

Jovana Rajić Čalić¹

ODGOVORNOST ZAPOSLENOG ZA ŠTETU KOJU PROUZROKUJE POSLODAVCU ILI TREĆEM LICU

Apstrakt

Odgovornost zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu ili trećem licu predstavlja bitno pitanje radnog prava, s obzirom da je reč o specifičnoj odgovornosti za štetu, koja nastaje u okviru radnih odnosa. Materijalna odgovornost zaposlenog regulisana je Zakonom radu, za razliku od disciplinske odgovornosti, koja često kumulativna. Odgovornost zaposlenog za štetu predstavlja tačku dodirivanja radnog i obligacionog prava. U tom smislu, u radu će biti dat osvrt na sistemske zakone iz navedenih oblasti, biće ukazano na sličnosti i razlike odgovornosti za štetu u građanskom i radnom pravu i na glavne pretpostavke za ostvarivanje naknade štete koju pričinili zaposleni na radu ili u vezi sa radom.

Ključne reči: *zaposleni, radni odnosi, naknada štete, poslodavac, treće lice.*

1. Uvodne napomene

U radnom odnosu, kao pravnom odnosu subordinacije obavljanja plaćenog rada za poslodavca, može doći i do nastanka štete. Šteta može nastati na strani poslodavca ali i na strani zaposlenog. U tom smislu, razlikujemo odgovornost zaposlenog za štetu koju pričinili poslodavcu ili trećem licu na radu ili u vezi sa radom i odgovornost poslodavca za štetu koju pričinili zaposlenom. Odgovornost zaposlenog za štetu koju pričinili poslodavcu ili trećem licu i odgovornost poslodavca za štetu koju pričinili zaposlenom predstavljaju korpus građanskih pravila primenjenih na radne odnose sa izvesnim odstupanjima. Neki autori prave razliku između direktne i indirektno štete, u zavisnosti od toga da li zaposleni pričinio štetu poslodavcu ili trećem licu.² Odredbe zakona o radu primenjuju se kao posebna pravila u radnopravnim

¹ Diplomirani pravnik-master, istraživač – pripravnik u Institut za uporedno pravo, e-mail: jovana.rajic@live.com.

² Ivošević Z., „Odgovornost zaposlenog za štetu koju zaposleni prouzrokuje poslodavcu“, u: *Odgovornost u radu* (ur. Bobar K), Beograd 2004., 105.

odnosima kada je odgovornost za štetu u pitanju, dok opšte postulate postavlja Zakon o obligacionim odnosima po principu *lex specialis derogat legi generali*, te će se opšta pravila primeniti uvek kada zakon o radu nije uredio neko pitanje iz oblasti odgovornosti za štetu u radnim odnosima.³ S obzirom da Zakon o radu ne normira sva pitanja u vezi sa odgovornošću zaposlenog za štetu pričinjenu na radu ili u vezi sa radom, a uzevši u obzir veliki broj postupaka za naknadu štete pred sudovima i mali broj autora koji se bavio ovom problematikom, smatramo opravdanim na ovom mestu ukazati na sličnosti i razlike odgovornosti za štetu u građanskom i radnom pravu.

2. Odgovornost zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu

Odgovornost zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu jedna je od odgovornosti koja egzistira u radnom odnosu, pored odgovornosti zaposlenog za štetu koju pričinu trećem licu. Zakon o radu normira odgovornost zaposlenog za štetu koju pričinu poslodavcu postavljajući indirektno uslove odgovornosti. Da bi postojala odgovornost za štetu u radnom pravu, potrebno je:

- da lice ima svojstvo zaposlenog;
- da je šteta prouzrokovana poslodavcu;
- da je šteta nastupila radnjom zaposlenog ili propuštanjem;
- da je šteta nastala na radu ili u vezi sa radom;
- da je prouzrokovana namerno ili krajnjom nepažnjom.

