

---

# ЧЛАНЦИ

---

УДК 343.271 ; 347.91:331.109

др *Слободанка* КОВАЧЕВИЋ-ПЕРИЋ  
доцент Правног факултета Универзитета у Приштини,  
са привременим седиштем у Косовској Митровици

др *Горан* ОБРАДОВИЋ  
ванредни професор Правног факултета Универзитета у Нишу

## ЛЕГИТИМНОСТ НОВЧАНЕ КАЗНЕ КАО ДИСЦИПЛИНСКЕ САНКЦИЈЕ\*<sup>1</sup>

### Резиме

*Новчана казна изречена као дисциплинска санкција за повреду радне обавезе или дисциплине њонашања састоји се у умањењу (обустави) зараде зајосленој за извршени рад. У ошћијем режиму радних односа Закон о раду не ѡредвиђа новчану казну за дисциплинске ѡрекршаје, али је ѡревиђена законима *lex specialis*. У овом чланку аућори анализирају оћравданосћ изрицања новчане казне за ѡвреде радних обавеза и радне дисциплине. Након уводној размайрања, у друћом делу рада указује се на каракћерисћике новчана казна кроз истћоријски и ѡозићивно ѡравни асћекћи. У шћрећем делу размайра се новчана казна у ућоредним радноћравним ѡройисима – већина законодавсћижава је изричићо забрањује. У чећврћом ѡследњем делу, аућори саћледавају лећићимисћиетћ дисциплинске власћи ѡслодавца у циљу сублимирања основне идеје на којој се заснива чланак – осћоравање оћравданосћи дисциплинских овлашћења ѡслодавца да изриче новчану казну. Закључно, осћоравање оћравданосћи новчане казне аућори заснивају на идеји алименћационоћ каракћера зараде и осћваривања начела: за извршени рад – зарада.*

\* Чланак је резултат рада на пројекту „Заштита људских и мањинских права у европском правном простору“, бр. 179046, који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

**Кључне речи:** дисциплинске санкције, новчана казна, легијимности новчане казне.

## I Уводна разматрања

Санкција, у најширем смислу речи, је она правна последица која прати повреду правних прописа. Дисциплинска санкција се може дефинисати као врста правне санкције, утврђена законом или другим општим актом, коју изриче надлежан дисциплински орган у дисциплинском поступку против запосленог који својом кривицом учини повреду радне обавезе, односно дисциплине понашања. У смислу појмовног одређења, може се истаћи да је санкција у дисциплинском праву специфична врста санкције, различита од других санкција јер је примењива само против лица у радном односу, традиционално против лица у односу субординације.<sup>1</sup> Она погађа запосленог у његовом професионалном својству, као субјекта радног односа, јер су њене реперкусије у одређеном моралном дејству или у ограничавању или одузимању права и положаја или својства радника – учиниоцу дисциплинског дела.<sup>2</sup> Изрицање дисциплинске санкције у поступку утврђивања дисциплинске орговорности има двоструку сврху. С једне стране њена сврха је изражена у репресији према запосленом, као правна последица за непоштовање прописане радне обавезе и утврђене радне дисциплине, а са друге стране изречена санкција има васпитни утицај, јер врши превенцију према запосленом коме је изречена (ако је у питању опростива грешка, лакша повреда радне дисциплине) да убудуће не чини повреду радне обавезе (специјална превенција), и превенцију у односу на остале запослене да се понашају у складу са прописаним радним обавезама и радном дисциплином, да их не нарушавају, јер то повлачи дисциплинску санкцију (генерална превенција).

Изрицање (и примена) дисциплинске санкције запосленом за учињену повреду радне обавезе једна је од манифестација подређености

1 Дисциплинске санкције се, нпр., разликује од казних санкција (само кад се ради о мерама безбедности, а не о казнама), иако им је правни извор исти: хетерономна правна норма. Разлике су у садржају, у објекту, у последицама, органима, поступку итд. Више о дисциплинским санкцијама: Никола Тинтић, *Радно и социјално право, радни односи*, Књ. њрва: *радни односи (II)*, Народне новине, Загреб, 1972, стр. 599.

2 Дефиниција је дата спајањем дефиниције из појмовног одређивања дисциплинске санкције у делима уважаних професора радног права: Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1981, стр. 247; и Бранко А. Лубарда, *Радно право, (расправа о досјојансију на раду и социјалном дијалоју)*, Правни факултет у Београду, Београд, 2012, стр. 643.

