

*Драгољуб Симоновић,
шеф Службе за правне послове
у ЈП „Електропривреда Србије“, Београд*

Материјална одговорност у нашој радној легислативи

Резиме

Институцији материјалне одговорности у нашој радној легислативи треба вишејеро хармонизовати са решењима у уредном праву и у Закону о облигационим односима. Ово се нарочито односи на степен кривице радника, релевантан код самог утврђивања материјалне одговорности, код институција ослобађања од обавезе плаћања накнаде штете, односно њеног снижења и сл.

Крајњим упућујућим нормама на Закон о облигационим односима треба избећи неопходно прецизирање одредаба радне и грађанске (облигационе) легислативе које се односе на материјалну (деликту) одговорности.

Такође, нужна је хармонизација унутар саме радне легислативе, на релацији изв. материјалног радног законодавства, тј. Закона о раду и Закона о радним односима у државним органима.

Кључне речи: *материјална одговорности, радник, послодавац, кривица, хармонизација.*

I - Увод

Институт материјалне одговорности радника је традиционални институт радног права. Он представља материју *lex specialis* у односу на норме грађанског (об-

лигационог) права које регулишу деликтну одговорност, односно одговорност за проузроковану штету.

У облигационом праву искристалисала су се три вида деликтне одговорности: а) одговорност по основу кривице (субјективна одговорност); б) одговорност за другог и в) одговорност за штету од опасне ствари или опасне делатности (објективна одговорност).

У радном праву предмет регулативе је, по правилу, субјективна одговорност и одговорност за другог. Ова два вида материјалне одговорности, у нашој радној легислативи исказивала су се у два смера: кроз одговорност радника за штету проузроковану предузећу и одговорност предузећа за штету проузроковану раднику, односно трећем лицу.

У нашој ранијој радној легислативи институту материјалне одговорности посвећивана су читава поглавља са бројним нормама материјалноправне и процесноправне природе. У Закону о раду¹⁾ и његовом претходнику, овај институт се свео на један обиман члан о материјалној одговорности радника, правно-технички несређен, и једну кратку упућујућу норму о материјалној одговорности послодавца.

У овој материји упућујуће одредбе су усмерене на Закон о облигационим односима²⁾ (у даљем тексту: ЗОО), који се, као *lex generalis*, сходно примењује у области материјалне одговорности радника, односно послодавца.

II - Материјална одговорност радника

Наш првенац у послератној радној легислативи, савезни Закон о радним односима³⁾ из 1957. године садржао је бројне материјалне и процесне одредбе у области материјалне одговорности радника. Његов следбеник, Основни закон о радним односима⁴⁾ из 1965. године, редуцирао је одредбе у овој области, а потоњи Закон о међусобним односима радника у удруженом раду⁵⁾ је задржао ниво регулативе претходника у материји материјалне одговорности, док је, несхватљиво, десетковао норме о дисциплинској одговорности, свдећи тај значајни институт радног права на једну упућујућу одредбу.

У погледу броја одредаба, може се рећи да је Закон о удруженом раду⁶⁾ рефирмисао институт материјалне одговорности. Иста квалификација се односи на републички Закон о радним односима.⁷⁾ Каснија радна легислатива, савезна и ре-

1. „Сл. Гласник РС“, бр. 70/2001, 73/2001.
2. „Сл. лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 57/89, „Сл. лист СРЈ“. бр. 31/93.
3. „Сл. лист ФНРЈ“, бр. 53/57.
4. „Сл. лист СФРЈ“, бр. 17/65.
5. „Сл. лист СФРЈ“, бр. 22/73.
6. „Сл. лист СФРЈ“, бр. 53/76.
7. „Сл. гласник СРС“, бр. 40/77.

публичка, значиће осеку у нормативном стипулисању овог института, све до позитивног закона.

1. Кривица радника

Материјална одговорност радника по свом карактеру (природи) представља облик субјективне одговорности. Радник је материјално одговоран уколико је штету проузроковао кривицом.

У погледу степена кривице радника, наша послератна радна легислатива није садржала јединствено решење. У ранијој регулативи одредбе о степену кривице радника биле су компатибилне упоредном и домаћем грађанском (облигационом) праву, док су се у доцнијем развоју радног права оне одвајале од грађанског, прописујући виши стандард кривице.

