

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД / REVIEW ARTICLE

Примљен: децембар 2012.

Received: December 2012.

*Радислав Лале*

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

## ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА У РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

*У раду је свеобухватно обрађен институт дисциплинске одговорности радника у свјетлу радног законодавства Републике Српске, као један од најзначајнијих и најосјетљивијих института у сфери радних односа, који у крајњој линији може да доведе и до престанка радно-правног односа запосленог лица и угрожавања његове егзистенције. Аутор даје објашњења појма, основних карактеристика и услова дисциплинске одговорности. Посебна пажња посвећена је систему дисциплинских санкција, као и поступку утврђивања одговорности радника за повреду радне дисциплине. Аутор закључује да је с циљем поштовања начела законитости потребно покренути иницијативу за измјене и допуне Закона о раду, којима би се новчана казна утврдила као санкција за повреду радне обавезе и одредили услови и начин њене реализације, односно покренути иницијативу за оцјену законитости одредаба колективних уговора које предвиђају новчану казну као дисциплинску санкцију која се може изрећи раднику за учињено дисциплинско дјело.*

**Кључне ријечи:** Дисциплинска одговорност; Повреда радне обавезе; Кривица; Дисциплинска санкција; Дисциплински поступак.

### 1. УВОД

Институт одговорности и одговорног понашања институт је који због своје сталне актуелности улази у ред оних проблема којима се баве теорија и пракса пратећи развој и промјене на путу њеног сталног дограђивања, под утицајем спонтаних друштвених збивања и

развоја.<sup>1</sup> Понашање на раду или у вези са радом сагласно правилима позитивних радноправних норми као основни циљ има правилно и што успјешније одвијање процеса рада, односно постизање оптималних резултата у раду за послодавца, радника и друштво у цјелини.<sup>2</sup> Радници за свој рад носе пуну личну одговорност, која се конкретизује у дисциплинској, материјалној и кривичној одговорности. За разлику од ситуације у којој они иступају као грађани у свом приватном животу, ван предузећа и установе, наше позитивно право предвиђа посебну дисциплинску, материјалну и кривичну одговорност, које произлазе из радног односа, из својства радника и њиховог положаја. Дисциплинска одговорност увијек је у узрочној вези са радом, односно са функцијом радника. Због тога је и прописана правна претпоставка да је одговорност радника настала приликом обављања радне обавезе и дужности, или у вези са овим обављањем.<sup>3</sup>

Дисциплинска одговорност као систем одговорности радника и службеника на раду и у вези са радом, јесте правна одговорност јер обухвата примјену правних санкција у прописаном поступку, што је и претпоставка за позивање одређеног лица на одговорност, за разлику од неправне (моралне) одговорности, када се примјењују санкције ванправног карактера. Дисциплинска одговорност представља правни механизам за санкционисање повреда радних обавеза извршених чињењем, које су противне закону, општем акту, односно колективном уговору, или нечињењем прописаних радних обавеза. Овај правни механизам има двоструку сврху: 1) превентивну и васпитно-поправну, јер треба да одвраћа потенцијалне извршиоце повреда утврђених радних обавеза, и 2) да утиче на раднике према којима је примијењена санкција за учињену повреду, да не врше поново њену повреду или повреду друге радне дужности.<sup>4</sup>

Према томе, дисциплинска одговорност је посебна правна одговорност<sup>5</sup> радника за скривљену повреду радне дисциплине, за коју је предвиђена посебна дисциплинска санкција, односно за коју се изричу прописане дисциплинске мјере од овлашћених органа у прописаном поступку. Ту је ријеч о одговорности за несавјесно, неусклађено понашање. Другим ријечима, о одговорности неодго-

---

<sup>1</sup> Ј. Градашчевић, „Дисциплинска одговорност радника у свјетлу измјена и допуна Закона о удруженом раду“, *Годишњак Правног факултета у Сарајеву* 1987, 90.

<sup>2</sup> Д. Р. Паравина, *Радно право*, Београд 1998, 124.

<sup>3</sup> А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд 1968, 253–254.

<sup>4</sup> S. Dedić, J. Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, Sarajevo 2003, 313.

<sup>5</sup> В. Симовић, „Дисциплинска одговорност запослених према новом Закону о раду Р. Црне Горе“, *Правни живот* 10/2003, 871.

