored krivično pravnih, treba uzeti u obzir sociološke, kriminološke i psihološke aspekte.

Zaslužuje pažnju da pokušamo analizirati uslove za izricanje ove mere bezbednosti, na sledeći način:

- Može se izreći učiniocu krivičnog dela za izvršeno krivično delo u slučaju izricanja kazne ili uslovne osude ili uz meru bezbednosti psihijatrijskog lečenja i čuvanja u zdravstvenoj ustanovi, odnosno obaveznog psihijatrijskog lečenja na slobodi. Znači, radi se o supsidijarnoj krivičnoj meri koja se može izreći samo uz krivičnu sankciju – meru bezbednosti.
- Između izrečene mere bezbednosti zabrane vršenja poziva, delatnosti i dužnosti i krivičnog dela iz te oblasti mora postojati kauzalna – uzročna veza, tj zloupotreba od strane učinioca krivičnog dela
- Treba utvrditi postojanje opasnosti za dalje vršenje poziva delatnosti ili dužnosti od učinioca krivičnog dela, tj sud mora steći uverenje da bi učinilac daljim bavljenjem tim poslovima ponovo vršio krivična dela. Znači, ovaj odnos treba posmatrati kumulativno, tj neophodno je da pored izvršenog krivičnog dela postoji opasnost od daljeg vršenja poziva, delatnosti ili dužnosti.

⁹ Kambovski, V. "Kazneno pravo – posebni deo" Skopje, 2003 god. str. 158

Za sudije se sigurno postavlja kao problem izricanje ove mere bezbednosti u slučajevima kada je zakonom predviđena njena obaveznost izricanja ispunjenjem zakonskih uslova i potrebe da se ona izriče oprezno. S obzirom na moguće probleme u ponovnom zapošljavanju učinioca krivičnog dela, u pogledu trajanja ove mere sud je u situaciji da dužinu trajanja odredi zavisno od okolnosti, u trajanju od 1 do 10 godina, s tim što se rok od počinjanja mere računa od pravosnažnosti odluke, a vreme provedeno u zatvoru, odnosno u zdravstvenoj ustanovi radi čuvanja i lečenja ne računa se u vreme trajanja ove mere.

3.2 Obavezno psihijatrijsko lečenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi

Mera bezbednosti obaveznog psihijatrijskog lečenja i čuvanja izriče se od strane suda kada se utvrdi da je učinilac krivičnog dela isto izvršio u stanju neuračunljivosti ili bitno smanjene uračunljivosti. Tom prilikom sud utvrđuje da je učinilac krivičnog dela opasan za okolinu i da bi se ta opasnost otklonila potrebno je njegovo čuvanje i lečenje u zdravstvenoj ustanovi, ali se ista mera može izreći i lečenjem na slobodi ako sud proceni da je ta mera dovoljna. U pogledu trajanja ove mere zakonodavac nije unapred predvideo njeno vremensko trajanje, jer se ista može izreći uz kaznu zatvora tako da se prvo izvršava mera bezbednosti, a potom se izvršava kazna, s tim što se vreme trajanja mere računa u kaznu zatvora.

Za radno-pravni status učinioca krivičnog dela tj. lica kome je izrečena ova mera bezbednosti karakteristično je da njegov radni odnos prestaje danom primene mere, tj. njegovim upućivanjem na primenu mere – kazne.

U ovom slučaju radniku prestaje radni odnos zbog odsutnosti sa rada u trajanju dužem od 6 meseci, tj. u slučajevima kada to zahteva njegovo odsustvovanje u tom trajanju.

3.3 Obavezno psihijatrijsko lečenje na slobodi

Mera bezbednosti obaveznog psihijatrijskog lečenja na slobodi izriče se učiniocu koji u stanju neuračunljivosti učini protivpravno delo određeno u zakonu kao krivično delo, pa mu sud u slučaju ako utvrdi da postoji ozbiljna opasnost da ponovo učini takvo delo, izrekne ovu meru uz ocenu da je za učinioca dovoljno da se leči na slobodi. Mera o kojoj je reč se može izreći i posle isteka izvesnog vremena izdržavanja mere u zdravstvenoj ustanovi ukoliko rezultati lečenja upućuju na celishodnost ove mere.

Jovana Bulatović, Danijela Kovačević

Ova mera može trajati najduže 3 godine. Za radno pravni status lica kojima je izrečena ova mera može se primeniti stanovište izneto povodom komentara prethodne mere (obavezno psihijatrijsko lečenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi).