Наш ЗОО (у чл. 158.) ближе утврђује појам кривице, утврђујући да она постоји кад је штетник проузроковао штету намерно или непажњом.⁸⁾ С обзиром да није прецизирао облик непажње, ЗОО подразумева: а) тешку (велику, грубу, крајњу – *culpa lata*) и б) обичну (малу, лаку – *culpa levis*) непажњу.⁹⁾

Све до 1966. године, према нашој радноправној регулативи, радник је материјално одговарао, осим намере, за крајњу и обичну непажњу.

Упутство за спровођење прописа о материјалној одговорности радника¹⁰⁾ из 1950. године представљало је први акт наше радноправне регулативе који је прецизирао основ и степен материјалне одговорности радника. Према њему, радник одговара за штету само у случају ако му се радња којом је проузрокована штета може уписати у кривицу, тј. ако код радника постоји умишљај или нехат (непажња). Ако је радник у време кад је штета проузрокована био у бесвесном стању неће одговарати за материјалну штету, осим ако је својом кривицом дошао у такво стање (пијанство).¹¹⁾

Закон о радним односима из 1957. године обавезивао је на накнаду штете радника који својом **кривицом** учини штету привредној организацији, у вези са вршењем посла. Дакле, према нашем законском првенцу у области радних односа, радник је материјално одговарао за све облике кривице, укључујући и обичну непажњу.

Исто решење задржао је Основни закон о радним односима из 1965. године, прецизнијом формулацијом. Према њему, радник који намерно или **из непажње**

8. За непажњу у грађанском праву познат је и израз „немар“. Тако, према параграфу 1294. АГЗ, дело је учињено из немара ако је штета причињена несвесном кривицом или због недостатка личне пажње, или потребне марљивости.

9. Различита су решења у упоредном грађанском праву. На пример, у швајцарском Закону о облигацијама (чл. 321-е), радник одговара за штету коју проузрокује послодавцу намерно или из нехата. Степен пажње који обавезује радника одређује се уговором о раду, водећи рачуна о способностима и својствима радника, његовом образовању и професионалном ризику.

10. „Сл. лист ФНРЈ“, бр. 39/50.

11. Случај подсећа на кривичноправни институт *actio liberae in causa*.

проузрокује материјалну штету радној организацији на раду или у вези са радом, дужан је да је накнади.

Међутим, управо овај закон је наредне године направио заокрет, дерогирајући обичну непажњу као најнижи степен кривице. Закон о изменама и допунама Основног закона о радним односима¹²⁾ по први пут у нашој радној легислативи специфицирао је кривицу на: а) намеру и б) **крајњу** непажњу. Дакле, од 1966. године радник је материјално одговоран само уколико је штету проузроковао намерно или из крајње непажње, а за обичну непажњу не одговара.

Тако, крајња (груба) непажња као степен кривице радника егзистира у нашој радној легислативи готово четири деценије. Интересантно је да је крајња непажња, као стандард деликтне одговорности, пре уведена у „супсидијерно“ (у државној управи) него у „основно“ („матично“) радно законодавство, и то пуних девет година раније. Наиме, још је Закон о јавним службеницима¹³⁾ прописао да је службеник, ако је штету учинио службеним актом или радњом, дужан да је накнади само ако је проузроковао намерно или из крајње непажње.

У правној теорији постоји мишљење да је у случају кад радник не одговара за обичну, већ само за крајњу непажњу, реч о ограниченој одговорности радника за накнаду штете.¹⁴⁾

У пракси је било негодовања због укидања обичне непажње као степена кривице радника. Поједини радници и радни колективи неслагање су изражавали кроз иницијативе уставном суду за оцену уставности законских регула према којима радник материјално не одговара за обичну непажњу. Незадовољства су кулминирала по доношењу Закона о удруженом раду, који је прихватио решење о искључењу обичне непажње као степена кривице. Исказано је веровање да би друштвена својина била боље и ефикасније заштићена уколико би радници, осим за крајњу, материјално одговарали и за обичну непажњу.

Уставни судови су одбијали такве иницијативе,¹⁵⁾ чиме су дали „зелено светло“ дерогацији стандарда обичне непажње у области материјалне одговорности радника.

2. Органи одлучивања о материјалној одговорности

У нашој ранијој радноправној регулативи преовлађивало је садејство иноконских и колегијалних органа одлучивања у области материјалне одговорности.