Lice koje je pričinilo štetu mora imati status zaposlenog kod poslodavca. Posredi mora biti radnopravni odnos, sa svim njegovim elementima uključujući i plaćenost, kao izvor egzistencije zaposlenog. Radni odnos predstavlja dobrovoljan, pravno regulisan rad koji radnik obavlja lično na organizovan način, primajući za taj rad platu.⁴ Ono što jedan pravni odnos čini radnopravnim jesu upravo njegovi elementi. Na prvom mestu je dobrovoljnost. Dobrovoljnost radnog odnosa refleksija je ustavnog načela slobode rada, koja podrazumeva slobodan izbor zanimanja, poslodavca ali pre svega slobodan izbor prilikom zasnivanja radnog odnosa. Lično obavljanje poslova je neizostavno u radnom odnosu, s obzirom na to da poslodavac vrši izbor zaposlenih na osnovu njihovih kvalifikacija za obavljanje poslova. Ulažući svoj rad, zaposleni dobija zaradu kao nagradu za obavljene posao, koja predstavlja izvor njegove egzistencije. Subordinacija, kao element radnog odnosa, predstavlja pravnu potčinjenost zaposlenog u okviru radnog odnosa, a tiče se upravljačkih, normativnih i disciplinskih ovlašćenja poslodavca.

³ Jovanović P.(2015), *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad 2015., 317.

⁴ Brajić (1978), *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd 1978, 19.

Na drugoj strani radnog odnosa je poslodavac, koji je pretrpeo štetu u vidu umanjena imovine ili nemogućnosti njenog uvećanja. Potrebno je da je šteta nastala radnjom ili propuštanjem zaposlenog u obavljanju radnopravnih zadataka, to jest potrebno je da postoji uzročna veza između radnje štetnika, ovde zaposlenog i nastale štete. Kako posledica u vidu štete ne nastaje uvek zbog dejstva jednog uzroka, problem se rešava na polju uzročnosti.

Zakon o radu (član 163) izričito predviđa da zaposleni odgovara za štetu koju na radu ili u vezi sa radom prouzrukuje poslodavcu. Kako je reč o specifičnoj odgovornosti za štetu koju normira poseban zakon, potrebno je da je zaposleni štetu pričinio u radu ili u vezi sa radom, odnosno obavljajući poverene radne zadatke. Ukoliko je do štete došlo van rada, postojaće odgovornost za štetu po opštim pravilima građanskog prava.⁵ Izraz „na radu ili u vezi sa radom“ treba tumačiti u vezi sa trenutkom nastanka štete, te naknadni prestanak radnog odnosa neće zaposlenog koji je štetu pričinio osloboditi odgovornosti.⁶ Zakonodavac je nastanak štete vezao za prostornu i vremensku dimenziju obavljanja poslova. Stoga, sudska praksa je morala da razvije tumačenje štete pričinjene na radu i u vezi sa radom. Tako je Vrhovni sud Jugoslavije u presudi Rev. 120/70 do 23.08.1970. godine izraz na radu ili u vezi sa radom „označio kao vezu između uloge pozicije i situacije radnika prilikom rada i njegovog štetnog ponašanja, i to takvu vezu bez koje radnik ne bi bio u stvarnom položaju da učini štetnu radnju.“⁷ Ipak, prostorna i vremenska povezanost nisu dovoljne uvek da dovedu do odgovornosti zaposlenog za štetu, već je potrebno je da šteta nastala u vezi sa radom, što objašnjava odgovornost zaposlenog za štetu koju pričinio poslodavcu na službenom putu, zajedničkom godišnjem odmoru i slično. Neki autori uključuju pobude zbog kojih je šteta nastala, te ako su porodični ili politični razlozi doveli do prouzrokovanja štete, zaposleni će odgovarati po opštim pravilima građanskog prava.⁸