3.4 Obavezno lečenje narkomana

Licu koje učini krivično delo usled zavisnosti od upotrebe opojnih droga i kod kojeg postoji ozbiljna opasnost da će usled ove zavisnosti i dalje da vrši krivična dela, sud izriče obavezno lečenje. Ova mera se izriče uz kazne zatvora, uslovne osude, sudske opomene ili novčane kazne i po oceni suda izvršava se u zavodu za izvršavanje kazne ili u odgovarajućoj zdravstvenoj ustanovi ili drugoj specijalizovanoj ustanovi i traje dok postoji potreba za lečenjem, ali ne duže od 3 godine.

U pogledu osnova za prestanak radnog odnosa licima kojima je ova mera izrečena važe izneta stanovišta oko prethodno obrazlaganih mera.

3.5 Obavezno lečenje alkoholičara

Za ovu meru važi ista argumentacija koja je izložena za prethodnu meru, s tim što ukazujemo na vremensko trajanje mere da ista može trajati do 2 godine, za razliku od prethodne mere koja se može odnostiti na period od 3 godine.

3.6 Zabrana upravljanja motornim vozilom

Učiniocu krivičnog dela kao i prekršaja kojim se ugrožava javni saobraćaj sud može izreći kaznu zabrane upravljanja motornim vozilom, s tim što se presudom određuje na koje se vrste i kategorije vozila zabrana odnosi. Sud, po pravilu, vodi računa da li je učinilac krivičnog dela vozač motornog vozila po zanimanju.

Za ovu meru važe ista pravila u pogledu radno pravnog statusa lica kojima je mera izrečena, o čemu smo u dosadašnjem izlaganju više govorili, s tim što ova mera praktično znači i zabranu bavljenja određenim poslom, odnosno zanimanjem a u slučajevima kada se zakonom može odrediti i kao obavezna mera izricanja zabrane deluje kao zabrana bavljenja određenim poslom, odnosno zanimanjem. To sigurno stvara uslovno-pravne i druge dileme jer se time narušavaju osnovna prava i slobode građana utvrđene Ustavom.

3.7 Oduzimanje predmeta

Kao u prethodnim raspravljanjima nećemo detaljno obrazlagati uslove koji važe za primenu svih mera bezbednosti, pa i ove mere. O predmetima koji su upotrebljeni ili namenjeni za izvršavanje krivičnih dela ili koji su nastali u izvršavanju krivičnih dela mogu se oduzeti bez obzira da li su svojina učinioca ili nisu, s tim što se ne dira u pravo trećih lica na naknadu štete učinioca, ali to bliže određuje Zakon o izvršenju krivičnih sankcija.

Specifičnost ove mere je, pored ostalog, i u tome što pored toga što predstavlja meru bezbednosti ona u sebi sadrži neke elemente imovinske kazne.

Naravno, ovu meru treba razlikovati od privremenog oduzimanja predmeta kao mere u krivičnom postupku koji se shodno zakonu po završetku postupka vraćaju vlasnicima.

Sa radno-pravnog stanovišta ova mera je interesantna jer, u slučajevima oduzimanja predmeta, kao što je na primer oružje – najčešće pištolj koji može biti i uslov za obavljanje određenog posla, kao što je posao čuvara koji zahteva posedovanje ili nošenje ličnog oružja. U tom slučaju ova mera bezbednosti za zaposlenog znači, praktično, zabranu bavljenja određenim zanimanjem tj vršenjem tog posla.

3.8 Proterivanje stranaca iz zemlje

Pri oceni prirode i težine učinjenog krivičnog dela, kao i pobude i načina i okolnosti izvršenja istog, sud može stranca proterati, tj. proglasiti nepoželjnim na teritoriji Srbije, za period od 1 do 10 godina, po pravosnažnosti presude, s tim što se vreme provedeno u zatvoru ne uračunava u trajanje ove mere. I ova mera sa radno-pravnog stanovišta može značiti prestanak radnog odnosa proteranom strancu, zbog odsutnosti sa rada duže od 6 meseci.

4. Udaljenje sa rada (suspenzija) kao posledica krivičnog postupka

Suspenzija je posebna zaštitno-preventivna mera kojom se radnik privremeno udaljuje sa poslova koje je obavljao kod poslodavca. Meru suspenzije karakterišu: privremenost, preventivnost, legalitet, represivnost i akcesornost.

Za vreme suspenzije radnik trpi određene štetne posledice koje se najviše ogledaju kroz moralni i ekonomski aspekt jer se tom merom zadire u profesionalni ugled suspendovanog lica, za vreme dok mera traje radniku je umanjena i zarada. Svrha ove mere je zaštite poslodavca i drugih radnika kada se utvrdi da bi obavljanje njegovog posla štetilo ugledu poslodavca, a osim toga mogući su i drugi razni vidovi počiniočeva štetnog uticaja na radnu sredinu.

