Doc. dr Vesna Simović-Zvicer

1. Materijalna odgovornost

Materijalna odgovornost, kao i druge vrste odgovornosti u radnom odnosu (disciplinska, krivična i prekršajna) je samostalna pravna odgovornost. To znači da se ove odgovornosti međusobno ne isključuju ni u situacijama kada su vezane za isti događaj.

Materijalna odgovornost je odgovornost za štetu koja je nastala na radu i u vezi s radom, koja obuhvata tri vida odgovornosti, i to: 1) odgovornost za štetu koju zapošljeni nanese poslodavcu, 2) odgovornost za štetu koju zapošljeni nanese trećem licu i 3) odgovornost za štetu koju pretrpi zapošljeni na radu i u vezi s radom. U skladu s članom 149 Zakona o obligacionim odnosima, šteta podrazumijeva umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njenog povećanja (izmakla korist) i povredu prava ličnosti (nematerijalna šteta). Odgovornost za štetu je djelimično uređena ZOR-om, tako da na sva pitanja koja nijesu uređena ovim zakonom supsidijarno se primjenjuju odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Osnov materijalne odgovornosti zapošljenog je njegova krivica. Međutim, za razliku od opšte građanske odgovornosti za štetu, kod materijalne odgovornosti krivica zapošljenog se ograničava na namjeru *(dolus*)[[1]](#footnote-1) i krajnju nepažnju (*culpa lata*),[[2]](#footnote-2) dok nije predviđena odgovornost za običnu nepažnju (*cupla levis*).[[3]](#footnote-3) Treba napomenuti da zapošljeni odgovara samo za imovinsku, a ne i za neimovinsku štetu (čak i u slučaju da je poslodavac fizičko lice). Osim toga, zapošljeni neće odgovarati za štetu ni u slučajevima kada postoji isključenje njegove odgovornosti, u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima.[[4]](#footnote-4)Zapošljeni odgovara za štetu ukoliko postoji uzročna veza između njegovog ponašanja (činjenja ili nečinjenja) i nastale štete. Pri tome, odgovara za štetu koja je nastala kako na radu (npr. šteta na sredstvima i predmetu rada), tako i u vezi s radom (npr. ako zapošljeni ne ispoštuje otkazni rok; ako prekrši zabranu konkurencije; ako u toku štrajka zapošljeni ugrožavaju imovinu i sredstva rada poslodavca).

Štetu kod poslodavca može prouzrokovati jedan ili više zapošljenih (bilo zajedničkim ili odvojenim djelovanjem). Zavisno od toga kako je šteta nastala postoje različita pravila ili principi na osnovu kojih se nadoknađuje, a to su:

* princip isključive odgovornosti: koji se primjenjuje u slučaju kada je štetu prouzrokovao jedan zapošljeni – koji je dužan da je sam nadoknadi;
* princip korealne odgovornosti: koji se primjenjuje kada je više zapošljenih prouzrokovalo štetu. Pri tome, zavisno od toga da li se može utvrditi udio svakog od njih u nastanku štete, možemo imati korealnu odgovornost u djelovima-kada svaki zapošljeni odgovara za svoj udio u nastanku štete. U tom smislu, važno je voditi računa o vremenskom učešću zapošljenih u nastanku štete (npr. ako pojedini zapošljeni koji su učestvovali u nastanku štete nijesu bili u radnom odnosu kod poslodavca tokom čitavog perioda u kojem je šteta nastala). S druge strane, ako se pojedinačni udjeli ne mogu utvrditi, primijeniće se princip korealne odgovornosti na jednake djelove-kada zapošljeni koji su učestvovali u nastanku štete iznos štete nadoknađuju u jednakim djelovima.
* princip solidarne odgovornosti: koji je primjenjuje u slučaju da je više zapošljenih pričinilo štetu krivičnim djelom s umišljajem: u ovom slučaju poslodavac može nadoknaditi iznos štete od svih zajedno, ili samo od nekih zapošljenih ili samo od jednog zapošljenog.

Odgovornost zapošljenog za štetu se ne pretpostavlja, već se mora dokazati. Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac (jedan od članova komisije mora biti predstavnik reprezentativnog sindikata - kome je reprezentativnost utvrđena na nivou poslodavca). U postupku pred komisijom važno je obezbijediti saslušanje zapošljenog, posebno u pogledu okolnosti pod kojima je šteta nastala. Osim toga, u ovom postupku je potrebno koristiti sva dokazna sredstva, kao i u drugim postupcima u kojima se odlučuje o odgovornosti zapošljenog, a svim preduzetim radnjama je potrebno voditi zapisnik.