запослених радном реду и радној дисциплини послодавца од момента ступања на рад запосленог. Дисциплинска власт послодавца иманентна је радном односу, као односу субординације, односно економске и правне подређености запослених, чија *causa* задира у историјске корене друштвено-економске неједнакости уговорних стране. У том смислу послодавац има овлашћења „господара посла“, из којег проистиче право организовања приватне власти, тј. власти једног лица над другим. У њеном средишту налази се послодавчево овлашћење да издаје налоге и упутства запосленом, другим речима, да доноси одлуке, да уређује односе (прописује правила понашање) и да изриче дисциплинске санкције“. Са аспекта претходне анализе, која потврђује каузалност дисциплинске власти и субординације, тиме и комплементарност права и обавеза субјеката радног односа, може се рећи да је легитимитет послодавца да изриче дисциплинске санкције неспоран. Спорно је, према нашем мишљењу, право послодавца да изриче новчану казну за дисциплинске прекршаје. Намеће се дилема да ли је изрицањем новчане казне законодавац подредио начело онеозности и фундаментално право сваког човека из радног односа – право да за извршени рад добије адекватну зараду, приватној власти послодавца, чиме се легитимитет дисциплинске власти (приватне власти) ставља изнад легалитета људских права (универзалних, јединствених, неотуђивих...).

## II Новчана казна у домаћој радноправној регулативи

### 1. Историјски развој

Новчана казна спада у старије и познате институте дисциплинског кажњавања. У режиму дисциплинских санкција новчана казна има свој развојни пут, обележен дилемом у погледу њене легитимности, односно оправданости увођења ове казне у систем дисциплинских санкција. Та опречност у ставовима у погледу оправданости изрицања новчане казне за дисциплинске прекршаје довела је до неравномерне кривуље у њеном развоју, како у упоредном тако и у домаћем законодавству. У домаћем радноправном законодавству долазило је до њеног установљавања, па укидања, затим поновног увођења са променама у распону и трајању ове казне, итд. Новчана казна је први пут уведена у домаће радно законодавство 1949. године, Уредбом о дисциплинској и материјалној одговорности радника у државним предузећима надлештвима и установама.<sup>3</sup> Уредба је предвиђала могућност изрицања новчане казне у висини до једне дневне чисте плате радника, с тим да укупни

3 Уредба о дисциплинској и материјалној одговорности радника у државним предузећима надлештвима и установама (*Службени листи ФНРЈ*, бр. 27/49).

збир ових казни у једном месецу није могао прећи износ од 10 одсто од једномесечне нето плате. Припремање Закона о радним односима 1957. године, обележила је широка расправа у погледу оправданости увођења новчане казне, за коју се сматрало да је иманентно обележје капиталистичког система, а с обзиром на новоизграђене друштвено-економске односе (који су се градили на друштвеној својини) и новонастали самоуправни положај радника у њему. Међутим, преовладало је мишљење да би новчана казна представљала неопходан елемент у обезбеђивању радне дисциплине, па је и своје место добила у чл. 254 поменутог закона. Могла се изрећи највише до 10% месечног личног дохода, у трајању до три месеца. Доношење Основног закона о радним односима 1965. године укида ову дисциплинску санкцију, као неспојиву са положајем радника у нашем друштвено-економском уређењу.<sup>4</sup> Уставним амандманима од 1971. године и Законом о међусобним односима радника у удруженом раду из 1973. године<sup>5</sup> уређивање дисциплинских мера пренето је у надлежност република и покрајина.

При припремању Закона о правима и обавезама радника у удруженом раду Социјалистичке Републике Србије, појавила се дилема „за“ или „против“ враћања новчане казне као дисциплинске мере. Закон је изричито не уводи али је и не забрањује. Другим речима, оцењено је да ова мера треба да постоји, али је као израз самоуправног положаја радника у удруженом раду остављено радницима у Основним организацијама удруженог рада (ООУР), да у зависности од степена радне дисциплине и потребе да се она обезбеди, сами оцене неопходност да уведу или не ову меру. У циљу заштите радника од самовоље и произвољности законом је било предвиђено да уколико радници одлуче да је самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду уведу, новчана мера се не може одредити у већем износу од 10% једномесечног личног дохода за теже, односно за 3% једномесечно личног дохода за лакше повреде радне обавезе. Осим што уводи ограничења у одређивању износа, овај закон уместо уобичајеног термина „новчана казна“, уводи термин „новчана мера“. Закон о удруженом раду<sup>6</sup> утврђује дисциплинске мере које се могу изрећи због повреда радних обавеза (опомена, јавна опомена, новчана казна, распоређивање на друге послове односно радне задатке за одређено време у складу са законом, престанак радног односа), али само новчану меру квалификује и представља као казну/новчану казну. За разлику од ранијих законских прописа ЗУР таксативно утврђује теже повреде радних обавеза за које се може изрећи новчана казна као дис-

4 Службени лист СФРЈ, бр. 17/65.

5 Службени лист СФРЈ, бр. 22/73.

6 Закон о удруженом раду (Службени лист СФРЈ, бр. 53/76; даље у фуснотама: ЗУР) чл. 195, 196 и 198.