Suspenzija je strogo uređena zakonom i može se izreći samo u slučajevima utvrđenim zakonom.

Sa radno-pravnog stanovišta suspenziju treba tretirati kao isključivo akcesornu meru, tj. ona prati sudbinu glavne stvari.

U slučajevima pokretanja krivičnog postupka predviđeni su slučajevi obaveznog i fakultativnog udaljenja radnika sa rada. Kao mera obaveznog udaljenja radnika sa rada javlja se pritvor, jer u tom slučaju radnik je sprečen da ostvaruje svoje radne zadatke. Udaljavanje traje sve dok traje pritvor ukoliko radniku u međuvremenu ne prestane radni odnos. Sa prestankom pritvora prestaje obavezna suspenzija zbog pritvora. Poslodavac može prema radniku pokrenuti postupak suspenzije po okončanom pritvoru, ali po drugom osnovu predviđenom opštim aktima poslodavca.

Posebним zakonima, a naročito pravosudnim zakonima, predviđeni su slučajevi udaljenja sa dužnosti sudija i tužioca, u slučaju pokretanja krivičnog postupka, jer po stanovištu zakonodavca, nosioci ovih funkcija iste ne mogu vršiti dok traje krivični postupak¹⁰. Zakonima, kolektivnim ugovorima i ugovorom o radu - rešenjem se uređuje osnov i visina naknade zarade koja pripada zaposlenom za vreme privremenog udaljavanja sa rada. Za vreme pritvora radniku se isplaćuje zarada, shodno propisima, na teret organa koji je odredio pritvor. U slučaju obustavljanja postupka ili ako je radnik oslobođen ili optužba odbijena (ali ne zbog nenadležnosti suda) zaposlenom pripada naknada do punog iznosa zarade koju bi primao da je radio.

5. Krivična odgovornost i odgovornost za povrede radnih obaveza

Krivična odgovornost i odgovornost za povrede radnih obaveza (disciplinska odgovornost) mogu biti u vezi kada se određenim radnjama

¹⁰ Lazarević, LJ. "Komentar Krivičnog Zakona RS", Beograd, 1995 god., str. 158

Kriminološki pristup radno pravnim odnosima

radnika istovremeno uz povredu radne obaveze vrši ili biće krivičnog dela ili privrednog prestupa. To se može odraziti na radno pravni status radnika jer utvrđivanjem uslova za postojanje jedne vrste odgovornosti, ne isključuje se i druga vrsta odgovornosti (krivična odgovornost ne isključuje disciplinsku odgovornost i obrnuto).

Osnov za disciplinsku odgovornost radnika je zaštita procesa rada i radne discipline. Osnov za krivičnu odgovornost je zaštita od društveno opasnog dela kojim se ugrožavaju društvene vrednosti.

U praksi se najčešće disciplinski krivični postupak protiv određenog lica vodi odvojeno ali je moguće i istovremeno vođenje oba postupka.

Treba imati u vidu da su biće krivičnog dela sa jedne strane, i povreda radne obaveze sa druge strane, različite prirode i sadržine, pa samim tim, nepostojanje krivičnog dela ne znači da ne postoji povreda radne obaveze – dužnosti¹¹.

Postupci za utvrđivanje krivične odgovornosti i postupak za povredu radne obaveze – dužnosti uređuje se različitim propisima.

O izloženom stanovištu (za postojanje različite odgovornosti i postupka u slučaju da počinioc izvrši krivično delo i povredu radne dužnosti) postoji više primera u našoj sudskoj praksi koji su sadržani u svakom referatu koji ovu materiju obrađuje.

Poslodavcu je omogućeno da svojim opštim aktom – ugovorom o radu uredi postojanje teže povrede radne obaveze u slučaju da je u rednji počinioca sadržano biće krivičnog dela iz procesa rada ili u vezi sa radom.

Napominjemo da treba praviti razliku između pitanja koja ovde raspravljamo i prestanka radnog odnosa po sili zakona, zbog upućivanja na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od 6 meseci. U ovom slučaju radniku prestaje radni odnos po sili zakona danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora zbog koje mora biti odsutan sa rada duže od 6 meseci i tu akt o prestanku radnog odnosa ima deklarativno dejstvo dok u slučaju prestanka radnog odnosa zbog disciplinske odgovornosti, odluka disciplinskog organa ima konstitutivno dejstvo.