**Odgovornost za štetu koju na radu ili u vezi s radom pretrpi zapošljeni**

Za ovu štetu će odgovarati poslodavac. Iz ovakve formulacije se može izvesti nekoliko zaključaka, i to:

* poslodavac će odgovarati za štetu koju zapošljeni pretrpi na radu (pod tim se podrazumijeva i šteta koja je nastala u toku korišćenja pauze, s obzirom na to se pauza računa u puno radno vrijeme[[5]](#footnote-5)) i u vezi s radom – kako od poslodavca, tako i od drugog zapošljenog;
* šteta koju zapošljeni pretrpi od poslodavca može biti posljedica nezakonite odluke ili radnje poslodavca (npr. usljed nezakonite odluke poslodavca u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa, nezakonite odluke o suspenziji, pogrešnog obračuna zarade i sl.), odnosno propuštanja da uradi ono što mu je bila obaveza (npr. da preduzme mjere zaštite i zdravlja na radu ili ne upozna zapošljenog s opasnostima od povrjeđivanja na radnom mjestu). Pri tome, kada je u pitanju odgovornost za štetu poslodavca povodom povrede na radu ili u vezi s radom, treba imati u vidu i obaveze zapošljenih u vezi sa bezbjednim radom, koje su predviđene kako Zakonom o radu, tako i Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu. Iz tog razloga, ukoliko dođe do povrede na radu zapošljenog koji je u slučajevima u kojima je imao pravo da odbije izvršavanje radnih zadataka nastavio s radom, smatraće se da je zapošljeni dao jednak doprinos nastanku štete, kao i poslodavac (koji je dužan da obezbijedi sredstva za bezbjedno izvršavanje radnih zadataka).[[6]](#footnote-6)
* poslodavac će (za razliku od situacije kada zapošljeni odgovara za štetu) odgovarati ne samo kada je šteta nastala namjerno i iz krajnje nepažnje, već i za štetu koja je nastala običnom nepažnjom.
* zapošljeni ima pravo na naknadu kako materijalne, tako i nematerijalne štete (npr. naknada štete za pretrpljene fizičke i duševne bolove zbog umanjenja životne aktivnosti nastale usljed povrede na radu, profesionalne bolesti i sl.).
* odgovornost poslodavca za nastalu štetu može biti objektivna ili pretpostavljena (ali se radi o oborivoj pretpostavci) i subjektivna, s tim što je u postupku teret dokazivanja da nije kriv za nastalu štetu na poslodavcu.

U ovom slučaju, naknada štete se može obezbijediti u postupcima interne i eksterne zaštite. Postupak interne zaštite predviđen je pred komisijom koja ima sastav i nadležnosti kao i u slučaju utvrđivanja odgovornosti za štetu zapošljenog i on čini procesnu pretpostavku za pokretanje postupka pred sudom. Dakle, ukoliko zapošljeni ne obezbijedi naknadu štete u internom postupku, on to može učiniti u postupku pred sudom, pri čemu mora voditi računa o roku zastarjelosti za pokretanje postupka.

Poslodavac, po principu objektivne odgovornosti, odgovara za štetu koju je zapošljeni na radu ili u vezi s radom pričinio trećem licu. Pri tome, pod pojmom „treće lice“ podrazumijeva se svako lice (pravno ili fizičko) koje nije zapošljeni ili poslodavac. To znači da će poslodavac odgovarati za štetu koju je zapošljeni na radu i u vezi s radom učinio drugom zapošljenom kod poslodavca, njegovom poslovnom partneru, klijentu i svim drugim licima s kojima je zapošljeni dolazio u kontakt u vezi s izvršavanjem svojih radnih obaveza. U ovom slučaju se traži da je zapošljeni pričinio štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom. U konkretnom slučaju radi se o regresnoj obavezi zapošljenog prema poslodavcu, a zapošljeni je dužan da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

ZABRANA KONKURENCIJE

Klauzula zabrane konkurencije se može definisati kao ugovorna obaveza na osnovu koje se zapošljeni obavezuje da prihvata ograničenje slobodnog izbora djelatnosti i poslodavca kod koga će raditi u toku trajanja radnog odnosa kod svog primarnog poslodavca i/ili po prestanku radnog odnosa u određenom periodu po prestanku radnog odnosa. Na osnovu ovakvog pojmovnog određenja dolazimo do zaključka da se zabrana kokurencije može predviđeti u ugovoru o radu – dakle, može postojati samo u pisanoj, ne i u usmenoj formi. Pri tome, nije od značaja da li je ugovor o radu zaključen na određeno ili na neodređeno vrijeme, a ako dođe do transformacije ugovora o radu s određenog na neodređeno – klauzula zabrane konkurencije će važiti i za ubuduće, jer kod transformacije ugovora o radu (osim odredbe o trajanju ugovora), sadržina ugovora o radu ostaje ista. U ugovoru o radu se preciziraju poslovi koje zapošljeni ne može obavljati za svoj i za tuđi račun. To znači da se zabrana konkurencije mora poštovati i ne može biti osporavana u postupku pred sudom, ukoliko nije suprotna odredbama ZOR-a i opštim principima ugovornog prava (koji se odnose na mane volje).