ворних.<sup>6</sup> Она припада патологији живота и узрок је нечега што је штетно.<sup>7</sup> Одговорност радника за повреде радних обавеза (радне дисциплине) је одговорност коју карактерише ослобађање радника од сваке самовоље и произвољности, али безусловно захтијева одговорност радника за повреде прописа, односно за повреде сопствених обавеза или права других радника.<sup>8</sup>

Битне специфичности дисциплинске одговорности су њена индивидуалност и конкретност, а сама интервенција правног поретка се јавља у три стадијума: а) у одређивању одговорности, дјела и санкција за случај повреде радне дисциплине; б) у одређивању органа и правила поступка; г) у правилима и мјерама извршења изречених санкција.<sup>9</sup> Наиме, ако радник својом кривицом не испуњава радне обавезе и дужности или се не придржава одлука донесених у предузећу односно код послодавца, тада он одговара за учињену повреду радне дисциплине. Према томе, дисциплинска одговорност настаје у зависности од повреде радне обавезе и кривице запосленог.<sup>10</sup> Повреда радне обавезе јесте објективни услов дисциплинске одговорности радника и она мора бити прописана прије него што је учињена, у складу са начелом легалитета (*nullum crimen sine lege*).<sup>11</sup> Радник може бити позван на одговорност само ако је радну дисциплину повриједио радњом која је унапријед била предвиђена као повреда радне обавезе. Ово начело не трпи изузетке, па његова повреда доводи до поништења одлуке о изреченој дисциплинској мјери.<sup>12</sup> Правило легалитета *nullum crimen sine lege* јесте црвена нит која повезује сва друга начела: начело кривице и начело индивидуализације казне, и она су оквир и правац за примјену свих одредаба око утврђивања повреда

---

<sup>6</sup> За разлику од друштвене одговорности, која се остварује у хигијени друштвених односа и везује се за савјесно вршење радних и других друштвених обавеза, правна одговорност је одговорност за несавјесно вршење обавеза. Другим ријечима, друштвену одговорност могли бисмо означити као одговорност одговорних, а правну одговорност као одговорност неодговорних... Опширније о томе, вид. у: З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Дисциплинска и материјална одговорност у радном односу*, Београд 2000, 7.

<sup>7</sup> З. Ивошевић, „Дисциплинска одговорност по Закону о раду Републике Српске“, *Зборник радова Радни односи у Републици Српској* (ур. К. Бобар), Београд 2006, 134.

<sup>8</sup> В. Брајић, *Радно право*, Београд 1991, 341–342.

<sup>9</sup> N. Tintić, *Radno i socijalno pravo, knjiga prva: radni odnosi (II)*, Narodne novine, Zagreb 1972, 588.

<sup>10</sup> Б. Ненадић, Р. Безбрадица, „Закон о раду и дисциплинска одговорност“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 101.

<sup>11</sup> З. Ивошевић, М. Ивошевић, 9.

<sup>12</sup> З. Ивошевић, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Београд 1979, 20.

радних обавеза, одговорности радника и изрицања одговарајућих дисциплинских мјера.<sup>13</sup>

## 2. ВРСТЕ ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА

У дисциплинском праву не постоји сагласност у погледу класификације дисциплинских дјела, односно дјела везаних за повреду прописаних правила понашања на раду и у вези са радом. Томе свакако доприносе и прописи у појединим областима, који на другачији начин дефинишу повреде радних обавеза (нпр. као дисциплинске преступе, дисциплинске прекршаје).

Међутим, постојање повреде радне обавезе са свим битним елементима дисциплинског дјела је увијек нужно, без обзира на то како је утврђен општи појам дисциплинског дјела и о којој врсти повреде радне обавезе се ради.<sup>14</sup> У домаћој правној литератури и законодавству најприхватљивија је класификација на *теже повреде радних обавеза* (дисциплински прекршаји, преступи) и *лакше повреде радних обавеза* (дисциплинске неуредности).

Међутим, у правној теорији постоје ставови да није могуће унапријед поставити општу границу између ове двије врсте дисциплинских дјела. Разлог томе јесте сама природа дисциплинске повреде, односно постојање многобројних, веома сложених и различитих радних обавеза и дужности које се могу повриједити, због чега је врло тешко, односно немогуће за сваку од тих појединих повреда дати битна обиљежја, тј. законски опис сваког појединачног дисциплинског дјела са његовим битним елементима, што се нарочито односи на дисциплинске неуредности.<sup>15</sup>

### 2.1. Теже повреде радних обавеза

Законом о раду Републике Српске нису најпрецизније дефинисане повреде радних обавеза.<sup>16</sup> Закон о раду садржи наслов „Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника“, али се из одредаба тог наслова види да се оне не прописују само тим уговором. Закон прави разлику између тежих повреда радних обавеза и пропуста у раду (лакших повреда радних обавеза). За тежу повреду радне обавезе, радник одговара одмах, а за пропуст у раду, само ако га понови. Пре-

---

<sup>13</sup> Ј. Градашчевић, 98.