12. „Сл. лист СФРЈ“, бр. 28/66.

13. „Сл. лист ФНРЈ“, бр. 53/57.

14. А. Групче, Цивилна одговорност радних организација и њихових радника по југословенском праву, Београд, 1969.

15. Из образложења одлуке Уставног суда Југославије У. бр. 235/82 од 15.3.1984. године („Сл. лист СФРЈ“, бр. 24/84): „... утврђивање одговорности радника за штету коју причини намерно или из крајње непажње сагласно је са уставно-правним положајем радника као носилаца свих права и обавеза на средствима рада која су им поверена на коришћење, чување и унапређивање, што је и сврха удруживања њиховог рада на тим средствима.“

Према закону из 1957. године директор (односно друго овлашћено лице) је покретао поступак за утврђивање и наплату штете. Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину и штетника утврђивала је стручна комисија од три члана. Ако ове чињенице нису спорне, комисија се није образовала. Иначе, комисију је образовао управни одбор.

Решење о накнади штете до одређеног износа (до 10.000 динара) доносио је директор, а ако је он учинио штету до тог износа, решење је доносио раднички савет. Захтев за накнаду штете који је премашивао законом одређени износ привредна организација је могла остваривати само путем надлежног редовног суда.

Према Закону о удруженом раду, надлежни орган ООУР утврђивао је постојање штете, штетника, њену висину и околности под којима је настала. Ако радник не накнади штету добровољно, ООУР је покретала судски поступак за накнаду штете. У пракси, орган одлучивања о материјалној одговорности је био колегијалан (комисија образована од стране радничког савета). Уколико је штета проузрокована повредом радне обавезе о којој је одлучивала дисциплинска комисија.

Савезни Закон о основама радних односа¹⁶⁾ и републички Закон о радним односима¹⁷⁾ из 1996. године означили су радикалну прекретницу у погледу органа одлучивања о правима, обавезама и одговорностима радника. Одзвонило је колегијалним органима, а готово потпуно је реафирмисано инокосно одлучивање.

Тим законима директор је реафирмисан не само као дисциплински старешина, већ као свеукупни старешина у области радног права. Колегијално одлучивање је редуцирано на институт материјалне одговорности и на још неколико маргиналних случајева.¹⁸⁾

Таквим решењем је, може се рећи, колегијално (комисијско) одлучивање задржано само код једног значајнијег радноправног института, управо код материјалне одговорности. Посебна комисија коју именује директор мериторно одлучује о материјалној одговорности радника утврђивањем: постојања штете; њене висине; околности под којима је настала; штетника и начина накнаде штете.

Према чл. 95. ст. 5. Закона о раду, горње елементе материјалне одговорности (накнаде штете) утврђује послодавац, у складу са општим актом или уговором о раду.

Важећи закон у области радних односа, за разлику од својих претходника, не прецизира орган који одлучује о материјалној одговорности радника. То је ствар аутономне регулативе и послодавца.

По овом питању ситуација у посебним колективним уговорима је неуједначена. Већина колективних уговора регулише мериторно одлучивање инокосног органа (директора), на основу извештаја који, по утврђивању чињеничног стања и доказа, подноси колегијални орган (посебна комисија).

16. „Сл. лист СРЈ“, бр. 29/96.

17. „Сл. гласник РС“, бр. 55/96.

18. Д. Симоновић, Дисциплинска овлашћења и одговорност директора, „Право и привреда“, број 5-8/2000, стр. 369.

Тако, према Посебном колективном уговору за „Електропривреду Србије“,¹⁹⁾ о накнади штете решењем одлучује директор, на основу извештаја комисије која утврђује чињенице и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Међутим, има случајева поверавања одлучивања *in meritum* колегијалном органу, као у Посебном колективном уговору у области банкарства, организација за осигурање и других финансијских организација.²⁰⁾

3. Проузроковање штете од више радника

Још у првенцу наше радне легислативе устројена су правила накнаде штете у ситуацији кад је више лица проузроковало исту. Ако је штета учињена од више радника, висина накнаде се утврђује за сваког појединачно, сразмерно његовој одговорности за учињену штету. Ако је немогуће утврдити сразмерну одговорност за сваког, они штету накнађују у једнаким износима.

У овом делу, доцнија радна легислатива је искристалисала још један случај. Ако је више радника проузроковало штету умишљајним кривичним делом, они за штету одговарају солидарно.