Osnov odgovornosti zaposlenog za štetu koju pričinio zaposleni poslodavcu jeste krivica, kao subjektivni odnos štetnika prema posledici odnosno nastaloj šteti. Shodno radnopravnim propisima, zaposleni odgovara ako je štetu pričinio u radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom. Zakon o radu (član 163), dakle, zahteva viši stepen krivice za odgovornost zaposlenog. Ukoliko je do štete došlo običnom nepažnjom, istu će snositi sam poslodavac kao posledicu rizika poslovanja.⁹ Zaposleni nije odgovoran za štetu koju pričinio

⁵ Miletić V., *Odgovornost zaposlenog i sindikata za štetu* (master rad), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 9.

⁶ Janjlović S., Lapac V., „Materijalna odgovornost zaposlenog za štetu prouzrokovano poslodavcu“, *Pravni život* 11/1996, 724.

⁷ Ivošević Z., 110.

⁸ *Ibid.*

⁹ Karamarković L.(2007), „Odgovornost zaposlenog za štetu koju prouzrukuje poslodavcu“, u: *Zaštita prava u oblasti rada* (ur. Bobar K), Beograd, 162.

običnom nepažnjom, što je potvrđeno i kroz praksu srpskih sudova.¹⁰ Podsećanja radi, Zakon o obligacionim odnosima (član 158) poznaje običnu nepažnju, krajnju nepažnju i nameru. Namera *dolus* predstavlja takav oblik krivice gde je zaposleni bio svestan svog postupka i hteo je da nastupi štetna posledica *dolus directus*, kao i kada je svestan da usled njegovog ponašanja može nastupiti štetna posledica pa je na to pristao *dolus evenetualis*.¹¹ Krajnja nepažnja *culpa lata* kao stepen krivice podrazumeva da se štetnik nije ponašao kao iole pažljiv čovek u datoj situaciji, dok obična nepažnja, koja je radnopravno irelevantna, postoji kada zaposleni pri obavljanju poslova ne upotrebi stepen pažnje koju bi upotrebio pažljiv čovek *culpa levis*.¹² Na polju krivice, dolazi do izražaja još jedna od pomenutih razlika između odgovornosti za štetu u radnom i građanskom pravu, gde štetnik odgovara i za običnu nepažnju. Zaposleni će odgovarati za štetu koju pričini poslodavcu ako mu se štetna radnja može pripisati u krivicu, s tim što ovaj stepen krivice poslodavac mora dokazati. Takav stav potvrđen je i presudom Vrhovnog suda Srbije, da namera i krajnja nepažnja moraju kao oblici krivice biti dokazane u svakom pojedinačnom slučaju i ne mogu biti predmet pretpostavke.¹³

Zakon o radu predviđa krivicu kao osnov odgovornosti ali ne predviđa osnove isključenja odgovornosti. U tom segmentu se primenjuju opšta pravila građanskog prava i odredbe Zakona o obligacionim odnosima (član 161). Ako je šteta nastala u nužnoj odbrani, krajnjoj nuždi, u slučaju dozvoljene samopomoći ili uz pristanak oštećenog, onda neće postojati konstitutivni element radi primene odgovornosti za štetu, budući da nedostaje segment protivpravnosti radnje zaposlenog te on neće odgovarati.¹⁴ Zakon o obligacionim odnosima predviđa da, ko u nužnoj odbrani prouzrokuje štetu napadaču nije dužan nadoknaditi je, osim u slučaju prekoračenja nužne odbrane.¹⁵ Nužna odbrana jeste ona odbrana koja je neophodno potrebna da bi se od svog dobra ili dobra drugog odbio istovremeni protivpravni napad. Takođe, stanje nužde isključuje odgovornost zaposlenog za štetu, koje postoji kada zaposleni prouzrokuje štetu tako što otklanja istovremenu neskrivljenu opasnost koja se na drugi način nije mogla otkloniti i kada je zlo koje je nastalo manje od zla koje je pretilo. Tipičan primer nastanka štete na ovaj način jeste prilikom prirodnih nepogoda ili požara, kada zaposleni pričini štetu spašavajući opremu za rad poslodavca. Ovakav slučaj nastanka štete je u praksi najčešći. Dozvoljena samopomoć kao pravo lica da otkloni povredu prava kojoj neposredno pretila opasnost, kada je takva zaštita neophodna i ako se otklanja na način koji odgovara prilikama ta-

¹⁰ Janojlović S., Lapac V., 723.