<sup>14</sup> S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, 318.

<sup>15</sup> А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд 1975, 237.

<sup>16</sup> Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 55/07.

ма чл. 97, ст. 1 Закона о раду, радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, али ту се не говори о утврђивању повреда радних обавеза, већ о одређивању радних обавеза. Наиме, потребно је нагласити да одредба чл. 19, ст. 2 Закона о раду, која се односи на садржај уговора о раду, не предвиђа да тај уговор одређује и повреде радних обавеза, ни саме радне обавезе. Ипак, то не значи да их не може одредити. Може, али у складу са чл. 98 Закона о раду.<sup>17</sup> Према чл. 98, ст. 1 Закона о раду, тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ. Ова инструктивна норма одређује нормативне координате теже повреде радне обавезе, као дисциплинског отказног разлога. Радња повреде радне обавезе састоји се у понашању радника које може бити чињење или нечињење, али увијек на раду или у вези са радом. Понашање запосленог лица у обављању рада зависи од простора, времена и организације рада, а понашање у вези са радом условљено је потребама процеса рада.

Међутим, да би понашање радника на раду или у вези са радом било тежа повреда радне обавезе, потребна је једна од двије последице: 1) да се наноси озбиљна штета интересима послодавца, или 2) да даљи рад радника код послодавца не би био могућ. Висина „озбиљне штете“ одређује се на основу колективног уговора и правилника о раду. Даљи рад код послодавца не би био могућ ако би остатак радника у радној средини представљао неподношљив ризик за послодавца, што се утврђује од случаја до случаја.<sup>18</sup>

У складу са чл. 98, ст. 2 Закона о раду, тежом повредом радних обавеза сматрају се: 1) одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду; 2) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и доношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан надокнадити; 3) злоупотреба положаја, са материјалним или другим штетним последицама по послодавца; 4) одавање пословне или службене тајне; 5) намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца; 6) насилничко понашање према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада; 7) коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена; 8) неоправдан изостанак с посла у

---

<sup>17</sup> З. Ивошевић, (2006), 136–137.

<sup>18</sup> *Ibid.*

трајању од три дана у календарској години; 9) давање нетачних података и доказа о чињеницама битним за закључивање уговора о раду; 10) насиље на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање радника и мобинга; 11) свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима послодавца или из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

Теже повреде радних обавеза које одређује Закон о раду, могу се подијелити у двије групе. Теже повреде од тач. 1 до 10 су одређене. Повреда из тачке 11 је одредива. Све повреде радних обавеза су обухваћене принципом легалитета *nullum crimen sine lege*, тако да се радник не може позвати на дисциплинску одговорност за понашање које претходно није било предвиђено као повреда радне обавезе. Такође, теже повреде радних обавеза из чл. 98, ст. 2, тач. 1 до 10 Закона о раду су појединачне, што значи да одредбе којима су прописане захтијевају строгу примјену њихове садржине. Тежа повреда радних обавеза из чл. 98, ст. 2, тач. 11 Закона о раду има одређено значење, али не и одређену садржину, па се под ову одредбу може подвести свако понашање радника којим се наноси штета интересима послодавца или из којег се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ. Ова законска одредба омогућује да се аутономним прописима повећа број појединачних повреда радних обавеза, али ако до тога не дође и сама је довољан основ за позивање радника на дисциплинску одговорност.<sup>19</sup>

## 2.2. Лакше повреде радних обавеза

Радна дисциплина може бити нарушена и пропустима у раду, који подразумијевају понашање радника на раду или у вези са радом које угрожава радну дисциплину, али не наноси озбиљну штету интересима послодавца, нити ствара ризик због којег његов даљи рад код послодавца не би био могућ. Према чл. 98, ст. 3 Закона о раду, ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза, која повлачи дисциплинску санкцију. Према томе, пропуст у раду није исто што и тежа повреда радне обавезе. Зато, на њу се не реагује санкцијом, као код теже повреде радне обавезе, већ се радник упозорава на пропуст, како га више не би поновио, при чему му се ставља до знања да ће се

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, 138–139.

поновљени истоврсни или други пропуст сматрати тежом повредом радне обавезе. Упозорење мора бити у писаној форми, а упућује га послодавац.