циплинска мера. Тиме је изрицање новчане казне резервисано само за одређени број повреда радне обавезе, које по својим последицама имају карактер посебно тешких повреда радне обавезе. Даља карактеристика новчане казне према овом закону, састоји се у могућности да њено извршење може бити одложено, за време утврђено самоуправним општим актом, а које не може бити краће од шест месеци, нити дуже од годину дана. Ако радник у оквиру овог рока, не учини тежу повреду радне обавезе, сматраће се да новчана казна није ни изречена. У супротном, прекида се рок одлагања и изрицањем нове мере за тежу повреду радне обавезе, извршава се претходно изречена мера новчане казне, осим ако није за нову повреду изречена мера престанка радног односа.

Законима с почетка 90-их година – Закон о основним правима из радног односа,<sup>7</sup> Закон о радним односима Републике Србије,<sup>8</sup> новчана казна која је некада била прописана само за теже повреде радних обавеза и дужности, сада се могла изрицати и за лакше и теже повреде радне обавезе. Међутим, као и већина радноправних прописа и овај закон није регулисао начин извршења и намену средстава добијених од новчане казне. Закон не прописује ни упућујуће норме на колективни уговор, већ је одређивао само оквирне границе (вредносне и временске), тако што је прописивао да се новчана казна може изрећи највише у висини до 15% аконтације месечног личног дохотка радника (Закон о основним правима из радног односа уместо термина „зарада“ употребљава термин „аконтација месечног личног дохотка“), у трајању од 1–6 месеци (чл. 57). Основ за утврђивање висине ове казне је зарада коју је радник остварио у месецу у коме је одлука изречена. Закон није утврђивао намену средстава остварених од изрицања новчане казне. Према одредби (чл. 100) Закона о радним односима из 1996. године,<sup>9</sup> новчана казна могла се изрећи за следеће повреде радних обавеза: 1) неоправдано изостајања са рада највише 5 радних дана са прекидима у току 12 месеци; 2) долазак на рад у напитом стању или опијање у току рада; 3) давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежних органа; 4) изазивање нереда и учествовање у тучи; 5) друге повреде радних обавеза утврђене законом или колективним уговором.

7 Закон о основним правима из радног односа (*Службени лист СФРЈ*, бр. 60/89, 42/90).

8 Закон о радним односима (*Службени гласник РС*, бр. 45/91, 70/91, 34/94, 49/95, 53/95).

9 Закон о радним односима (*Службени гласник РС*, бр. 55/96), чл. 100.

## 2. Новчана казна у позитивноправним прописима – правни прописи *lex specialis*

Доношење Закона о раду 2005. године,<sup>10</sup> обележило је, поред многобројних новина у режиму дисциплинске одговорности запослених, и напуштање института новчаног кажњавања за повреде радних обавеза. Наиме, у општем режиму радних односа Закон о раду не предвиђа могућност изрицања новчане казне за дисциплинске прекршаје, али је задржана у посебном режиму радних односа државних/полицијских службеника. Закон о државним службеницима<sup>11</sup> предвиђа могућност изрицања новчане казне и за лакше и за теже повреде радне дужности али у различитом процентуалном распону. За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне новчана казна до 20 процената плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена. За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне: 1) новчана казна од 20 процената до 30 процената плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци. Сходно одредбама ЗДС, новчана казна се може изрећи за лакше и за теже повреде радних обавезе и дужности, али у различитом проценту. Законодавац предвиђа новчану казну као једину санкцију за лакше повреде радних дужности, и то у изузетно високом проценту (до 20 процента плате за пуно радно време) када се направи паралела са висином новчане казне у законодавствима која предвиђају ову казну у санкционисању радне (не)дисциплине. Имајући у виду околност да закон не прописује доњу границу новчане казне за лакше повреде радних обавезе, и не садржи упућујуће норме, реална је бојазан да се у пракси изрекне новчана казна у истом износу за лакшу као и за тежу повреду радне обавезе.

*Висина и трајање новчане казне.* Приликом изрицања новчане казне и утврђивања њене висине, поред осталих критеријума, из разлога хуманости и социјалне сигурности треба водити рачуна и о материјалним и социјалним приликама запосленог коме се казна изриче. Законским одредбама се редовно прописује да одређени износ (процент) зараде не може бити предмет принудне наплате, како би се осигурао алиментациони карактер зараде.<sup>12</sup> У упоредном праву уколико се новчана казна и предвиди као дисциплинска казна, предвиђа се релативно мали износ и релативно кратак период за који се изриче. Тако нпр., у немачком

10 Закон о раду (Службени гласник РС, бр. 23/05, 61/05, 54/09, 32/13; даље у фуснотама: ЗР).

11 Закон о државним службеницима (Службени гласник РС, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 116/08, 104/09; даље у фуснотама: ЗДС), чл. 110 ст. 1 и 2.

12 Б. А. Лубарда, *Радно право*, стр. 454.