Zabrana konkurencije štiti legitiman interes poslodavca koji se odnosi na zaštitu njegove pozicije na tržištu kapitala od konkurencije koja bi mogla biti ugrožena radom zapošljenog kod konkurentskih poslodavaca ili stavljanjem na raspolaganje informacija koje predstavljaju neku vrstu poslovne tajne. Naime, ova klauzula se ne može ugovoriti za bilo koje poslove, već samo u slučajevima kada postoji mogućnost da zapošljeni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja ili druga specifična znanja ili vještine, širok krug poslovnih partnera ili da stekne saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

ZOR ne određuje teritorijalno važenje klauzule zabrane konkurencije, već prepušta da to bude urađeno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a zavisno od specifičnosti poslova (npr. u visokom obrazovanju kolektivnim ugovorom se može predviđeti važenje klauzule zabrane konkurencije i van teritorije Crne Gore).

Nepoštovanje klauzule zabrane konkurencije za posljedicu ima mogućnost otkazivanja ugovora o radu i naknadu štete poslodavcu. Međutim, ove posljedice mogu nastupiti samo ako su u ugovoru o radu utvrđeni poslovi koje ne može raditi u svoje ime i za svoj račun, kao ni za račun drugog pravnog ili fizičkog lica.

Vremensko važenje klauzule zabrane konkurencije može se odnositi kako na trajanje radnog odnosa, tako i po prestanku radnog odnosa. U vezi s ovim treba navesti dvije napomene:

* zabrana konkurencije po prestanku radnog odnosa je vremenski ograničena na najduže dvije godine: to znači da ukoliko bi poslodavac i zapošljeni u ugovoru o radu dogovorili duži period važenja klauzule zabrane konkurencije, takva odredba bi bila djelimično ništava, što znači da bi se direktno primijenila odredba o maksimalnom trajanju klauzule zabrane konkurencije.
* ovakva klauzula se može predviđeti u ugovoru samo ako zapošljeni ima odgovarajuću kompenzaciju po prestanku radnog odnosa u vidu otpremnine. ZOR ne predviđa iznos otpremnine u ovom slučaju, već ostavlja mogućnost da o tome postignu sporazum poslodavac i zapošljeni (npr. pravedno bi bilo da se iznos naknade vezuje za trajanje klauzule zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa i za zaradu koju je zapošljeni ostarivao kod poslodavca).

1. Namjera postoji kada je zapošljeni bio svjestan svog postupka i kad je htio da nastupi štetna posljedica (*dolus directus*) ili kad je bio svjestan da usljed njegovog ponašanja može nastupiti štetna posljedica pa je pristao na njeno nastupanje (*dolus eventualis)*. [↑](#footnote-ref-1)
2. Kod krajnje nepažnje, van slučajeva namjere, zapošljeni se nije ponašao kao iole pažljiv čovjek, zbog čega je došlo do nastanka štete. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zakon o obligacionim odnosima u članu 152, stav 1 predviđa da krivica postoji kada je štetnik prouzrokovao štetu namjerno ili nepažnjom. [↑](#footnote-ref-3)
4. Prema članu 155 Zakona o obligacionim odnosima, ko u nužnoj odbrani prouzrokuje štetu napadaču nije dužan naknaditi je, osim u slučaju prekoračenja nužne odbrane. Kad neko prouzrokuje štetu u stanju nužde, oštećenik može da zahtijeva naknadu od lica koje je krivo za nastanak opasnosti štete ili od lica od kojih je šteta otklonjena, ali od lica od kojih je šteta otklonjena, ne više od koristi koju su imala od toga. Ko pretrpi štetu otklanjajući od drugog opasnost štete, ima pravo da zahtijeva od njega naknadu one štete kojoj se razumno izložio. Osim toga, u članu 156 je predviđeno oslobađanje od odgovornosti u slučaju dozvoljene samopomoći (ako se šteta prouzrokuje štetu licu koje je izazvalo potrebu samopomoć), kao i u slučaju pristanka oštećenika (član 157). [↑](#footnote-ref-4)
5. Ovo je predviđeno u presudi Vrhovnog suda Crne Gore: Rev 543/2012 od 03. 07. 2012. godine, u kojoj se navodi da je poslodavac je odgovoran za štetu koju je zapošljeni pretrpio u saobraćajnoj nezgodi koja se dogodila u radno vrijeme, a bez značaja je činjenica da je do nje došlo kada se zapošljeni vraćao s pauze za doručak. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ovakav stav je potvrdio i Vrhovni sud Crne Gore u presudi Rev 677/2017, od 15. 06. 2017. godine. [↑](#footnote-ref-6)