Пропуст у раду јесте потенцијална тежа повреда радне обавезе. Његова лезиона потенција условљена је понављањем пропуста. Ако се то деси, слиједи дисциплинска санкција, а ако пропуст не буде поновљен, изостаје и дисциплинска одговорност.<sup>20</sup> Понављање истоврсне повреде радне обавезе указује на виши степен угрожавања радне дисциплине. Поновљена истоврсна повреда радне обавезе у односу на претходну разликује се, не само по временској компоненти, него и по интезитету нарушавања радне дисциплине, а то је довољно да се нова повреда квалификује као тежа од раније. Отуда, може се рећи да се код поновљене истоврсне повреде радне обавезе радник позива на одговорност само за нову повреду, а раније учињене лакше повреде представљају само квалификаторну околност због које се поновљени истоврсни поступак радника сврстава у тешку повреду радне обавезе.<sup>21</sup> За разлику од тежих повреда, лакше повреде радних обавеза не треба набрајати таксативно, односно лимитативно, већ је довољно навести примјере (*exempli causa*) са могућношћу коришћења аналогије.<sup>22</sup>

Закон о раду Републике Српске не утврђује листу пропуста у раду (лакших повреда радних обавеза), већ је то питање предмет регулисања посебних колективних уговора и правилника о раду. Тако, према Посебном колективном уговору саобраћаја и веза Републике Српске, лакше повреде радних обавеза су: 1) кашњење на посао и одлазак са посла прије истека радног времена; 2) изазивање свађе на послу; 3) нељубазан и некултуран однос према другим радницима и странкама; 4) конзумирање алкохола за вријеме радног времена у мањим количинама; 5) немаран однос према повјереним вриједностима, као и свако понашање на раду које штети угледу и материјалним интересима послодавца или трећих лица.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> З. Ивошевић, (1979), 23.

<sup>22</sup> S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, 318.

<sup>23</sup> Посебни колективни уговор саобраћаја и веза Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 75/06, чл. 37, ст. 1.

### 3. УСЛОВИ ДИСЦИПЛИНСКЕ ОДГОВОРНОСТИ

Постојање дисциплинског дјела јесте нужна претпоставка дисциплинске одговорности радника, али да би се према раднику могла примијенити једна од предвиђених дисциплинских санкција, потребно је да буду испуњени субјективни услови који су везани за личност учиниоца дисциплинског дјела и за његов однос према извршеном дјелу. Ти услови су сљедећи: а) да је радник извршио повреду радне обавезе својом кривицом, и б) да је у тренутку извршења повреде био урачунљив. Скуп ових општих услова представља дисциплинску одговорност у материјалном смислу.<sup>24</sup>

#### 3.1. Кривица

Дисциплинска одговорност је лична одговорност и као таква свој непосредни основ има у скривљеној радњи радника, односно радник је одговоран кад повреду радне обавезе учини својом кривицом.<sup>25</sup> Кривица, односно виност, представља свјесну и вољну активност (*culpa in committendo* или *culpa in omittendo*) радника у погледу непоштовања обавеза (дужности) које за њега настају из радног односа.<sup>26</sup> Кривица радника (службеника) је његов психички однос према учињеној повреди радне обавезе. Постоје два основна облика испољавања кривице: умишљај (*dolus*) и нехат (*culpa*). Степен кривице значајан је приликом изрицања дисциплинске мјере због повреде радне обавезе, односно утиче на врсту и висину мјере која се изриче.<sup>27</sup>

Закон о раду не садржи изричиту одредбу о основу дисциплинске одговорности радника и то је његов недостатак. Међутим, до основа одговорности се може доћи посредно. Дисциплинска одговорност је посљедица учињене теже повреде радне обавезе, која се састоји у понашању радника којим се наноси озбиљна штета послодавцу или ствара ризик у којем даљи рад радника не би био могућ. С обзиром на то да такво понашање не одговара профитном карактеру рада и захтјевима безбједности процеса рада, радник се понаша управо онако како не треба и уклапа се у дефиницију кривице, схваћену као однос између стварног и очекиваног понашања. Према томе, радник је крив због тога што се није понашао онако како би се у одређеној животной ситуацији од њега могло основано очекивати да се понаша, већ се

---

<sup>24</sup> А. Балтић, М. Деспотовић, (1975), 238.

<sup>25</sup> Ј. Градашчевић, 93.

<sup>26</sup> N. Tintić, 590.

<sup>27</sup> П. Јовановић, *Радно право*, Београд 2003, 304.