радном праву се предвиђа у висини од три до пет сатница (зарада по радном часу).<sup>13</sup> У јапанском законодавству прописује се да новчана казна не може да се изрекне у износу већем од 50 одсто дневне просечне зараде, а највише до 10 одсто укупне зараде за одређени период.<sup>14</sup> Насупрот томе, црногорско радно право предвиђа новчану казну за лакше повреде радних обавеза у висини до 20 одсто месечне зараде запосленог остварене у месецу у коме је одлука изречена, у трајању од једног до три месеца.<sup>15</sup>

У домаћем праву из начела социјалности у извршном поступку произлази ограничавање извршење на стварима и правима који су неопходни за задовољење основних животних потреба дужника, у том смислу и на правима запослених. Сходно закону, извршење на заради може се спровести до износа једне половине зараде, а кад дужник, тј. запослени прима минималну зараду до износа једне трећине зараде.<sup>16</sup>

*Намена новчаних средстава.* Са аспекта сврхе и намене новчаних средстава добијених од обуставе исплате дела зараде по основу изрицања новчане казне, правило је да послодавац не сме да има непосредне финансијске користи од изрицања новчане санкције. У упоредном праву се питање намене средстава утврђује увек законом. Тако, естонско право прописује да је послодавац дужан да изречену новчану казну, уз допринос за социјално осигурање, уплати у фонд социјалног осигурања, приликом исплате зараде запосленима. У немачком праву средства од новчане казне намењују се за побољшање услова рада запосленима.<sup>17</sup> Сличну одредбу својевремено је садржао и ЗУР (1976) – предвиђао је коришћење ових средстава за проширење материјалне основе рада и за резерве, али је касније било могуће намену одредити и колективним уговором о раду.<sup>18</sup> У домаћем праву, премда одредбе позитивних прописа не одређује намену средстава добијених изрицањем новчане казне (обуставом зараде), позваћемо се на радноправну теорију, која је неспорна у ставу да их послодавац не може користити за зараде и друга лична примања запослених. Послодавац се обавезује да сред-

13 M. Weiss, *Labour Law and Industrial Relations in F. R. Germany*, Kluwer, Deventer, 1987, стр. 87, 88.

14 T. A. Hanami, *Labour Law and Industrial Relations in Japan*, Kluwer, Deventer, 1985, стр. 93, 94.

15 Закон о раду ЦГ (*Службени гласник ЦГ*, бр. 49/2008, 26/2009, 59/2011 и 66/2012; даље у фуснотама: ЗРЦГ), чл. 125 ст. 2.

16 Закон о извршењу и обезбеђењу (*Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 99/2011), чл. 174–182.

17 Б. А. Лубарда, *Радно право*, стр. 646–647.

18 Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о основама радних односа*, Савремена администрација, Београд, 1997, стр. 295.

ства остварена на име новчане казне мора употребити за побољшање услова рада запослених.<sup>19</sup> Средства остварена наплатом новчане казне могу се употребити само у одређене сврхе: за проширење и унапређење материјалне основе рада, за обнављање резерви и побољшање услова рада, за стручно оспособљавање и усавршавање радника, за заштиту на раду и слично.<sup>20</sup> Из претходне хронолошки приказане путање новчане казне у радноправним прописима, може се на основу компаративне анализе закључити да су норме о новчаној казни у појединим периодима друштвеног развоја адекватније и примереније начелу индивидуализације кажњавања, принципу прогресивности, тиме примеренија тржишном концепту привређивања од позитивно правне регулативе. Најпре, закони с почетка 2005. године (и у општем режиму радних односа и закони *lex specialis*) допринели су већој репресивности и ригорозности норми, превасходно јер укидају мере моралног карактера, које су биле предвиђане одредбама ранијих радноправних закона у једном дужем периоду радноправног развоја нпр., опомена, укор. Потом, одредбе закона у посебном режиму радних односа установљавају новчану казну у највећем могућем распону, и са супстанционог аспекта и са аспекта временског трајања од када је уведена у систем радноправних санкција. Не упуштајући се у даљу анализу оправданости таквих нормативних решења, ни интенције послодавца да дијаметрално различито регулише дисциплинску одговорност и поступак утврђивања исте, спектар дисциплинских санкција и друге специфичности, може се констатовати да је извршен својестан *favor laboratoris* запослених у државним органима, у погледу градације одговорности јер повреде радних обавеза деле на лакше и теже, затим предвиђа класичан дисциплински поступак за утврђивање дисциплинске одговорности, у погледу двостепености одлучивања интерном жалбом, итд., а да исте не предвиђа за запослене који подлежу општем режиму радних односа, без упућујуће норме да се иста даље регулише општим актима послодавца. Законодавни дуализам у регулисању радних односа (општи и посебни режим радних односа), не сме да представља и дуализам у регулисању услова и поступка дисциплинске одговорности. Оваква правна решења су својеврстан правни *nonsens*, супротан једном од основних начела домаћег радног права – начелу јединствености система радних односа. У смислу овог начела, разлике у својинској основи не могу да буду правни основ за дуализам

19 Б. А. Лубарда, *Лексикон индустријских односа*, Радничка штампа, Београд, 1997, стр. 133; Б. А. Лубарда, „Нормативна власт послодавца“, *Правни животи*, Београд, том III, бр. 11/1996, стр. 712.

