Doc. dr Vesna Simović-Zvicer

**DISCIPLINSKA ODGOVORNOST**

Disciplinska odgovornost je odgovornost za povredu radnih dužnosti i obaveza, i kao takva ona je specifičan vid pravne odgovornosti, jer se primjenjuje samo na fizička lica koja su u radnom odnosu.[[1]](#footnote-1).

Poštovanje predviđenih obaveza zapošljenih, kao i savjesno izvršavanje radnih zadataka, a s tim u vezi i naloga i odluka poslodavca pretpostavke su nesmetanog procesa rada i usješnog izvršavanja radnih zadataka.[[2]](#footnote-2) S tim u vezi, zapošljeni ima obevezu da se pridržava radnih obaveza, koje predstavljaju njegove dužnosti u ponašanju na radu i u vezi s radom, koje su predviđene pravnim propisima. Radne obaveze mogu biti predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Dakle, povreda radne obaveze je objektivna pretpostavka za disciplinsku odgovornost. Međutim, da bi zapošljeni odgovarao za povredu radne obaveze, potrebno je da budu ispunjena dva uslova: uračunljivost i vinost. Uračunljivost podrazumijeva sposobnost zapošljenog da upravlja svojim postupcima i ona se pretpostavlja, a ukoliko postoji sumnja mora se dokazati da je kod zapošljenog postojala smanjen uračunljivost, odnosno da je u vrijeme izvršenja povrede radne obaveze bio neuračunljiv. To znači da u slučaju da se dokaže da je neuračinljivost kod zapošljenog nastupila u nekom periodu nakon što je izvršio povredu radne obaveze, ona neće uticati na disciplinsku odgovornost. S druge strane, krivica je „psihički odnos prema učinjenoj povredi radne obaveze“.[[3]](#footnote-3) Kada je u pitanju vinost ili krivica, zapošljeni će odgovarati za teži oblik krivice (umišljaj), ali i za lakši oblik krivice (nehat), s tim što će stepen krivice biti od značaja prilikom utvrđivanja disciplinskih sankcija. Umišljaj postoji kada je zapošljeni bio svjestan da svojim ponašanjem (činjenjem ili nečinjenjem) čini ili može učinjeti povredu radne obaveze, a nije ništa preduzeo da dođe do takve posljedice. Nehat može biti svjesni (kada je zapošljeni bio svjestan da njegovo ponašanje za posljedicu može imati povredu radne obaveze, ali je smatrao da do povrede neće doći) i nesvjesni (kada zapošljeni nije bio svjestan da njegovo ponašanje može imati za posljedicu povredu radne obaveze, ali je – s obzirom na poslove koje obavlja, bio dužan da zna da takva mogućnost postoji).

Krivična odgovornost se razlikuje od disciplinske odgovornosti po svom osnovu i cilju. Naime, osnov krivične odgovornosti je učinjeno društveno opasno djelo, „koje povređuje ili ozbiljno ugrožava neko osnovno dobro čovjeka ili neko društveno dobro neophodno za ostvarivanje tog dobra“,[[4]](#footnote-4) a cilj krivičnih sankcija je generalna prevencija (vršenje uticaja na potencijalne učinioce) i specijalna prevencija (vršenje uticaja na učinioca krivičnog djela).[[5]](#footnote-5) Kako se radi o dvijema različitim odgovornostima, ovđe je važno ukazati na dvije važne činjenice:

1. Krivična odgovornost, u skladu sa stavom 3 ovog člana ne isključuje disciplinsku odgovornost – što znači da se protiv zapošljenog u isto vrijeme mogu voditi i krivični i disciplinski postupak;
2. Ukoliko državni tužilac odustane od gonjenja u krivičnom postupku ili zapošljeni bude oslobođen krivične odgovornosti, to u krajnjem ne mora da utiče na ishod disciplinskog postupka, upravo iz razloga što se radi o dva različita osnova odgovornosti, jer se disciplinska odluka zasniva na činjeničnom stanju koje je utvrđeno u disciplinskom postupku. Isto tako, ukoliko dođe do spora povodom disciplinke odluke, sud u parničnom postpku nije vezan oslobađajućom krivičnom presudom, jer se radi o nezavisnim odgovornostima, koje su utvrđene u različitim postupcima.