свјесно и вољно понаша онако како није требало да се понаша, односно, ако његов психички однос према узроцима повреде радне обавезе и њеним посљедицама, није био одговарајући. Све ово указује да је одговорност за повреду радних обавеза субјективна и да се заснива на кривици запосленог лица. Да Закон о раду преферира дисциплинску одговорност која се заснива на кривици радника, показују и повреде радних обавеза из чл. 98, ст. 2, тач. 2 и 5 закона, које настају само ако су учињене намјерно.<sup>28</sup>

### 3.2. Урачунљивост

Урачунљивост представља способност радника да схвати значај дјела и да управља својим поступцима.<sup>29</sup> Радник је урачунљив ако је у вријеме извршења повреде радне обавезе био способан да расуђује и одлучује о својим поступцима.<sup>30</sup> Способност за расуђивање је елемент свијести у појму урачунљивости и испољава се у могућности радника да схвати значај својих поступака у односу на радну дисциплину. Способност за одлучивање је вољни елемент урачунљивости и огледа се у могућности радника да управља својим радњама. У ствари, то је власт над самим собом. Радник који није био способан да схвати значај својих поступака и да управља својим радњама није урачунљив и не може бити дисциплински одговоран за учињену повреду радне обавезе.

С обзиром на то да су општи услови за заснивање радног односа старосна доб од петнаест година живота и општа здравствена способност за рад (чл. 14, ст. 1 Закона о раду), урачунљивост радника који је учинио повреду радне обавезе се претпоставља. Међутим, та претпоставка је оборива, па се може доказивати и супротно, односно да у вријеме учињене повреде урачунљивост није постојала. У том случају, терет доказивања пада на радника.<sup>31</sup> Значи, радник ће бити одговоран за повреду радне обавезе и другу повреду радне дисциплине ако је душевно здрав и ако нема трајне или привремене психичке поремећености и заосталости у душевном развоју. Уколико радник има неки од наведених недостатака, цијениће се да ли је могао схватити дјело које је учинио и да ли је могао схватити значај својих поступака и управљати њима.<sup>32</sup> Иако општи прописи из законодавства о раду не предвиђају урачунљивост као услов дисциплинске

---

<sup>28</sup> З. Ивошевић, (2006), 140–141.

<sup>29</sup> П. Јовановић, 304.

<sup>30</sup> З. Ивошевић, (1979), 28.

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> П. Јовановић, 304.

одговорности, сасвим је јасно да урачунљивост мора постојати и за дисциплинску одговорност радника.

#### 4. ДИСЦИПЛИНСКЕ САНКЦИЈЕ

У новом радном законодавству БиХ апострофиране су двије дисциплинске санкције: а) ванредни отказ, као најтежа дисциплинска санкција због тежих повреда радних обавеза,<sup>33</sup> и б) писмена опомена, у случају лакших повреда радних обавеза. Истовремено, остаје отворено питање могућности увођења и других дисциплинских мјера било колективним уговорима, било актима аутономног права – прије свега правилницима о раду. Наиме, колективним уговорима и правилницима о раду ближе се уређује покретање, вођење, застарјелост поступка за утврђивање повреда радних обавеза, односно друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине.<sup>34</sup>

За разлику од раније важећег Закона о радним односима,<sup>35</sup> којим је новчана казна била предвиђена као једна од дисциплинских мјера за повреду радних обавеза, новчану казну као дисциплинску мјеру не познаје сада важећи Закон о раду, већ је прописана Општим и посебним колективним уговорима. У складу са чл. 41 Општег колективног уговора,<sup>36</sup> као дисциплинска мјера за тежу повреду радне обавезе, може се изрећи мјера престанка радног односа или новчана казна у висини до 30% од нето плате радника, у трајању до три мјесеца. Истим чланом одређена је условна могућност да послодавац на захтјев радника или дисциплинске комисије замијени мјеру престанка радног односа новчаном казном у висини до 30 % од нето плате радника у трајању до три мјесеца. Наведена могућност може се реализовати само у случају да нису наступиле знатно теже посљедице за послодавца, да је степен одговорности радника несавјесни нехат и да су у току поступка утврђене олакшавајуће околности за радника. У важећим посебним колективним уговорима, као мјере за извршене лакше повреде радних обавеза, наводе се обично писмена опомена и новчана казна у висини до 10 % нето плате у трајању до три мјесеца.

Полазећи од принципа *in favor laborem* и императивне норме да се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, не може одредити мањи обим права радника од оног који је одређен законом, упитна је законитост постојања новчане казне као

---

<sup>33</sup> ЗОР, чл. 98, ст. 2.

<sup>34</sup> S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, 322.

<sup>35</sup> Закон о радним односима, *Службени гласник РС*, бр. 25/93, 4/94, 15/96, 3/97 и 10/98.

<sup>36</sup> Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 40/10.