Ова правила материјалне одговорности нормативно су стабилна. Њих је преузео и Закон о раду.

III – Проузроковање штете трећем лицу

Још у закону из 1957. године прописан је облик материјалне одговорности у коме предузеће одговара за штету коју његов радник проузрокује трећем лицу. Привредна организација је одговорна за штету коју њен радник учини појединцима или правним лицима у вези са радом. Организација је имала право да тражи од радника накнаду коју је исплатила трећем лицу ако је радник штету проузроковао намерно или из крајње непажње (право на регрес). Тај (регресни) захтев према раднику застаревао је за шест месеци од дана извршене исплате.

Дакле, наш првенац радне легислативе вршио је дистинкцију степена кривице радника. Радник је привредној организацији материјално одговарао и за обичну непажњу, док је у случају њеног регресног захтева за случај проузроковања штете трећем лицу одговарао само за крајњу непажњу. Како смо видели, после десетак година (1966.) доћи ће до нормативног усклађивања степена кривице, кроз стандард крајње непажње.

Ова законска правила су и данас на снази, с тим што Закон о раду не регулише питање застарелости регресног захтева предузећа према раднику.

Овај вид одговорности је у облигационом праву познат као одговорност за другога. У чл. 170. и 171. ЗОО комплексније је него у радном законодавству регу-

19. „Сл. гласник РС“, бр. 87/2002

20. „Сл. гласник РС“, бр. 75/91..... 53/2001 (пречишћен текст).

лисан институт одговорности предузећа за штету коју његов радник проузрокује трећем лицу.²¹⁾

У таквој ситуацији поставља се питање оправданости постојања овог института у радној легислативи у „крњем“ издању, с обзиром на његову комплекснију регулативу у ЗОО. По оцени аутора, боље решење би представљала кратка упућујућа норма на ЗОО, него постојеће половично решење у Закону о раду.

IV – Материјална одговорност послодавца

Пре Закона о удруженом раду институт материјалне одговорности је, може се рећи, био једносмеран. У радној легислативи била је присутна само ситуација у којој радник проузрокује штету предузећу или трећем лицу.

Закон о удруженом раду је увео двосмерност, прописујући и правило одговорности предузећа за штету проузроковану раднику. Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом, има право да од ООУР захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету. Ако ООУР у прописаном року не накнади штету раднику, он је имао право да накнаду штете захтева пред судом.

У питању је начелна норма, упућујућа на грађанскоправну регулативу која се односи на проузроковање и накнаду штете, пре свега на објективну одговорност предузећа (одговорност за опасну ствар, односно опасну делатност).

Према чл. 96. Закона о раду, ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и општим актом. И овде је у питању упућујућа норма и то, по оцени аутора, на ЗОО и прописе који регулишу област заштите на раду.

V – Ранији радноправни законски институти материјалне одговорности

У овом делу аутор ће укратко опсервирати ранији радноправни институт паушалне накнаде штете и институт ослобађања радника од обавезе плаћања накнаде штете, дерогиран у матичној радној легислативи, а још увек присутан у закону који регулише радне односе у државним органима.

21. Према чл. 170. ЗОО, за штету коју радник у раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу одговара предузеће у којем је радник радио у тренутку проузроковања штете, осим ако докаже да је радник у датим околностима поступао онако како је требало. Оштећеник има право захтевати накнаду штете и непосредно од радника ако је штету проузроковао намерно. Предузеће које је оштећенику накнадило штету коју је његов радник проузроковао намерно или крајњом непажњом, има право од тог радника захтевати накнаду плаћеног износа. То право застарева у року од шест месеци од дана исплаћене накнаде штете.

1. Паушална накнада штете

Међу бројним новитетима, Закон о удруженом раду је увео институт паушалне накнаде штете у нашу радну легислативу. Самоуправним општим актом могао се утврдити паушални износ накнаде за штету проузроковану од стране радника која се одразила на извршење обавезе других радника, а тачан износ се не може утврдити, или би његово утврђивање изазвало несразмерне трошкове.

Накнада штете у паушалном износу представља накнаду процењене, а не стварно утврђене висине штете. За разлику од редовних правила накнаде штете, овде недостаје тачан обим, односно износ проузроковане штете, из разлога што га је немогуће утврдити, или би то било нерационално (скупо).