Povreda radne obaveze postoji ukoliko su ispunjeni sljedeći uslovi:

* da je radna obaveza predviđena zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu u vrijeme kada je učinjena: iako se načelo legaliteta (*nulla poena sine lege*) ne može u potpunosti primijeniti kod disciplinske odgovornosti[[6]](#footnote-6), jer neke obaveze zapošljenog nijesu i ne mogu biti do kraja unaprijed konkretizovane, već proizlaze iz njegove opšte obaveze lojalnosti prema poslodavcu i poštovanja obaveza koje proizlaze iz radnog odnosa (kao što je npr. obaveza izvršavanja naloga poslodavca-koja se može odnositi na različita ponašanja zapošljenog), zapošljeni ne može odgovarati za ponašanja koja nijesu predviđena kao povreda radne obaveza, odnosno koja su naknadno predviđena kao povreda radne obaveze). Pri tome, jednak značaj imaju radne obaveze koje su utvrđene kako direktnom, tako i blanketnim normama.[[7]](#footnote-7) Dakle, obaveza poštovanja radnih obaveza treba da bude jednako važna, kako u pogledu onih radnih obaveza koje su direktno navedene (radnja povrede, njene posljedice, i drugi elementi), tako i u pogledu onih radnih obaveza koje su sadržane u blanketnim normama, tj. u onim normama koje upućuju na propise o zaštiti na radu, poslovnoj ili drugoj tajni, i td.;
* da postoji „napad“ na utvrđenu radnu obavezu: koji se može sastojati u činjenju zapošljenog (to je neka aktivna radnja zapošljenog, npr. izazivanje nereda, nepravilno raspolaganje sredstvima, odavanje poslovne tajne i sl.) ili nečinjenju zapošljenog (to je pasivno ponašanje, odnosno propuštanje da se učini ono što je bila obaveza zapošljenog, npr. neopravdano izostajanje s posla, nepoštovanje radnog vremena, nepostupanje u skladu s propisima o zaštiti i zdravlju na radu i sl.)
* da je „napad“ izvršio zapošljeni na radu i u vezi s radom: što znači da disciplinski može odgovarati samo lice koje je u radnom odnosu;
* da postoji uzročna veza između ponašanja zapošljenog (činjenja ili nečinjenja) i posljedice, tj. učinjene povrede radne obaveze.

 Povrede radnih obaveza mogu biti predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a zavisno do njihove težine, mogu se podijeliti na teže i lakše.

**Disciplinski postupak**

 Da bi odluka kojom se utvrđuje disciplinska odgovornost bila zakonita, pored materijalnopravnih uslova koji se tiču postojanja povrede i odgovornosti zapošljenog za učinjenu povredu radne obaveze, treba da budu ispunjeni i procesnopravni elementi, odnosno da disciplinka odluka bude donijeta u zakonito sprovedenom disciplinskom postupku. Nepoštovanje obaveza koje su zakonom predviđene u postupku utvrđivanja disciplinske odgovornosti za posljedicu će imati nezakonitu disciplinsku odluku, bez obzira na ispunjenost materijalnopravnih elemenata. Disciplinski postupak bi mogli definisati kao skup procesnih pravila, koji su uz materijalnopravne uslove, neophodni za donošenje zakonite odluke povodom disciplinke odgovornosti zapošljenog. Disciplinski postupak podrazumijeva nekoliko faza, i to:

 **Donošenje odluke**: odluku o pokretanju disciplinskog postupka može donijeti samo direktor, koji je disciplinski organ, a to može učiniti ili na osnovu sopstvenog saznanja, ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zapošljeni kod poslodavca – dakle nezavisno od toga da li je pretpostavljeni zapošljenom u odnosu na kojeg se odnosi pomenuta inicijativa. Poslodavac nije u obavezi da pokrene disciplinski postupak, na osnovu dostavljene inicijative, ali je u slučaju neprihvatanja inicijative, dužan da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative. Podrazumijeva se da obavještenje treba biti dato u pisanoj formi, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.

 **Upozorenje zapošljenom protiv koga se vodi postupak**: ovo upozorenje se dostavlja u pisanoj formi i obavezno mora da sadrži: lične podatke zapošljenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze. Direktor je dužan da zapošljenom dostavi navedeno upozorenje u roku od 15 dana od dana saznanja za povredu radne obaveze, odnosno od dana prihvatanja inicijative, drugim riječima: obavještenje se dostavlja u roku od 15 dana od dana donošenja odluke o pokretanju disciplinskog postupka.