дисциплинске мјере, на начин како је то предвиђено Општим и посебним колективним уговорима. Имајући у виду наведене одредбе Закона о раду, као и принцип *in favor laborem*, новчана казна, као дисциплинска мјера која је утврђена колективним уговорима, супротна је одредбама Закона о раду, а нарочито одредбама које се односе на заштиту плате радника. Оправдано се може поставити питање њене реализације, с обзиром на то да је чланом 96 Закона о раду изричито одређено да послодавац не може, без пристанка радника или без правноснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате радника. С друге стране, Закон о раду познаје само отказ уговора о раду, као дисциплинску мјеру која се може изрећи за тежу повреду радних обавеза, док новчану казну не помиње.<sup>37</sup> С обзиром на то да се на радне односе запослених у Републици Српској, искључиво примјењују одредбе Закона о раду, недвосмислено се може закључити да одредбе Општег и посебних колективних уговора које предвиђају новчану казну као могућу дисциплинску мјеру, нису у складу са начелом законитости.<sup>38</sup>

Скривљену тежу повреду радне обавезе Закон о раду Републике Српске санкционише престанком радног односа. Он ту дисциплинску санкцију уводи исказом чл. 98, ст. 2 и најављује као једнострани раскид уговора о раду – отказ уговора о раду од стране послодавца. Према томе, тежа повреда радне обавезе је разлог за отказ уговора о раду. Пошто је овај, као и сваки други отказни разлог – факултативан, раднику који је такву повреду учинио може, али и не мора, престати радни однос. Престаће му ако послодавац употријеби, а неће му престати ако не употријеби отказни разлог.<sup>39</sup>

Отказ уговора о раду је једина дисциплинска санкција коју познаје Закон о раду. Других санкција нема, чак ни у случају да послодавац отказни разлог не употријеби. Отказ уговора о раду даје се у писаној форми, уз навођење отказног разлога. Послодавац је дужан да отказни акт достави раднику на начин којим се достављају одлуке о правима, обавезама и одговорностима из радног односа.<sup>40</sup>

Пропуст у раду није санкционисан, али ако се радник оглуши о писано упозорење, па поново учини исти или други пропуст, нови пропуст добија капацитет теже повреде радне обавезе због које

---

<sup>37</sup> А. Вуковић, „Радноправни аспекти дисциплинске одговорности запослених у Републици Српској“, *Правна ријеч* 27/2011, 606.

<sup>38</sup> *Ibid.*, 607.

<sup>39</sup> З. Ивошевић, (2006), 141.

<sup>40</sup> *Ibid.*

послодавац може отказати уговор о раду, у складу са чл. 98, ст. 3 Закона о раду. Недостатак Закона је што није одредио рок у коме поновљени пропуст у раду може добити обиљежја теже повреде радне обавезе. Разумно би било да тај рок не буде дужи од рока застарјелости дисциплинског поступка. Без орочавања ове могућности, изгубила би се разлика између теже повреде радне обавезе и пропуста у раду.<sup>41</sup>

## 5. ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК ПРЕМА ЗАКОНУ О РАДУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Дисциплинско процесно право или дисциплински поступак, као дио дисциплинског права, представља систем правних норми које регулишу остварење дисциплинске санкције против радника као учиниоца дисциплинског дјела, обезбјеђујући истовремено законитост и објективност поступка и заштиту њихових права у овом поступку.<sup>42</sup> Чланом 99, ст. 1 Закона о раду, предвиђено је да се колективним уговором и правилником о раду ближе уређује покретање, вођење и застарјелост поступка за утврђивање повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине. Према чл. 128, ст. 1 Закона о раду, ако послодавац раднику даје отказ уговора о раду због теже повреде радних обавеза, дужан је да раднику омогући да буде саслушан и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности, као и да размотри мишљење синдиката или савјета радника, ако му је мишљење достављено прије доношења коначне одлуке.

Право радника да буде саслушан и да изнесе своју одбрану говори о томе да и у дисциплинском поступку важи принцип *Audiatur et altera pars*. За остваривање овог права довољно је да послодавац омогући раднику да се изјасни о чињеницама које представљају отказни разлог и изнесе своју одбрану, а он му то омогућује ако му предочи оно што му се ставља на терет, ако га уредно позове на саслушање и ако му остави довољно времена да се припреми. Право на одбрану подразумијева и право на браниоца. Да ли ће се радник одазвати позиву да буде саслушан и изнесе своју одбрану, или не, његова је ствар. Битно је да му се пружи прилика за то, уколико је могуће с обзиром на околности. А могуће је увијек, осим у случајевима када није доступан због теже болести, лишења слободе, непознате адресе или каквог другог неотклоњивог разлога.<sup>43</sup> Прије

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, 142.

<sup>42</sup> А. Балтић, М. Деспотовић, (1975), 244.

<sup>43</sup> З. Ивошевић, (2006), 144.