У пракси се овај облик одређивања накнаде штете најчешће примењивао код неоправданог изостајања са посла, закашњења или ранијег напуштања посла, престанка рада пре разрешења и непоштовања отказног рока. То су били типични случајеви у којима није могао бити тачно утврђен износ штете, па је прибегавано примени паушалног износа (на пример, одређен новчани износ за сваки час закашњења).

Институт паушалне накнаде штете задржао је Закон о основаним правима из радног односа²²⁾ из 1989. године, а дерогиран је радним законодавством 1996. године.

Важећи Општи колективни уговор²³⁾ само помиње паушални износ штете, а неки посебни колективни уговори и даље предвиђају овај институт. Тако, према Посебном колективном уговору за делатности угоститељства и туризма Србије,²⁴⁾ ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би њено утврђивање проузроковало послодавцу несразмерне трошкове, висину настале штете послодавац утврђује у паушалном износу проценом штете.

2. Ослобађање радника од плаћања накнаде штете

Према ранијој подзаконској регулативи и Закону о радним односима из 1957. године, радник се могао из оправданих разлога ослободити од плаћања накнаде штете у целом износу или једним делом. Исто решење било је прописано Законом о јавним службеницима (1957.).

Основни закон о радним односима (1965.) није нормирао могућност ослобађања радника од обавезе плаћања накнаде штете. Овај институт нису познавали ни Закон о удруженом раду, као ни републички радни закони донети на основу њега.

Међутим, институт ослобађања је дерогиран само у матичном радном законодавству. Наставио је да живи у законима који регулишу радне односе у државној управи (Закон о савезној управи из 1965.).

22. „Сл. лист СФРЈ“, бр. 60/89.

23. „Сл. гласник РС“, бр. 22/97, 21/98, 53/99, 12/2000, 31/2001.

24. „Сл. гласник РС“, бр. 81/2003, 96/2003.

Закон о основним правима из радног односа вратио је у основну радну легислативу институт ослобађања радника од плаћања накнаде штете, али не директно *ex lege*, већ путем упућујуће норме. Општим актом, односно колективним уговором, могу се утврдити услови, случајеви и критеријуми за смањење висине штете, односно за ослобађање од плаћања штете. Ту регулу је преузео републички Закон о радним односима.²⁵⁾

Према Општем колективном уговору,²⁶⁾ из 1990. године, послодавац може да смањи висину накнаде штете у складу са посебним, односно појединачним колективним уговором, ако је радник у таквом материјалном стању да би га исплата накнаде штете довела у тежак материјални положај. Бројни посебни колективни уговори преузели су решење из закона, односно општег колективног уговора.

Институт ослобађања доживео је нову дерогаацију радним законом из 1996. године. Њега не познаје ни важећи Закон о раду.

У члану 191. ЗОО утврђена је могућност судског снижења висине накнаде штете, под условом да је штетник није проузроковао намерно, ни крајњом непажњом. Према томе, ЗОО не прописује институт ослобађања, већ само снижење висине накнаде штете и то једино за случај обичне непажње.

Како смо видели, радна легислатива је била „дарежљивија“. У њој је било ситуација кад се радник могао ослободити плаћања накнаде штете у потпуности, и то за већи степен деликтне одговорности – крајњу непажњу.

Институт делимичног ослобађања егзистира и даље у државној управи. Према чл. 55. Закона о радним односима у државним органима,²⁷⁾ уколико би исплатом накнаде за штету државном органу била угрожена егзистенција запосленог и његове породице, запослени се може делимично ослободити плаћања накнаде за штету под условима утврђеним посебним колективним уговором.

И важећи Општи колективни уговор предвиђа могућност смањења накнаде штете. Ако је запослени у таквом материјалном стању да би га исплата накнаде штете довела у тежак материјални положај, послодавац може да висину штете смањи у складу са посебним, односно појединачним колективним уговором.

Смањење висине накнаде штете предвиђају неки посебни колективни уговори, нпр., Посебан КУ за социјалну заштиту у Републици Србији²⁸⁾ и Посебан КУ у области банкарства, организација за осигурање и других финансијских организација.

„Дарежљивост“ је, у пуној мери, задржао Посебан колективни уговор за делатности угоститељства и туризма Србије. Према њему, послодавац може у оправданим случајевима делимично или у целини ослободити запосленог од плаћања накнаде штете, изузев ако је штету проузроковао намерно. Дакле, задржана је могућност ослобађања за крајњу непажњу, што је велики „попуст“, с обзиром да

25. „Сл. гласник РС“, бр. 45/91.