**Izjašnjenje zapošljenog:** zapošljeni ima rok od 15 dana za izjašnjenje o navodima koji su sadržani u upozorenju. Ukoliko se zapošljeni ne izjasni u navedenom roku, u skladu sa stavom 6 ovog člana smatraće se da se saglasio sa svim navodima iz upozorenja.

**Usmeno saslušanje** je moguća faza u disciplinskom postupku, koju je direktor dužan da sprovede ukoliko zapošljeni u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja to od njega zatraži u pisanoj formi. U tom slučaju, usmeno saslušanje se organizuje u okviru roka od 15 dana-koji je ostavljen kao rok za izjašnjenje zapošljenog. Direktor je dužan da organizuje raspravu-koja je slična raspravi u „klasičnom“ disciplinskom postupku, jer njoj osim zapošljenog mogu da prisustvuju i njegov branilac i predstavnik sindikata (pri tome se misli samo na predstavnika sindikata čije je zapošljeni član). Ovđe je važno napomenuti da je za zakonitost postupka bitno da se poziv za raspravu uredno dostavi svim učesnicima u postupku, pa i sindikatu, jer će u suprotnom direktor ili lice koje vodi postupak učiniti bitnu povredu vođenja disciplinskog postupka. Pri tome, direktor ne mora da vodi postupak, već za vođenje postupka može da ovlasti i drugo lice To drugo lice može biti kako zapošljeni kod tog poslodavca, tako i stručno lice koje nije u radnom odnosu kod poslodavca (npr. advokat, profesor, stručnjak iz prakse i sl.). Za zakonitost postupka u ovom slučaju je važno da ovlašćenje za vođenje postupka mora biti dato u pisanoj formi i prije održavanja rasprave. O održanoj raspravi se vodi zapisnik, koji sadrži sljedeće elemente: podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zapošljenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zapošljenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zapošljenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka. Zapisnik potpisuju direktor, odnosno ovlašćeno lice, zapošljeni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar. Na osnovu svega izloženog, možemo zaključiti da se u disciplinskom postupku, u okviru usmene rasprave dokazuje krivica zapošljenog za učinjenu povredu radne obaveze.

Disciplinski postupak se završava donošenjem odluke. Ovu odluku, kao i odluku kojom se pokreće disciplinski postupak može donijeti samo direktor, jer on vrši disciplinsku vlast koja pripada poslodavcu.[[8]](#footnote-8) Ovo je posebno važno naglasiti u situaciji u kojoj disciplinski postupak nije vodio direktor, već neko drugo lice, jer i u tom slučaju odluku o disciplinskoj odgovornosti može donijeti samo direktor.

Odluka u disciplinskom postupku može imati tri različite posljedice:

* obustavljanje disciplinskog postupka;
* oslobađanje zapošljenog od odgovornosti: ako u disciplinskom postupku nije utvrđena njegova krivica za povredu radne obaveze;
* utvrđivanje odgovornosti zapošljenog i izricanje disciplinske sankcije: ukoliko je utvrđena krivica zapošljenog za povredu radne obaveze. Pri tome, disciplinska odluka mora da sadrži pravilnu i potpunu identifikaciju bića povrede radne obaveze zbog koje je disciplinska mjera izrečena, što podrazumijeva da povreda radne obaveze koja je zapošljenom stavljena na teret, mora biti određena načinom, mjestom i vremenom izvršenja, a osim toga, izreka disciplinske odluke mora da sadrži i stepen krivice zapošljenog, jer će u suprotnom takva odluka biti nezakonita.
* Direktor ima obavezu da odluku donese u roku od 15 dana od dana isteka roka za izjašnjenje, odnosno od okončanja rasprave.