20 Закон о удруженом раду од 1976. године предвиђао је коришћење ових средстава за „проширење материјалне основе рада и за резерве“. Нав. према: Зоран Ивошевић, *Дисциплинска и материјална одговорност*, 4. издање, Драган Срнић, Шабац-Београд, 1991, стр. 24.



у регулисању основних права, обавеза и одговорности. Услови дисциплинске одговорности, основна начела дисциплинског поступка – право на одбрану (начело контрадикторности, расправности), право на жалбу (начело двостепености), и друга процесна начела, темеље се на фундаменталним људским правима. Људска права немају супституте, она су универзална, јединствена и недељива у својој датости.

### III Новчана казна у упоредном праву

У упоредном праву законодавства на различит начин приступају увођењу новчане казне у систем дисциплинских санкција. Тако, новчана казна може законом бити допуштена или се постављају одређена ограничења или се пак изричито забрањује. У принципу, већина законодавстава не предвиђа новчану казну или изричито забрањује сваку новчану дисциплинску санкцију којом се ограничава зарада запосленог (француско радно право, британско, америчко, итд.). Оспоравање оправданости новчане казне заснива се на идеји алиментационог карактера зараде и остваривања начела: за извршени рад – зарада. Према мишљењу теоретичара новчана казна не сме да буде својеврсна индугенција (опрост греха за новац), односно, опрост за повреду обавезе лојалности послодавцу, од које би послодавац имао имовинску корист.<sup>21</sup> У француском законодавству новчана казна или нека друга новчана кажњавања су забрањена (чл. L122–42).<sup>22</sup> Законодавац не пријудицира шта се треба подразумевати под новчаним казнама, али је заузео став тако што прави разлику између казни које повлаче новчане последице по радника на основу чињенице да ли новчани губитак директно или индиректно резултира из грешке почињене од стране радника. Под дисциплинском санкцијом у француском законодавству о раду, подразумева се „свака мера, сем усмене опомене коју изриче послодавац против запосленог који је извршио повреду радне обавезе, да је та мера таква да погађа присуство запосленог у предузећу (удаљење са рада, отказ), његов рад или функцију (распоређивање на ниже радно

21 Опраштање грехова за новац, тзв. индугенција, (лат. *indulgere* – бити благ, бити милостив, обзиран, попустљив) увео је у средњем веку папа Лав X, привикавајући тиме народ да се могу греси, чак и будући, новцем откупити. Тргујући опраштањем грехова за новац, папа Лав X је, огромним приходима од те трговине, саградио цркву св. Петра у Риму. Доступно на адреси: <https://www.wikipedia.org/wiki/Indulgence>, 8. март 2014.

22 Забрања уведена законом од 17. јула 1978. године поново је уведена законом од 4. августа 1982. године. Нав. према: Gérard L. Caen, Jean Pélissier, Alan Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1994, стр. 377; Guillaume H. Camerlynck, Gérard L. Caen, Jean Pélissier, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1986, стр. 397–403.

место), каријеру (задржавање у напредовању; назадовање) или његова примања, зараду (укидање премија, али не и новчана казна)“.

Новчана казна је допуштена нпр., у немачком праву, с тим да се она може предвидети као уговорна казна за случај кршења уговора о раду (сходно грађанском закону). Она се јавља више као средство за обезбеђење извршења уговорних обавеза него као санкција за непоштовање реда у предузећу. Законодавство о раду Немачке<sup>23</sup> под дисциплинским мерама подразумева све мере власника фабрике (послодавца) у циљу чувања или поновног успостављања реда у фабрици, којима се раднику наноси штета или у најмању руку запрети. Ту се не подразумевају само мере које за радника производе непосредну правну или привредну штету, него и оне које могу да нашкоде социјалним интересима радника, нпр. губљење угледа у фирми. Нарочито треба сматрати дисциплинском мером изрицање укора или прекора, свеједно да ли они следе писмено или само усмено. У законодавствима о раду где је новчана казна забрањена као нпр. у француском радноправном законодавству, може се утицати на примања запосленог изрицањем других дисциплинских санкција – распоређивање на ниже радно место (премештај), затим суспензија без накнаде зараде, и другим методама којима се попут новчане казне утиче на висину зараде. Премда, за разлику од новчане казне оне утичу на зараду посредним путем, што се у пракси показало много ефикасније са аспекта специјалне и генералне превенције и спречавање недисциплинованог понашања у будуће.