¹¹ Ivošević Z., 106.

¹² Loza B., 212.

¹³ Ivošević Z., 107.

¹⁴ Karamarković L., 162.

¹⁵ Zakon o obligacionim odnosima - ZOO, *Službeni list SFRJ*, br. 29/78, 39/85, 45/89 - odluka USJ i 57/89, *Sl. list SRJ*, br. 31/93 i *Sl. list SCG*, br. 1/2003 – Ustavna povelja, čl. 161, st. 1.

kođe isključuje protivpravnost koncepta odgovornosti za štetu, kao i pristanak zaposlenog, koji dao saglasnost da se neka radnja preduzme na njegovu štetu, uz načelnu zabranu da radnja ne sme biti zakonom zabranjena.¹⁶

Odgovornost više zaposlenih za štetu koju prouzrokuju poslodavcu

Odgovornost više lica, ovde zaposlenih za štetu pričinjenu poslodavcu Zakon o radu drugačije je uredio od Zakona o obligacionim odnosima. U radnom pravu za štetu se odgovara srazmerno doprinosu štetnika u prouzrokovanju štete. Kada više zaposlenih pričini štetu poslodavcu, svaki od njih biće dužan da nadoknadi deo prouzrokovane štete koji mu se može pripisati u krivicu. Na taj način se oslobađa odgovornosti, bez obzira na to da su ostali zaposleni svoj deo štete nadoknadili poslodavcu. Poslodavac ima pravo da zahteva od zaposlenog samo onaj deo štete za koji je on odgovoran. Rizik neispunjenja ili insolventnosti od strane drugih zaposlenih je na poslodavcu. Reč je o zajedničkoj, deljivoj pasivnoj obligaciji.¹⁷ Posledično, obaveza svakog zaposlenog da nadoknadi štetu poslodavcu je samostalna i nezavisna od odgovornosti ostalih zaposlenih. Na drugoj strani, Zakon o obligacionim odnosima (član 206) definiše drugačija pravila kada je odgovornost za štetu više lica u pitanju. Za štetu koju više lica prouzrokovalo zajedno, svi učesnici odgovaraju solidarno. Isto važi i za podstrekača i pomagača, kao i za štetnike koji su štetu prouzrokovali preduzimajući nezavisno radnje, ukoliko se njihov udeo u šteti ne može utvrditi.

Iako je odgovornost zaposlenog za štetu koju pričini poslodavcu samostalna, to ne sužava obavezu poslodavca da u svakom konkretnom slučaju utvrdi odgovornost svakog od zaposlenih. Ukoliko poslodavac ne može utvrditi doprinos svakog zaposlenog u prouzrokovanju štete poslodavcu, koja je preduzeta zajedničkom radnjom više zaposlenih, onda će, shodno radnopravnim propisima, svi zaposleni za pričinjenu štetu biti u obavezi da nadoknade štetu na jednake delove jer se smatra da su podjednako odgovorni. Ovaj slučaj odgovornosti koji predstavlja izuzetak od opšteg pravila odgovornosti u radnom pravu. Da bi se mogla uspostaviti solidarna odgovornost zaposlenih, koja je izuzetak od opšteg pravila radnog prava, potrebno je da budu ispunjena dva uslova: da su svi zaposleni lično učestvovali u njenom prouzrokovanju¹⁸, kao i da je poslodavac pokušao da utvrdi odgovornost svakog od njih ali u tome nije uspeo. Međutim, i Zakon o radu propisuje slučaj solidarne odgovornosti.¹⁹ Ako je više zaposlenih pričinilo štetu poslodavcu izvršenjem krivičnog dela sa umišljajem,

¹⁶ ZOO, čl. 163, st. 2.