Odluka direktora o disciplinskoj odgovornosti je konačna, što znači da zapošljeni nema mogućnost da pokrene interni postupak za njeno preispitivanje (putem žalbe), već može pokrenuti postupak za osporavanje odluke pred sudom ili u postupku mirnog rješavanja radnog spora. Ova odluka mora da sadrži: uvod (pravni osnov za donošenje, posebno u pogledu težine povrede i vrste disciplinske sankcije, izreku (koja će da sadrži odredbu kojom se zapošljeni oglašava krivim, oslobađa odgovornosti ili se postupak obustavlja) i obrazloženje (u kojem detaljno treba da budu obrazloženi navodi koji su sadržani u dispozitivu odluke, a posebno moraju biti podaci o: mjestu, vremenu i načinu izvršenja povrede radne obaveze, krivici zapošljenog i uslovima za izricanje mjere). Ovo je posebno važno kod odluke kojom se zapošljeni oglašava krivim, u kojem moraju biti navedene i obrazložene sve činjenice i svi dokazi koji su sprovedeni u toku postupka, bilo da je bio skraćeni disciplinski postupak ili da je bila održana rasprava.

Ova odluka se dostavlja svim učesnicima u postupku: zapošljenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

**Disciplinske sankcije**

Disciplinska sankcija je vrsta pravne sankcije koja je utvrđena zakonom ili drugim opštim aktom, koju izriče nadležni disciplinski organ u disciplinskom postupku, protiv zapošljenog koji je svojom krivicom izvršio povredu radne obaveze.[[9]](#footnote-9) Zakon o radu, za razliku od povreda radnih obaveza koje se mogu utvrditi pored zakona i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, ne ostavlja mogućnost da disciplinske sankcije budu predviđene nekim drugim opštim aktom, mimo zakona. Zakon o radu predviđa sankcije za povrede radnih obaveza, na način da je omogućena postupnost u njihovom izricanju. To predstavlja važni novinu – kako za zapošljenog, tako i za poslodavca, jer se na ovaj način omogućava poslodavcu, da cijeneći okolonosti svakog konkretnog slučaja, ta težu ili za lakšu povredu se opredijeli za neku od predviđenih sankcija. Tako, za lakše povrede radnih obaveza, poslodavac može izreći jednu od dvije predviđene sankcije:

* opomenu: podrazumijeva se da opomena traba biti data u pisanoj formi ili
* novčanu kaznu: izriče se u visini 20% mjesečne zarade zapošljenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena. Minimalmo trajanje sankcije je jedan mjesec, a maksimalno tri mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza predviđena je mogućnost izricanja jedne od sljedeće tri sankcije:

* novčana kazna: izriče se u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zapošljenog ostvarene u mjesecu u kojem je izrečena. Minimalno trajanje ove sankcije je jedan, a maksimalno četiri mjeseca.
* uslovni prestanak radnog odnosa: ova sankcija predstavlja novinu u ZOR-u i podrazumijeva da poslodavac za težu povredu radne obaveze zapošljenom može izreći mjeru prestanka radnog odnosa pod „uslovnim dejstvom“, koje podrazumijeva da će sankcija biti aktivirana, ako zapošljeni u roku od šest mjeseci od njenog izricanja učini novu povredu radne obaveze, koja se kvalifikuje kao teža povreda radne obaveze. Na taj način, ova sankcija ima za cilj da utiče blagovremeno na korigovanje ponašanja zapošljenog.[[10]](#footnote-10)
* prestanak radnog odnosa – kao mjera koje je bila predviđena i u ranijem zakonu.

Disciplinske sankcije su opšteg karaktera, što znači da se mogu izreći svakom zapošljenom, bez obzira na vrstu poslova koje obavlja ili eventualno posebna ovlašćenja koja ima kod poslodavca. Kao što se može zaključiti, novčana kazna je predviđena i za lakše i za teže povrede radne obaveze, s tim što njena visina i trajanje zavise od težine povrede radne obaveze. Na taj način, novčana kazna ima dvije dimenzije: vrijednosnu dimenziju (zakon određuje gornji i donji limit koji je izražen u procentualno u odnosu na zaradu) i vremensku dimenziju (trajanje novčana kazne je ograničeno, odnosno novčana kazna može imati svoje dejstvo najviše tri mjeseca u slučaju lakše povrede radne obaveze, odnosno četiti mjeseca – u slučaju teže povrede radne obaveze).[[11]](#footnote-11)