#### IV Легитимност послодавца за изрицање новчане казне

Новчана казна у дисциплинском праву (изречена у поступку утврђивања дисциплинске одговорности запослених) разликују се од новчане казне која се изриче за остале облике одговорности изван радног односа. У дисциплинском праву ова казна има двоструку димензију: супстанциону и временску. То значи да новчана казна поред вредносне димензије има и своје временске оквире или трајање. Њена функција у дисциплинској материји нема ни фискални ни репараторни карактер, већ искључиво репресивно-поправни.<sup>24</sup> Као дисциплинска санкција новчана казна се састоји у умањењу (обустави) зараде запосленог за извршени рад као санкција за повреду радне обавезе или дисциплине понашања.<sup>25</sup> Премда је традиционално присутна у скоро свим правним

23 Josef Cerny, *Arbeits verfassungs-gesetz*, Закони и коментари /116, стр. 370, 371, 433; Manfred Weiss, *Labour Law and Industrial relations in F.R. of Germany*, Kluwer, Deventer, 1987, стр. 82, и даље.

24 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књ. прва: радни односи (II), стр. 603.

25 G. H. Camerlynck, G. L. Caen, J. Pélessier, *нав. дело*, стр. 403; и Б. А. Лубарда, *Радно право*, стр. 645.

прописима којима се уређује одговорност, у радноправној материји пак, у правном режиму дисциплинске одговорности, као што је у претходним редовима указано, поједина законодавства је изричито забрањују (француско радно право), а нека је уопште не превиђају (британско и америчко радно право, у домаћем општом режиму радних односа).

У смислу основне идеје овог рада, настојање да се одговори на хипотетичко питање да ли је оправдано изрицање новчане казне као дисциплинске санкције, могуће је, с једног аспекта, прихватити каузалност између дисциплинске власти послодавца и субординацији запослених у радном односу, као основ легитимитету послодавца за изрицање дисциплинских санкција, па самим тим и новчане казне као дисциплинске санкције. На том основу постоје две теорије о правној природи новчане казне: а) теорија о новчаној казни као приватној казни, коју изриче послодавац за повреду радне обавезе; б) теорија о новчаној казни као уговорној казни, коју уговор о раду, као уговор по приступу у односу на колективни уговор о раду, садржи као казну за неизвршење уговорне обавезе.<sup>26</sup> Без намере да образложимо оправданост или мане институционалних и уговорних теорија, желимо да нагласимо да радни однос није само уговорни однос, па се сходно реченом легитимитет казне не може правдати искључиво уговором о раду. У том маниру и Закон о раду у члану првом прописује: „Права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду – само када је то овим законом одређено.“ Извршењем новчане казне за учињену повреду радне обавезе запосленом се умањује – ограничава исплата зараде/плате,<sup>27</sup> коју је запослени иначе остварио по основу радног учинка, и то се умањује за одређени проценат и за одређени временски период. Ограничавање зараде по основу извршења новчане казне нарушава један од битних елемената радног односа – онерозност. Онерозност или право на зараду – рад за зараду је право радника да за извршени рад добије адекватну, пристојну зараду. Зарада је услов егзистенцијалног и материјалног положаја сваког за рад

26 Б. А. Лубарда, *Радно право*, стр. 645–646.

27 Зарада или плата су термини који се по правилу користе као синоними, који изражавају два облика примања запослених исте правне природе. Термин зарада (*Wage*) се у упоредном праву користи када се ради о запосленима у индустрији („плаве крагне“), који се по правилу плаћају по радном часу (и према стручној спреми); док се термин плата (*Salary*) користи за запослене „беле крагне“, који се плаћају по месецу или годишње, а везује се посебно за плате менаџера (али не и извршних директора привредних друштава). О томе више: Б. А. Лубарда, *Радно право*, стр. 411.

способног и вољног бића, фактор је социјалног положаја, димензија пристојног рада, битна мотивационо – психолошка компонента. Још у канонском праву, „из науке о нужности, шта више о узвишености рада“, произлази „право радника на праведну плату (*iustum praetium*)“.<sup>28</sup> У савременом развоју радног права, право радника на правичну зараду извире из начела права на рад. Право на рад је основно социјално право човека и „представља корисно добро за њега – достојно човека јер је прилагођено управо потреби да изрази и увећа људско достојанство“.<sup>29</sup> Следећи мисао Фуријеа да се без права на рад, сва друга права своде ни на шта, посебан значај права на рад је у томе што је претпоставка за остваривање низа других индивидуалних и колективних права запослених, односно низа социјалних права уопште – нпр. права на праведне услове рада, *право на зараду*, заштиту здравља и безбедности на раду, права на штрајк.<sup>30</sup> У *формалној правном смислу*, зарада јесте услов и сврха радног односа. Како се истиче у теорији радног права, никада се у радном односу не претпоставља бесплатност.<sup>31</sup> Онерозност, односно, обавеза вршења рада и обавеза плаћања за тај рад је уз добровољност, личну радноправну везу између радника и послодавца, субординацију (подређеност запослених послодавцу – економска и правна) битан елемент радног односа. То су елементи који вршење рада, радне делатности конституишу у радни однос.<sup>32</sup>