¹⁷ Karamarković L., 166.

¹⁸ *Ibid.*, 167.

¹⁹ Zakon o radu - ZOR, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US i 113/2017, čl. 163, st. 4.

odgovaraće solidarno za štetu. Posredi je pasivna solidarna obligacija, sa više lica na strani dužnika, koja služi kao dobro sredstvo obezbeđenja poslodavca. U ovom slučaju dolazi do prožimanja normi krivičnog i radnog prava. Da bi se lice smatralo krivim u smislu krivičnopravnih propisa potrebno je da bude oborena pretpostavka nevinosti i da bude doneta pravnosnažna presuda kojom je utvrđena krivica zaposlenih za krivično delo. Zakon traži viši stepen krivice u vidu umišljaja kao oblik krivice kada je učinilac svestan svoga dela i hoće njegovo izvršenje ili kada je bio svestan svoga dela pa je na posledicu pristao.²⁰ U slučaju solidarne odgovornosti, poslodavac ima pravo da traži celokupan iznos štete od svih zaposlenih ili samo od jednog koga odabere, imajući na umu solventnost zaposlenih. Radi namirenja, poslodavac kao poverilac može tražiti i deo štete koju odredi od različitih solidarnih dužnika, ovde zaposlenih. Kada jedan od zaposlenih ispuni obavezu prema poslodavcu i nadoknadi štetu, svi ostali se oslobađaju obaveze naknade štete prema njemu. Međutim, tada se javlja regresno pravo zaposlenog koji je štetu nadoknadio poslodavcu da od ostalih zaposlenih traži deo štete koji se svakom od njih može pripisati u krivicu. Regresno pravo zaposlenog koji je štetu nadoknadio poslodavcu nije normirano radnopravnim propisima, pa se primenjuju opšte odredbe građanskog prava. To znači da je zaposleni koji je ispunio solidarnu obavezu prema poslodavcu kao poveriocu, i sam postao poverilac prema ostalim solidarnim dužnicima. Međutim, bitno je naglasiti da taj odnos nije solidaran već podeljen dugovinski odnos. Ako nije moguće odrediti koji udeo u šteti ima svaki od zaposlenih, svaki će biti dužan da nadoknadi deo štete u jednakim delovima.²¹ Tada zaposleni odgovara zbog učinjene štete krivičnim delom sa umišljajem, što je izuzetak od opšteg pravila radnog prava da se za štetu zahtevaju namera ili krajnja nepažnja.

3. Način utvrđivanja odgovornosti zaposlenog i postupak pred sudom

Način utvrđivanja odgovornosti zaposlenog i visinu nastale štete poveren je poslodavcu, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, kako bi se odgovornost zaposlenog utvrdila na brži i efikasniji i kako bi se izbeglo vođenje spora pred sudom. Ako zaposleni ne nadoknadi štetu koju je utvrdio poslodavac, o naknadi štete odlučuje nadležan sud. Dakle, neispunjenje obaveze od strane zaposlenog predstavlja procesnu pretpostavku za obraćanje poslodavca sudu, s obzirom na to da svoju odluku o utvrđenoj šteti ne može prinudno sprovesti. Ukoliko je poslodavac fizičko lice, postupak utvrđivanja odgovornosti će sprovesti sam, dok kod poslodavca koji je pravno lice ovaj postupak vodi

²⁰ Krivični zakonik, *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005, 88/2005 – ispr., 107/2005 – ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016, čl. 25.

²¹ Ivošević Z., 117.

direktor ili drugo lice koje on ovlasti. Sam način utvrđivanja mora biti određen kolektivnim ugovorom, dok se specifičnosti uređuju ugovorom o radu.