**Obustavljanje postupka**

Kao što je naprijed navedeno, da bi odluka povodom disciplinske odgovornosti bila zakonita, neophodno je da budu ispunjeni materijalnopravni i procesni uslovi, kao i da ona bude donijeta u skladu s načelima koja se primjenjuju kod ove vrste odgovornosti. Ukoliko u toku trajanja postupka neki od navedenih uslova prestane da postoji, odnosno ako vođenje disciplinskog postupka izgubi svrhu, u cilju ekonomičnosti i efikasnosti postupka, direktor će donijeti odluku o njegovoj obustavi. To su sljedeće situacije:

* ako nastupi zastarjelost vođenja postupka;
* ako zapošljenom prestane radni odnos po nekom drugom osnovu: imajući u vidu da disciplinska sankcija ima za cilj sankcionisanje ponašanja zapošljenog, taj cilj neće moći biti realizovana ukoliko je zapošljenom prestao radni odnos po nekom drugom osnovu, što je razlog za obustavu postupka;
* ako se utvrdi da ponašanje zapošljenog ne predstavlja povredu radne obaveze: Kako zapošljeni ne može odgovarati za ponašanje koje u vrijeme kada je učinjeno nije bilo predviđeno kao povreda radne obaveze, ukoliko direktor ili lice koje vodi disciplinski postupak te okolnosti utvrdi u toku njegovog trajanja, disciplinski postupak će se obustaviti;
* ne postoje dokazi da je zapošljeni izvršio povredu radne obaveze: kako je krivica zapošljenog uslov za njegovu disciplinsku odgovornost, bez obzira što je neko ponašanje predviđeno kao povreda radne obaveza, disciplinski postupak će biti obustavljane ukoliko se u toku postupka utvrdi da on nije učinio ponašanje koje mu se stavlja na teret. Pri tome, za razliku od prethodnih slučajeva, odluka o obustavljanju postupka će se donijeti na kraju postupka, po dostavljaju pisanog izjašnjenja zapošljenog ili po okončanju usmene rasprave – ukoliko je ona vođena na zahtjev zapošljenog.
* ukoliko je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta disciplinska odluka: ovaj razlog za obustavljanje postupka proizlazi iz načela: *ne bis in idem*, kao jednog od osnovnih procesnih načela-koje podrazumijeva da se o istoj stvari ne može raspravljati dva puta.

Svaku odluku u disciplinskom postupku, pa i odluku o obustavi postupka, može donijeti samo direktor, bez obzira da li je on vodio postupak ili nije.

Odluka direktora u disciplinskom postupku je konačna i zapošljeni ima mogućnost njenog osporavanja samo pred nadležnim organima izvan poslodavca. U slučaju spora povodom odluke o disciplinskoj odgovornosti, zapošljeni može da pokrene postupak ili postupak pred sudom ili postupak mirnog rješavanja radnog spora, jer u ovom slučaju pokretanje postupka pred AMRSS ili pred Centrom nije procesna pretpostavka za pokretanje postupka pred sudom. Rok za pokretanje postupka je 15 dana od dana dostavljanja odluke direktora. Dakle, u konkretnom slučaju se radi o prekluzivnom roku, čijim propuštanje zapošljeni gubi pravo da osporava disciplinsku odluku.

U svakom slučaju, pokretanje postupka za osporavanje odluke direktora ne odlaže njeno izvršenje. Ipak, ukoliko se u postupku pred sudom utvrdi drugačije činjenično stanje od onog koje je utvrđeno u disciplinskom postupku, sud ima ovlašćenja da poništi odluku poslodavca. Međutim, ovđe je važno napomenuti da u sporovima povodom disciplinske odgovornosti sud nema punu jurisdikciju. To znači da sud može samo da cijeni zakonitost odluke koja je donesena (s aspekta pravilne primjene materijalnog i procesnog prava), ali nije ovlašćen da preinačava, odnosno mijenja disciplinsku mjeru koja je izrečena u disciplinskom postupku. Ovđe je važno napomenuti da u slučaju poništenja disciplinske odluke o prestanku radnog odnosa zbog formalnih nedostataka u postupku njenog donošenja, a ukoliko se utvrdi da je zapošljeni svojim ponašanjem prouzrokovao vođenje disciplinskog postupka, poslodavac će imati oabvezu da ga vrati na rad, ali ne i da mu nadoknadi štetu zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa.