отказивања уговора о раду, послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката или савјета радника, ако му је достављено прије доношења отказног акта. Послодавац је дужан да благовремено пристигло мишљење узме у обзир, али без обавезе да га прихвати. Подразумијева се да послодавац о свом ставу обавијести синдикат. Овај стадијум дисциплинског поступка могао би се назвати испитним поступком. У њему се могу изводити и одређени докази.<sup>44</sup>

Према чл. 128, ст. 2 Закона о раду, послодавац може дати отказ уговора о раду због теже повреде радне обавезе у року од тридесет дана од дана сазнања за повреду радне обавезе и за учиниоца повреде. Рок од тридесет дана је „рок трајања“ отказног разлога. С обзиром на то да је ријеч о преклузивном року, његовим истеком послодавац губи право да отказни разлог употреји. Због овакве последице овај рок треба „суочити“ са роком застарјелости из чл. 99, ст. 1 Закона о раду. Према тој одредби, застарјелост дисциплинског поступка ближе се уређује колективним уговором и правилником о раду. Према томе, шта остаје за „ближе уређивање“ ако је законом одређено да рок застарјелости траје тридесет дана?<sup>45</sup> Рок употребе отказног разлога почиње од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца повреде. То би могао бити дан када дисциплински орган разјасни ове чињенице од значаја за постојање повреде и идентификацију учиниоца, односно када оконча испитни поступак у оквиру поступка утврђивања одговорности за повреду радне обавезе. Овакав начин рачунања рока о којем је ријеч ублажава његову ману – краткотрајност. Тридесет дана је исувише кратак рок за утврђивање дисциплинске одговорности, посебно у случајевима који су сложенији због мноштва чињеница или учинилаца.

Наиме, отказни разлог мора постојати у свим елементима који образују тежу повреду радне обавезе. Зато, све релевантне чињенице и околности морају бити разјашњене прије саме примјене дисциплинске мјере. Истинитост чињеница које образују отказни разлог битан је услов законитости датог отказа. Отуда, чл. 128, ст. 3 Закона о раду упозорава да је у случају спора послодавац дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду. Ако то не учини, суочиће се са пресудом којом се поништава отказни акт. Оваква последица фиктивних, симулованих и других неистинитих отказних разлога подиже значај испитног поступка, као фазе дисциплинског поступка.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, 145.

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> *Ibid.*, 146.

Послодавац може отказати уговор о раду у писаној форми, уз навођење разлога за престанак радног односа, датума престанка радног односа, образложење и поуку о правном лијеку. Примјерак акта којим отказује уговор о раду, дужан је да достави раднику. Кроз писану форму омогућује се раднику да покрене радни спор и заштити своја права у случају незаконитог отказа уговора о раду. Закон о раду је укинуо двостепеност у одлучивању о отказу уговора о раду раднику, уз могућност судске заштите против одлуке послодавца, за разлику од претходног Закона о радним односима који је давао могућност раднику да тражи заштиту права пред другостепеним органом у предузећу у случају престанка радноправног односа.<sup>47</sup>

## 6. ЗАКЉУЧАК

Институт дисциплинске одговорности запослених један је од најзначајнијих института у области радних односа. Одговорност као правна институција у режиму радних односа представља свеукупност материјалних и процесних норми које осигуравају поштовање законитости рада и утврђених правила радне средине. Обавеза радника да поштује радну дисциплину јесте саставни, битан елемент система организације рада код послодавца. Реформом радног законодавства у Босни и Херцеговини и његовим прилагођавањем међународним стандардима и тржишном начину привређивања дошло је промјена у оквиру режима одговорности субјеката радног односа. Тежило се максималном поједностављењу поступка утврђивања дисциплинске одговорности и изрицања дисциплинских мјера, тако да је остављена само могућност послодавцу да раднику може отказати уговор о раду због скривљене теже повреде радне обавезе прописане законом. Према Закону о раду, ако послодавац раднику даје отказ уговора о раду због теже повреде радних обавеза, дужан је да раднику омогући да буде саслушан и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности. Међутим, закон не предвиђа које су то околности, па тиме практично омогућује изрицање најтеже мјере престанка радног односа без вођења било каквог дисциплинског поступка и без пружања могућности за одбрану.

Када је у питању систем дисциплинских мјера, у радном законодавству Босне и Херцеговине апострофиране су двије дисциплинске санкције, а то су ванредни отказ, као најтежа дисциплинска санкција због тежих повреда радних обавеза и писмена опомена, у

---

<sup>47</sup> Ж. Мирјанић, „Случајеви престанка радног односа“, *Зборник радова Радни односи у Републици Српској* (К. Бобар), Београд 2006, 196.