Pretpostavka za vođenje postupka pred sudom jeste prethodno sproveden postupak pred poslodavcem. Na to upućuje i presuda Vrhovnog suda Srbije: "Zahtevu za naknadu štete pred sudom mora prethoditi postupak kod poslodavca. Ako on nije sproveden, procesna pretpostavka može biti obezbeđena prekidom sudskog postupka do okončanja postupka kod poslodavca, u smislu člana 213. stav 1. tačka 1 Zakona o parničnom postupku."²² Sud u ovom slučaju odlučuje u sporu pune jurisdikcije, s obzirom na to da odlučuje o pravu na naknadu štete. Na to ukazuje i mišljenje u teoriji, sa obrazloženjem da ni poslodavac, a ni zaposleni ne pobijaju zakonitost odluke.²³ Poslodavac nema razloga da pobija zakonitost odluke koju je sam doneo, on samo želi da je sprovede, odnosno da sud obaveze zaposlenog da mu štetu nadoknadi. S druge strane, zaposleni nema potrebu da pobija zakonitost iste jer se ona bez njegovog pristanka ne može izvršiti. Odluke pune jurisdikcije je u ovom slučaju neophodna jer je potrebno odlučiti o samoj šteti, kako bi sud doneo odluku i obavezao zaposlenog da istu nadoknadi poslodavcu. Sud se ne bavi razmatranjem zakonitosti odluke poslodavca koju je doneo po pravilima koje je uredio opštim aktima, jer odluka poslodavca predstavlja samo pravnu pretpostavku kako bi se poslodavac obratio sudu. Na sudu je da odluči o zahtevu poslodavca i odgovornosti zaposlenog da štetu nadoknadi.

4. Odgovornost zaposlenog za štetu koju prouzrokuje trećem licu

Odgovornost zaposlenog za štetu koju na radu ili u vezi sa radom pričinio trećem licu se označava kao odgovornost zaposlenog za indirektnu štetu koju pričinio poslodavcu. Otvara se pitanje da li je opravdano koristiti navedeni termin, s obzirom na to da se šteta direktno nanosi trećem licu, samo će za takvu vrstu štete odgovarati poslodavac. Ova vrsta odgovornosti zaposlenog specifična je, s obzirom na to da je regulišu i Zakon o obligacionim odnosima (član 170) i Zakon o radu (član 163). Shodno građanskopravnim propisima, zaposleni koji pričinio štetu trećem licu na radu ili u vezi sa radom odgovara preduzeće odnosno poslodavac u kome je zaposleni radio u trenutku prouzrokovanja štete. Poslodavac može dokazivati da je zaposleni postupao onako kako se od njega očekivalo i ukoliko isto dokaže, isključena je odgovornost zaposlenog. Zakon dalje precizira da štetnik, odnosno treće lica može tražiti naknadu štete i direktno od zaposlenog ukoliko je štetnik odnosno zaposleni štetu pričinio namerno (član 170). Zakon dalje predviđa pravo pravnog lica da traži naknadu plaćenog iznosa na ime štete koje je njegov organ pričinio trećem licu namerno ili krajnjom nepažnjom, uz zastarevanje tog prava u roku od šest meseci od dana isplaćene štete (član 172).

²² Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 1584/96 od 23.04.996. godine, navedeno prema: *Ibid.*, 119.

²³ *Ibid.*, 120.