У *јојзијивној правном смислу*, зарада и друга примања по основу радног односа третирана су као основно право из радног односа. У том смислу, право запосленог на правичну накнаду за извршени рад гарантовано је као фундаментално право човека актима и на универзалном/међународном, регионалном и националном нивоу. „Одговарајућа зарада за *јирсијојан животи*“, истиче у преамбули *Устави Међународне организације рада* (МОП), као један од примарних циљева Организације. *Ојшија декларација о јравима човека*,<sup>33</sup> у члану 23 тачка 2) и 3) предвиђа: „свако, без икакве разлике има *јраво на једнаку јлајшу за једнаки рад*“ и „*јраво на јраведну и задовољавајућу накнаду која њему и њејовој јородици обезбеђује ејзисјијенцију која одјовара људском достјојансјиву и која ће, ако буде јојјиребно, бијији ујојшјиуњена друјим средсјивима социјалне зашјијије*“.

28 Стојан Бајич, *Основи радној јрава*, Општи део, Геце Кон, Београд, 1937, стр. 9.

29 Б. А. Лубарда, *Радно јраво*, стр. 275 и даље.

30 Б. А. Лубарда, *Радно јраво*, стр. 277.

31 Н. Тинтић, *Радно и социјално јраво*, Књ. *јрва: радни односи* (II), стр. 303.

32 Предраг Јовановић, *Радно јраво*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012, стр. 174.

33 Општа декларација о правима човека из 1948. Прокламована Резолуцијом Генералне скупштине ОУН 217 А (III), не подлеже ратификацији јер се третира као општи акт, а не као међународни уговор.

Зарада је као израз синалагматске природе уговора о раду и радног односа новчано и друго примање запосленог у вези са извршеним радом,<sup>34</sup> има и алиментациони карактер, јер треба да буде праведна, и да обезбеди пристојан живот.<sup>35</sup> Због тога се прописује и посебна заштита потраживања зараде, нпр. у случају стечајног поступка, као и заштита зараде, укључујући и ограничавање износа обуставе од зарада (слобода располагања схваћена у позитивном смислу).<sup>36</sup> Заштита зараде прокламована је превасходно актима Међународне организације рада (МОР) – Конвенцијом бр. 95 о заштити зарада из 1949. године,<sup>37</sup> (са пратећом Препоруком бр. 85) која прокламује начело слободног располагања зарадом. Отуда, обуставе од зараде су могуће само на основу закона (на раду се зарачунавају само доприноси за обавезно и допунско социјално осигурање; аконтациони порез на доходак грађана), правоснажне судске одлуке (нпр. о издржавању детета; о накнади штете коју је запослени проузроковао послодавцу), арбитражне одлуке или на основу воље запосленог (уговора о куповини стана на кредит, трајних потрошних добара, итд.).<sup>38</sup> На основу изнетог, може се закључити, да се ни правним прописима не предвиђа умањење зараде запосленог због нарушавања радне дисциплине. Наведени став потврђује и мишљење ресорног Министарства за рад, у коме се каже, (издвајамо): „Законом није предвиђено умањивање зараде запосленог као новчана казна за нејошћивање радне дисциплине“ (подвукао аутор).<sup>39</sup> У даљем образложењу одлуке наводи се: „Чланом 179 тачка 3 Закона о раду утврђено је да послодавац може запосленом да откаже 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. Такође, чланом 170 Закона прописано је да послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 179 тачка 2 и 3 Закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос [...].

34 G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pélissier, *Droit du travail*, стр. 490, 491.

35 Више о зарадама и другим примањима: Б. А. Лубарда, *Радно људско право*, стр. 410–413.

36 У негативном одређену начело слободе располагања зарадом подразумева забрану, тј. забрану исплате зараде у боновима, ваучерима и у натуралном облику, сем изузетно – кућно помоћно особље. Нав. према: Б. А. Лубарда, *Радно људско право*, стр. 419.

37 Конвенција Међународне организације рада, бр. 95 о заштити зарада из 1949. године. Није ратификована од бивше СФРЈ. Ни Република Србија није ратификовала ову конвенцију.

38 Б. А. Лубарда, *Радно људско право*, стр. 411–419.

39 Мишљење Министарства рада и социјалне политике РС, Одлука бр. 011-00-00813/2011-02 од 17.10.2011.