Zastarjelost

Zastarjelost u disciplinskom pravu ima za cilj uspostavljanje ravnoteže između legitimnih interes poslodavca i zapošljenog. S jedne strane, cilj disciplinskog postupka je utvrđivanje odgovornosti zapošljenog za određeno ponašanje koje je suprotno njegovim obavezama koje proizlaze iz rada i po osnovu rada. Međutim, zapošljeni isto tako ima interes za sigurnošću zapošljenja koja između ostalog, podrazumijeva i odsustvo straha od sankcija za ponašanja koja su učinjena u prošlosti. Iz tog razloga i ZOR predviđa rokove zastarjelosti, koji su po svojoj prirodi prekluzivni rokovi, što znači da njihovim nastupanjem poslodavac neće moći da preduzima radnje koje su mu do tada bile dozvoljene. ZOR predviđa tri vrste zastarjelosti: zastarjelost pokretanja postupka; zastarjelost vođenja postupka i zastarjelost izvršenja disciplinske sankcije.

Kod pokretanja postupka predviđen je samo subjektivni rok zastarjelosti-koji se računa od dana saznanja za učinjenu povredu radne obaveze i za učinioca i taj rok iznosi tri mjeseca. Može se zaključiti da se u ovom slučaju radi o jedinstvenom roku, koji važi kako za lakše, tako i za teže povrede radnih obaveza. Pri tome, ovaj stav treba dovesti u vezu sa članom 147, koji u stavu 2 predviđa obavezu direktora da u roku od 15 dana od saznanja za povredu radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative (koju može da podnese svaki zapošljeni), preduzme radnje u disciplinskom postupku, na način što će zapošljenom dostaviti pisano upozorenje. Dakle, imajući u vidu rok od 15 dana – koji se u skladu s članom 147, stav 2 odnosi na direktora, mišljenja sam da se u konkretnom slučaju rok od tri mjeseca prije svega odnosi na podnosioce inicijative (zapošljene), koji je mogu podnijeti u roku od tri mjeseca od dana saznanja za povredu i učinioca, odnosno na situacije kada se disciplinski postupak pokreće na osnovu inicijative zapošljenog. U krajnjem, zastarjelost vođenja postupka će nastupiti ako je proteklo tri mjeseca od kada je podnosilac inicijative saznao za povredu i učinioca, te će to biti razlog zbog kojeg direktor neće moći da postupi po inicijativi. Isto tako, ako direktor pokreće postupak na osnovu sopstvenog saznanja, to neće moći uraditi ukoliko je od tog saznanja prošlo tri mjeseca.

 Od ovog pravila je predviđen izuzetak, koji se odnosi na situaciju kada učinjena povreda radne obaveze u isto vrijeme sadrži i obilježja bića krivičnog djela. U to slučaju je predviđen i subjektivni rok (koji iznosi šest mjeseci od saznanja za povredu i učionioca), i objektivni rok (protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo). Ovđe je važno istaći dvije napomene:

* Pokretanje krivičnog postupka nije uslov za vođenje disciplinkog postupka, jer se, kao što je već rečeno, radi o različitim vrstama odgovornosti.
* Direktor, odnosno lice koje je ovlašćeno za vođenje postupka može da vrši ocjenu postojanja krivičnog djela u radnji povrede radne obaveze, radi primjene propisa o zastarjelosti disciplinskog postupka. Naime, ovđe se postojanje obilježja krivičnog djela ne vrši radi utvrđivanja krivične odgovornosti (jer je to moguće samo u krivičnom postupku), već samo o primjeni odredbe člana 152, stav 3 ZOR-a, koja se odnosi na rok zastarjelosti pokretanja disciplinskog postupka.

Rok zastarjelosti vođenja postupka takođe iznosi tri mjeseca. Dakle, bez obzira što su u članu 147 predviđeni kraći rokovi, koji imaju za cilj efikasnost u vođenju disciplinskog postupka, postoje neke okolnosti koje zahtijevaju duži rok za okončanje postupka, kao što su: potrebe da se sprovede uviđaj ili vještačenje, a koje su u cilju uvrđivanja istine u disciplinskom postupku, koji u slučaju kolizije normi treba da bude prioritetan kada se odlučuje koja će se norma primijeniti na konkretan slučaj. To znači da će se rok od tri mjeseca računati od dana donošenja odluke o pokretanju disciplinskog postupka, odnosno donošenja upozorenja poslodavca iz člana 147, stav 2 ZOR-a do dana donošenja disciplinske odluke.