Sam zakon definiše regresno pravo poslodavca da štetu koju je isplatio trećem licu a koje je njegov zaposleni prouzročio sa namernom ili krajnjom nepažnjom može naplatiti od zaposlenog (član 163). Opet je izostavljena obična nepažnja zaposlenog kao oblik vinosti. To znači da će poslodavac biti u obavezi da nadoknadi štetu koju trećem licu prouzroči zaposleni na radu ili u vezi sa radom običnom nepažnjom, bez mogućnosti traženja regresa. Ovakav način regulisanja odgovornosti posledica je stava da poslodavac snosi određeni rizik u okviru svog poslovanja, koji uključuje i štetu koju zaposleni prouzroči običnom nepažnjom. Poslodavac kao organizator poslovanja dužan je da snosi odgovornost za eventualnu štetu zaposlenih koja se dogodi, a može se pripisati običnoj nepažnji. U teoriji, pravna priroda ove odgovornosti poslodavca zasniva se na krivici poslodavca za loš izbor radnika, nadzor nad radom zaposlenog.²⁴

Uslovi odgovornosti poslodavca za štetu koju prouzroči zaposleni

Da bi poslodavac odgovarao za štetu koju njegov zaposleni prouzroči na radu ili u vezi sa radom, potrebno je da budu ispunjeni uslovi: da je šteta prouzročena od strane zaposlenog, da je šteta prouzročena na radu ili u vezi sa radom, da je šteta prouzročena običnom nepažnjom trećem licu.

Potrebno je da je štetu prouzročio zaposleni. Da bi bila primenjena pravila zakona o radu za štetu, potrebno je da je štetnik lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, odnosno da ima svojstvo zaposlenog. U smislu Zakona o radu, zaposleni predstavlja fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.²⁵

Šteta prouzročena na radu ili u vezi sa radom. Ovaj uslov je vrlo jasno postavljen i pravi distinkciju između odgovornosti za štetu u građanskom i radnom pravu. Potrebno je da je šteta nastala u vezi sa izvršavanjem radnih zadataka od strane zaposlenog. Jedino šteta nastala u toku proizvodnog ciklusa dovodi do odgovornosti poslodavca.

Zaposleni je štetu prouzročio običnom nepažnjom. U konkretnom slučaju, potrebno je utvrditi da se zaposleni nije ponašao onako kako je trebalo. Poslodavac može izbeći ovu vrstu odgovornosti, ako dokaže upravo suprotno, da je zaposleni postupao u datim okolnostima onako kako je trebalo. Teret dokazivanja je na poslodavcu. Ukoliko dokaže da nije bilo skrivljenog ponašanja od strane zaposlenog, isključuje i svoju odgovornost. Stepen pažnje ocenjuje se shodno standardu pažnje koju je potrebno posvetiti obavljajući posao u istoj delatnosti, kod srodnog poslodavca.²⁶

Šteta mora biti prouzročena trećem licu, fizičkom ili pravnom, a to može biti i lice koje je zaposleno kod istog poslodavca. Potrebno je da to treće lice nije u pravnom odnosu poslodavac-zaposleni. Ako je drugom zaposlenom pri-

²⁴ Miletić V., 36.

²⁵ ZOR, čl. 5, st. 1.

²⁶ Miletić V., 38.

činjena šteta, onda će taj zaposleni biti u ulozi trećeg lica, izuzev poslodavca.

Odgovornost zaposlenog za štetu koju pričinu na radu ili u vezi sa radom trećem licu normirana je građanskopravnim propisima, dok je radnopravnim propisima odgovornost za štetu pričinjenu trećem licu dopunjena pravom na regres poslodavca. Zakon o obligacionim odnosima sadrži normu kojom normira direktnu odgovornost zaposlenog za štetu koju pričinu trećem licu. Naime, ukoliko je zaposleni pričinio štetu trećem licu na radu ili u vezi sa radom namerno, oštećeni će moći da traži naknadu štete i od zaposlenog.²⁷ To znači da će poslodavac i dalje biti odgovoran primarno za štetu koju trećem licu na radu ili u vezi sa radom pričinu zaposleni ali će i pored njega moći da odgovara i sam zaposleni koji je štetu pričinio. Ovom odredbom se ne isključuje niti umanjuje odgovornost poslodavca, već se pojačava odgovornost za ovaj oblik štete i poboljšava položaj oštećenog. Jedini uslov je da je zaposleni štetu trećem licu prouzrokovao namerno, dakle traži se viši stepen krivice, koju će oštećeni morati da dokaže.