Problem se naročito pojavljuje u slučaju kada u toku disciplinskog postupka još nema pravosnažne krivične presude, a Zakonom o radnim

¹¹ Jovašević, V. "Komentar Krivičnog Zakona RS sa sudskim praktikumom", Beograd, 2003 god., str. 151

Jovana Bulatović, Danijela Kovačević

odnosima propisani su strogi rokovi za pokretanje i za vođenje postupka (6 meseci od počinjene povrede radne dužnosti). Po našem mišljenju disciplinski organ može da utvrdi da li u radnjama odgovornog radnika ima elemenata krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom.

Poslodavac je ograničen rokovima za okončanje disciplinskog postupka, pa je često moguće da radnik ostane bez posla zbog počinjene povrede radne obaveze, a da, praktično, za iste radnje bude oslobođen od krivične odgovornosti iz različitih razloga pred sudom. Zbog toga je moguće da u postupku ocene zakonitosti akta o prestanku radnog odnosa koji se vodi pred sudom sud ima u vidu tu okolnost i u sklopu svih drugih okolnosti slučaja poništi odluku kojom je radniku izrečena mera prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne dužnosti.

6. Zaključak

Ostvarivanje prava na rad Ustavom je zajamčeno, ne samo kao proklamacija već i kao prirodno pravo potrebe za životom što omogućava oslobađanje od svih vidova prinudnog i eksploatatornog položaja rada.

Ukupni društveni odnosi se odražavaju na radno-pravne odnose i kroz te odnose oslikavaju se osnovi društvene vrednosti utvrđene Ustavom.

Kazna kao krivična sankcija, mere bezbednosti i disciplinska odgovornost utiču na radne odnose i status radnika. Raznovrsne su i brojne uzročnosti i uslovljenosti ovih odnosa, a samim tim, složena praktična i teorijska pitanja u sagledavanju tih odnosa.

Da bi se obezbedilo nesmetano funkcionisanje radnog procesa neophodno je da u međusobnom odnosu treba analizirati specijalni i opšti preventivni uticaj sankcija i mera bezbednosti kojima se razvija odgovornost radnika prema radu i radna disciplina. Može se konstatovati preventivni i vaspitni uticaj sankcija i mera bezbednosti, a potom i njihov retributivni karakter.

Zaštiti radno pravnih odnosa nije dovoljna samo disciplinska odgovornost radnika već i svi drugi oblici odgovornosti, samim tim krivično-pravna odgovornost. Krivično-pravna odgovornost kao i odgovornost za društveno opasno ponašanje kojim se ugrožavaju osnovne društvene vrednosti ne može se odvojiti od radno-pravne odgovornosti, samim tim, od posledica na radne odnose i status radnika.

Društvo – država prinuđeno je da primenom utvrđenih situacija (kazne zatvora, mere bezbednosti i vaspitne mere) reaguju u cilju očuvanja radne

discipline, a samim tim i očuvanju društveno-ekonomskih odnosa kao baze za očuvanje osnovnih društvenih odnosa.

7. REFERENCE

1. Đuričić, M. Kulić, Ž. Radno pravo Beograd, 2012
2. Stojanović, Z. Komentar krivičnog zakonika Beograd, 2013
3. Simić, I. Krivični zakon Republike Srbije praktična primena, Beograd, 2014
4. Lubarda, B. Socijalno pravo i dostojanstvo na radu Beograd, 2013
5. Durand, P. La politique contemporaine de la sécurité Sociale, Paris, 2013
6. Kambovski, V. Kazneno pravo – posebni deo Skopje, 2012
7. Lazarević, L. J. Komentar Krivičnog Zakona RS, Beograd, 2013
8. Jovašević, V. Komentar Krivičnog Zakona RS sa sudskim praktikumom, Beograd, 2014

CRIMINOLOGY APPROACH TO EMPLOYMENT LEGAL RELATIONSHIP

Jovana Bulatović¹, Danijela Kovačević²

¹Visoka ekonomska škola strukovnih studija Peć u Leposaviću,

²Univerzitet Privredna akademija, Pravni fakultet, Novi Sad

Abstract: The relationship between employment and criminal law measures are and are seen as multiple and complex relationships. This paper has sought to examine the relationship between criminal sanctions, security measures, suspension from work, suspension and criminal liability to labor relations. Our understanding is related to the ratio of the criminal and labor law in the Republic of Serbia. Relationships are discussing a long legal regulations and legal tradition that existed in the earlier Yugoslav federal community, and the Republic of Serbia has taken legal norms in this area, and therefore the previously created legal jurisprudence that has continued to exist in the Republic of Serbia as a legal successor of the former Yugoslav federation.

Keywords: employment and sanctions, termination of employment because of the conviction to imprisonment, employment and security measures, as a result of the suspension of criminal proceedings, criminal liability for breach of obligations