*Законом није предвиђено умањивање зараде запосленог као новчана казна за непоштовање радне дисциплине* (подвукао аутор). У складу са чланом 105 став 1 зарада се састоји, између осталог, од зараде за обављени рад и време проведено на раду. Према члану 106 Закона зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде. Радни учинак запосленог одређује се и на основу односа запосленог према радним обавезама. Према томе, постоји могућност смањења зараде запосленог ако запослени не поштује радно време утврђено уговором о раду (нпр. кашњење на посао, неоправдан изостанак са посла и др.) или не остварује потребан радни учинак.<sup>40</sup> Ова одлука ресорног Министарства компламентарна је мишљењу које је наведено Министарство дало раније у једној одлуци, конкретно из 2006. године, у којој се закључује, издвајамо: „*Зарада запосленог се не може умањити због непоштовања радне дисциплине, већ само због неоспоривања резултата рада, односно радног учинка*“ (подвукао аутор).<sup>41</sup>

У даљем појашњењу Министарство указује: „*Месечна зарада запосленог може се умањити због неоспоривања радног учинка, односно резултата рада, а не по основу непоштовања радне дисциплине* (подвукао аутор). Чланом 33 став 1 тачка 10 Закона о раду уговор о раду садржи, поред осталог, новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог. Према томе, уговор о раду мора да садржи новчани износ основне зараде. Начин уговарања и обрачунавања новчаног износа основне зараде може да се утврди у месечном износу или по радном часу. Свако уговарање основне зараде изражено на други начин или упућивањем на општи акт (колективни уговор или правилник о раду) супротно је Закону [...] *Месечна зарада запосленог може се умањити због неоспоривања радног учинка, односно резултата рада, а не по основу непоштовања радне дисциплине* (подвукао аутор). Осим тога, у складу са чланом 179 тач. 1 и 3 Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради или ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.“<sup>42</sup> Дакле, ово умањење није последица казне, већ се зарада умањује посредно, пропорционално са умањењем чиниоца који де-

40 Извод из Мишљења Министарства рада и социјалне политике РС, Одлука бр. 011-00-00813/2011-02 од 17.10.2011.

41 Извод из Мишљења Министарства рада, запошљавања и социјалне политике РС, Одлука бр. 011-00-00149/2002-02 од 25.2.2002.

42 Министарство рада, запошљавања и социјалне политике РС, Одлука бр. 011-00-00034/2006-02 од 31.1.2006.

терминишу основицу зараде сходно закону, општем акту и уговором о раду – обављени рад, време проведено на раду, сати рада, учинак, прековремени рад, боловања, кашњења и сл.

## V Закључна разматрања

Запослени је подређен радном реду, радним обавезама и другим правилима понашања на раду и у вези са радом, моментом ступања на рад. Такав положај радника је *fons potestatis* послодавца у вези са радном дисциплином.<sup>43</sup> Из односа субординације у радном односу (однос подређености и надређености) произлази неспорно право послодавца да примењује дисциплинске санкције према запосленима због непоштовања дужности на раду и у вези са радом. Споран је легитимитет послодавца да изриче новчану казну за дисциплинске прекршаје, јер се изрицањем новчане казне умањује или обуставља део исплате зарада запосленом, због извршене повреде радне обавезе. Умањити, ограничити зараду коју је запослени остварио у току рада због изрицања новчане казне нарушава начело онерозности, тј. право запосленог да за извршени рад добије остварену/адекватну/пристојну зараду. У томе је синалгматичност уговора о раду и комплементарност права и обавеза у радном односу. Запослени остварује одговарајућу зараду сходно обављеном раду, времену проведеном на раду, доприносу успеха послодавцу, и др. Свака обустава исплате зараде запосленом по основу изечене новчане казне супротна је начелу слободног располагања зарадом. Свакако да се применом других санкција може попут новчане казне утицати на зараду запослених – као што је удаљење са рада без накнаде зараде, забрана напредовања, премештај на радно место са нижим степеном стручне спреме, и слично.

---

43 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књ. прва: *радни односи (II)*, стр. 588.

**Slobodanka KOVAČEVIĆ-PERIĆ, PhD**  
Assistant Professor at the Faculty of Law University of Priština, Kosovska  
Mitrovica

**Goran OBRADOVIĆ, PhD**  
Associate Professor at the Faculty of Law University of Niš

## LEGITIMACY OF FINE AS A DISCIPLINARY SANCTION

### Summary

*A fine imposed as a disciplinary sanction for a breach of duty or discipline behavior consists of reduction (suspension) of the employee's salary for work done. In general regime of labor relations, Labour law does not provide for fines for disciplinary offenses, but these sanctions are prescribed by lex specialis. In this article the authors analyze the justification of the imposition of fines for breaches of duties and work discipline. After the initial discussion, in the second part of the paper, the characteristics of a fine through historical and positive legal aspect have been explored. The third section discusses the fine in comparative labor law regulations – in most jurisdictions fines are expressly prohibited. In the fourth part, the authors examine the legitimacy of the disciplinary authority of the employer in order to sublime the basic ideas underlying the article – challenging the justification for the disciplinary authority of the employer to impose a fine. Finally, the authors challenge the feasibility of the fine based on the idea alimony character of earnings and application of the principle: earnings – for work done.*

**Key words:** *disciplinary sanctions, fines, fines legitimacy.*