Na ovaj način uspostavljen je sistem solidarne odgovornosti dva subjekta za štetu, te je štetnik u dobroj poziciji kada je naknada štete u pitanju. Veznik „i“ upućuje na odgovornost zaposlenog, uz već postojeću odgovornost poslodavca. Zaposleni i poslodavac, iako odgovaraju solidarno, odgovaraju po drugačiji osnovima. Zaposleni odgovara po osnovu krivice koju je sam pričinio trećem licu u radu ili u vezi sa radom. S druge strane, poslodavac odgovara za drugog, po osnovu pretpostavljene krivice, za loš izbor zaposlenog. Zakon proklamuje pravo oštećenog da zahteva naknadu štete i neposredno od zaposlenog, ako je štetu prouzrokovao namerno. To doprinosi sigurnom položaju oštećenog, koji ima snažno sredstvo obezbeđenja svoje obligacije, čiji je izvor šteta. Uslov za to jeste da dokaže krivicu zaposlenog (nameru).

Shodno pravilima građanskog prava o solidarnim obligacijama, ukoliko poslodavac isplati celokupan iznos štete oštećenom, imaće pravo regresa.

5. Zaključna razmatranja

Odgovornost zaposlenog za štetu koju pričinu poslodavcu ili trećem licu institut je koji ima svojih posebnosti u odnosu na odgovornost za štetu u građanskom pravu. Specifičnost nastanka štete u radnom pravu ima najpre karakteristične subjekte sa određenim svojstvima, te nastaje u pravnom odnosu između zaposlenog i poslodavca. Posledica činjenice da šteta nastaje između zaposlenog i poslodavca ispoljava kroz činjenicu da je radnopravno relevantna samo šteta koja nastane na radu ili u vezi sa obavljanjem konkretnog rada kod poslodavca. U suprotnom važe građanskopravne odredbe odgovornosti za štetu. Bitna razlika između odgovornosti za štetu u radnom i u građanskom pravu jeste isključenje odgovornosti zaposlenog za štetu koju pričinu običnom

²⁷ ZOO, čl. 170.

nepažnjom. U građanskom pravu postoje stepeni krivice koji uključuju odgovornost i za ovaj oblik nepažnje. Specifičnost radnopravne odgovornosti za štetu ogledaju se i u obavezi poslodavca da dokaže krivicu zaposlenog, dok u građanskom pravu važi sistem odgovornosti sa pretpostavljenom krivicom.

Materijalna odgovornost zaposlenog od velike je važnosti za radno pravo, jer zaposleni ima obavezu da u izvršavanju svojih radnih zadataka koristi imovinu poslodavca odgovorno i bez pričinjavanja štete koja se ne može pripisati riziku poslovanja. Zakonodavac je dopunio opšte odredbe građanskog prava, kako bi odgovornost zaposlenog bila bez pravnih praznina. Takođe, obezbedio je i položaj oštećenog, kroz propisivanje solidarne odgovornosti zaposlenog i poslodavca. Istovremeno, zaštićen je i položaj poslodavca kroz propisivanje pravo na regres štete koju je nadoknadio trećem licu.

* * *

THE RESPONSIBILITY OF AN EMPLOYEE FOR DAMAGE CAUSED TO EMPLOYER OR THIRD PERSON

Summary

The responsibility of an employee for damage caused to employer or third person is one of the essentials of employment law that proscribes specific type of responsibility which is determined by employment. This kind of responsibility is regulated by Employment act, alike noncriminal discipline responsibility. The responsibility of an employee for damage caused to employer or third person is the area of mixture two types of law, employment law and contract law. In that cause, this paper gives a review to the mentioned laws, similarity i differences and terms of responsibility for damage caused by an employee doing work.

Key words: employee, employment, compensation of damages, employer, third person.