Rok za izvršenje disciplinske sankcije iznosi 30 dana od dana donošenja odluke. Pri tome, potrebno je da u ovom roku odluka bude ili izvršena ili da bude započeto njeno izvršenje, a zavisno od vrste disciplinske sankcije. Npr. ako su u pitanju opomena, uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa, odgovarajući akti za realizaciju tih odluka moraju biti donijeti u roku od 30 dana od dana donošenja odluke u disciplinskom postupku. S druge strane, ako je u pitanju novčana kazna, koja kao svoje obilježje ima i vremensku dimenziju, ona se-po prirodi stvari, ne može izvšriti u roku od 30 dana, ali zato je neophodno da u tom roku otpočne njeno izvršenje (poslodavac počne da umanjuje zaradu na ime disciplinske odgovornosti).

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o izrečenim disciplinskim sankcijama. Međutim, predviđeno je da će iz evidencije biti brisana izrečena novčana kazna, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa, ako zapošljeni u roku od dvije godine od njihovog izricanja ne učini novu povredu radne obaveze (pri tome nije bitno da li je u pitanju lakša ili teža povreda radne obaveze).

1. Za razliku od društvene odgovornosti koja se ostvaruje u higijeni društvenih odnosa, i vezuje za savjesno vršenje radnih i drugih društvenih obaveza, pravna odgovornost je odgovornost za nesavjesno izvršavanje obaveza. Drugim riječima, društvenu odgovornost bi smo mogli označiti kao odgovornost odgovornih, a pravnu odgovornost kao odgovornost neodgovornih...O tome opširnije viđeti: Z. M. Ivošević, M. Z. Ivošević: *Disciplinska i materijalna odgovornost u radnom odnosu*, Glosarijum, Beograd, 2000 god, str. 7. [↑](#footnote-ref-1)
2. Opširnije viđeti: G. Obradović., S. Kovačević-Perić, *Disciplinska odgovornost zaposlenih*, Pravni fakultet Univerziteta u Nišu, Niš 2016, str. 5 i sl. [↑](#footnote-ref-2)
3. G. Obradović., S. Kovačević-Perić, op.cit., str. 49. [↑](#footnote-ref-3)
4. Z. Stojanović, *Krivično pravo*, CID, Podgorica, 2008, str. 126. [↑](#footnote-ref-4)
5. Pored relativne teorije o svrsi kažnjavanja, a koja počiva na prevenciji, u krivičnom pravu je zastupljena i apsolutna teorija, prema kojoj je svrha kazne vraćanje zla za učinjeno zlo, odnosno kazna je sama sebi cilj. Postoji još i mješovita teorija, koja polazi od toga da je svrha kažnjavanja i prevencija i retribucija. Opširnije viđeti: Ibidem, str. 269 i sl. [↑](#footnote-ref-5)
6. B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, Beograd, 2013, str. 241. [↑](#footnote-ref-6)
7. Z. Ivošević, M. Ivošević, *Disciplinska i materijalna odgovornost u radnom odnosu*, Glosarijum, Beograd, 2000, str. 9 i sl. [↑](#footnote-ref-7)
8. Disciplinksa vlast proizlazi iz subordinacije kao bitnog obilježja radnog odnosa i podrazumijeva ovlašćenje za izricanje disciplinskih sankcija od strane poslodavca, odnosno ona predstavlja **„**posljedicu upravljačke vlasti poslodavca**“**, za slučaj da se njegove odluke ili opšti akti ne poštuju. J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, P.U.F., Paris, a prema B.Lubarda, *Uvod u radno pravo,* Beograd, 2013, str. 241. [↑](#footnote-ref-8)
9. G. Obradović, S. Kovačević-Perić., op.cit., str. 57. [↑](#footnote-ref-9)
10. B. Lubarda, *Radno pravo (rasprava o dostojanstvenom radu i socijalnom dijalogu),* Pravni fakultet u Beogradu, Beograd, 2012, str.644. [↑](#footnote-ref-10)
11. Detaljnije o prirodi disciplinskih sankcija viđeti: G. Obradović,. S. Kovačević-Perić., op.cit., str. 86 i Z. Ivošević, *Disciplinska i materijalna odgovornost,* Beograd, 1991, str.23. [↑](#footnote-ref-11)