случају лакших повреда радних обавеза. Отказ уговора о раду је једина дисциплинска санкција коју познаје Закон о раду Републике Српске, а коју послодавац може изрећи раднику само за скривљену тежу повреду радне обавезе. С друге стране, важећи посебни колективни уговори, као мјере за извршене лакше повреде радних обавеза, предвиђају писану опомену и новчану казну у висини до 10% нето плате у трајању до три мјесеца, те на тај начин, за разлику од Закона о раду, проширују лепезу дисциплинских санкција и чине могућност индивидуализације казни већом.

Међутим, оправдано се може поставити питање законитости новчане казне. С обзиром на то да Закон о раду не предвиђа новчану казну као мјеру која се раднику може изрећи за повреду радне обавезе, упитна је законитост одредаба колективних уговора које новчану казну прописују као дисциплинску санкцију. Недвосмислено се може закључити да је с циљем поштовања начела законитости потребно покренути иницијативу за измјене и допуне Закона о раду, којима би се новчана казна утврдила као санкција за повреду радне обавезе и одредили услови и начин њене реализације, односно покренути иницијативу за оцјену законитости одредаба колективних уговора које предвиђају новчану казну као дисциплинску санкцију која се може изрећи запосленом лицу за повреду радне обавезе.

Дисциплинска одговорност поред утврђених правила понашања и мјера које треба да обезбиједи њихово поштовање, обухвата и читаво подручје услова, елемената и аспеката везаних за превентивно дјеловање, како би се што је више могуће успоставила одговорност без строности, дисциплинских санкција и других мјера. Поштовање радне дисциплине треба обезбиједити добром и ефективном организацијом процеса рада и контролом, а након тога примјеном одговарајућих санкција. У том погледу, потребно је константно примјенљивати правила, мјере и средства како би се изградио правилан, одговоран однос појединца према раду, а све с циљем превенције понашања која повлаче за собом примјену института дисциплинске одговорности.

## ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

### Библиографске референце

1. Балтић, Александар, Деспотовић, Милан, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд 1968;
2. Балтић, Александар, Деспотовић, Милан, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд 1975;
3. Брајић, Влајко, *Радно право*, Београд 1991;
4. Вуковић, Александра, „Радноправни аспекти дисциплинске одговорности запослених у Републици Српској“, *Правна ријеч* 27/2011;
5. Градашчевић, Јасминка, „Дисциплинска одговорност радника у свјетлу измјена и допуна Закона о удруженом раду“, *Годишњак Правног факултета у Сарајеву* 1987;
6. Dedić, Sead, Gradašević-Sijerčić, Jasminka, *Radno pravo*, Sarajevo 2003;
7. Ивошевић, Зоран, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Београд 1979;
8. Ивошевић, Зоран, „Дисциплинска одговорност по Закону о раду Републике Српске“, *Зборник радова Радни односи у Републици Српској* (ур. К. Бобар), Београд 2006;
9. Ивошевић, Зоран, Ивошевић, Милан, *Дисциплинска и материјална одговорност у радном односу*, Београд 2000;
10. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Београд 2003;
11. Мирјанић, Жељко, „Случајеви престанка радног односа“, *Зборник радова Радни односи у Републици Српској* (ур. К. Бобар), Београд 2006;
12. Ненадић, Боса, Безбрадица, Радомир, „Закон о раду и дисциплинска одговорност“, *Радно и социјално право* 1-6/2005;
13. Паравина, Душан Р., *Радно право*, Београд 1998;
14. Симовић, Весна, „Дисциплинска одговорност запослених према новом Закону о раду Р. Црне Горе“, *Правни живот* 10/2003;
15. Tintić, Nikola, *Radno i socijalno pravo, knjiga druga: radni odnosi (II)*, Zagreb 1972.

### Правни прописи

1. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 55/07;
2. Закон о радним односима, *Службени гласник РС*, бр. 25/93, 4/94, 15/96, 3/97 и 10/98;
3. Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 40/10;
4. Посебни колективни уговор саобраћаја и веза Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 75/06.



Radislav Lale

Faculty of Law,  
University of East Sarajevo

## DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYEE IN LABOUR LEGISLATION OF REPUBLIC OF SRPSKA

### *Summary*

The paper deals with disciplinary responsibility of workers as one of the most important institutes in the field of labor relations. The author gives the explanation of the term, the basic characteristics and conditions of disciplinary responsibility. Special attention is given to the system of disciplinary sanctions, as well as the process of determining the employee's responsibility for the violation of labor discipline.

**Key words:** *Disciplinary responsibility; Violation of duty; Guilt; Disciplinary sanctions; Disciplinary procedure.*