26. „Сл. гласник РС“, бр. 18/90.

27. „Сл. гласник РС“, бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/2001, 39/2002.

28. „Сл. гласник РС“, бр. 22/2002.

закони који регулишу радне односе већ осам година не познају институт ослобађања.

Како се види, постоји право шаренило нормативних решења и нехармонизација домаће радне легислативе и подзаконске регулативе у погледу института ослобађања, односно смањења висине накнаде штете. Нормативно усклађивање је императив.

VI – Закључак

Институт материјалне одговорности у нашој радној легислативи није хармонизован са решењима упоредног права, нарочито у погледу степена кривице радника.

Он, такође, није хармонизован унутар саме домаће радне легислативе на релацији „матичног“ и „супсидијерног“ законодавства, у прошлости ни данас. Примера ради, *de lege lata*, институт ослобађања радника од обавезе плаћања накнаде штете, односно њеног снижења, дерогиран је у „матичном“ радном законодавству 1996. године, а још увек егзистира у Закону о радним односима у државним органима.

Од доношења Закона о облигационим односима (1978.) нехармонизација радноправног института материјалне одговорности проширена је у односу на нашу прву кодификацију облигационог права. И за ту тврдњу илустративан је пример ослобађања радника од обавезе плаћања накнаде штете. Тај институт ЗОО не познаје, већ само могућност судског снижења накнаде штете и то само у случају обичне непажње, док је радна легислатива познавала и случајеве потпуног ослобађања за крајњу непажњу.

Аутор се залаже за потпуну дерогацију института ослобађања од плаћања накнаде штете, односно њеног снижења, што се односи на важећи Закон о радним односима у државној управи. Ово из разлога што радник уопште материјално не одговара за обичну непажњу, а ослобађање или снижење висине накнаде штете за крајњу непажњу супротно је решењу из чл. 191. ЗОО. Осим тога, у питању је реликт тзв. сиромашког права, сувишан у условима појачане радне конкуренције и заопштравања радне дисциплине.

Даље, аутор се залаже за потпуно усклађивање одредаба о материјалној одговорности из радне легислативе са одредбама ЗОО, чиме би се избегле, с једне стране, инкомпатибилне норме, а, са друге, непотребно понављање одредаба. *Exempli causa*, институт материјалне одговорности предузећа за штету коју његов радник проузрокује трећем лицу (одговорност за другога) у „крњем“ издању, треба дерогирати у радној легислативи и стипулисати само кратку упућујућу норму на ЗОО, који комплексно регулише институт одговорности за другога, укључујући и одговорност предузећа за штету коју трећем лицу проузрокује његов радник.

На крају, аутор се залаже за законску реафирмацију института паушалне накнаде штете, који још увек егзистира у неким посебним колективним уговорима.

У питању је институт који не познаје ЗОО, те представља спецификум радне легислативе.

Утврђивање паушалног износа накнаде штете је веома корисно и економично за послодавца у неким типичним ситуацијама, као што су кашњење на посао и превремени одлазак, у којима би редовна правила накнаде штете била нецелисходна због немогућности или отежаног доказивања висине штете, или због несоразмерних трошкова њеног утврђивања. Овај институт може остварити и значајно превентивно дејство на раднике на мотивационом и психолошком плану. Радници навикли на закашњавање засигурно би елиминисали ту навику под утицајем свести да применом института паушалне накнаде штете могу трпети материјални губитак.

Dragoljub Simonović,
Chief of the Legal Transactions Department
Public Utility Company "Elektroprivreda Srbije", Belgrade

Material Responsibility within Our Labor Legislation

Summary

The rules on material responsibility of our labor legislation should be harmonized in many ways with the solutions of comparative law and of the Obligation Relationships Act. This is particularly important as to degree of fault of an employee, which is significant for establishing the responsibility, as to liberation of responsibility, as to decrease of damage compensation etc. It should avoid duplication of rules of labor legislation with rules the Obligation Relationships Act, by way of referring to rules of the Obligation Relationships Act, where appropriate. It is also necessary to harmonize the rules of the Labor Act and of Labor Relationships Within the State Organs Act.

Key words: *material responsibility, employee, employer, fault, harmonization.*