

Doc. dr Mehmed Hadžić

Disciplinska odgovornost i načini prestanka ugovora o  
radu

Sarajevo, 19. 04. 2018. godine

## Sadržaj:

- Disciplinska odgovornost:
  1. Pojam i elementi,
  2. Lakše i teže povrede radnih obaveza i discipline ponašanja
  3. Disciplinske mjere,
  4. Zakonodavni okvir
- Načini prestanka ugovora o radu:
  1. Pravni mehanizam prestanka radnog odnosa,
  2. Načini prestanka ugovora o radu,
  3. Otkaz ugovora o radu na inicijativu poslodavca,
  4. Forma otkazni rok i otpremnina,
  5. Interna zaštita prava iz radnog odnosa

## Odgovornost u sistemu radnih odnosa

- Nije samo institut prava nego i organizacije rada
- Kao pravni institut odgovornost podrazumjeva sveukupnost materijalnih i procesnih normi različitih grana prava, koje osiguravaju tj. utemeljuju poštovanje zakonitosti rada i radne discipline svih radnika/zaposlenika.

## Odgovornost u sistemu radnih odnosa

- Disciplinska odgovornost
- Odgovornost za štetu – materijalna odgovornost
- Potpuno nezavisne od drugih oblika odgovornosti a zbog različitih objekata zaštite, jedna odgovornost ne isključuje drugu (krivičnu, prekršajnu)

## Disciplinska odgovornost

- Odgovornost radnika za povrede radnih obaveza i radne discipline
- U općem režimu radnih odnosa u BiH disciplinska odgovornost je regulirana dvojako:
  1. Indirektno putem instituta vanrednog otkaza na inicijativu poslodavca (FBiH, BdBiH)
  2. Direktno, reguliranjem odgovornosti radnika za povrede radnih obaveza (RS)

## Disciplinska odgovornost- pojam

- Odgovornost radnika za povrede radnih obaveza (lakših, težih) i discipline ponašanja učinjenih s umišljajem ili iz nehata u stanju uračunljivosti
  1. Povreda radnih obaveza,
  2. Povreda discipline ponašanja

# Disciplinska odgovornost

	Disciplinska odgovornost	
Disciplinsko djelo	Objektivni elementi odgovornosti	Subjektivni elementi odgovornosti

## Disciplinsko djelo- elementi

- Disciplinsko djelo predstavlja povredu unaprijed utvrđene obaveze i pravila ponašanja na radu i u vezi sa radom.
- Za postojanje disciplinskog djela potrebno je da postoje sljedeći bitni elementi:
  1. Da postoji sistem radnih obaveza koje moraju na propisan način biti izvršene
  2. Da je izvršena povreda radne discipline, radnih obaveza, radnog reda,
  3. Da je povreda učinjena od strane vinog i uračunljivog lica koje ima svojstvo radnika tj. zaposlenika



## Vrste povreda radnih obaveza

- Povrede radnih obaveza i radne discipline s obzirom na posljedice koje prouzrokuju dijele se na: lakše i teže
- Nekim od lakših povreda radnih obaveza i radne discipline smatraju se.
  1. Učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla bez odobrenja,
  2. Napuštanje posla u toku radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
  3. Neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
  4. Izazivanje svađe i narušavanje međuljudskih odnosa
  5. Nekorektno ponašanje prema kolegama, strankama i dr.

Neke od težih povreda radnih obaveza i radne discipline mogu biti

- Neizvršavanje ili neblagovremeno i nemarno izvršavanje poslova određenih ugovorom o radu,
- Neopravdan izostanak s posla u trajanju od tri dana uzastopno,
- Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja sa materijalnim i drugim posljedicama po poslodavca,
- Nedolično ponašanje na radu ili u vezi sa radom,
- Ponovljena lakša povreda radne obaveze nakon pismenog upozorenja
- Svako drugo ponašanje zaposlenika kojim se nanosi šteta interesima poslodavca, ili iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad zaposlenika kod poslodavca ne bi bio moguć

## Disciplinske mjere

- Za povrede radne obaveze i radne discipline utvrđene odgovarajućim izvorom radnog prava može se izreći jedna od sljedećih disciplinskih mjera:
  - Moralne,
  - Profesionalne;
  - Imovinske odnosno materijalne

## Federacija BiH

- Zakon o radu FBiH (Sl. novine FBiH 26/16)
- U radnom zakonodavstvu FBiH kao disciplinske mjere mogu se izreći:
  1. Vanredni otkaz ugovora o radu- otkaz bez otkaznog roka
  2. Pismeno upozorenje

## Republika Srpska

- Prema ZOR-u RS za povredu radnih obaveza i radne discipline radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:
  - Pismeno upozorenje,
  - Novčana kazna,
  - Prestanak radnog odnosa (ne može se izreći za lakše povrede radne obaveze)

## Gdje se propisuju mjere?

- Lakše i teže povrede radnih obaveza i discipline ponašanja mogu biti propisane u:
  - Kolektivnom ugovoru,
  - Pravilniku o radu,
  - Pravilniku o disciplinskoj (i materijalnoj) odgovornosti
- Obavezu donošenja pravilnika o radu imaju poslodavci koji zapošljavaju više od 30 radnika.
- U RS propisane zakonom kao razlozi za prestanak ugovora o radu (čl. 179 ZOR-a RS)- dodatne se propisuju kolketivnim ugovorom.

## Vanredni otkaz-razlozi (FBiH)

- Vanredni otkaz ugovora o radu na inicijativu poslodavca vezuje se za sljedeće razloge
  1. Odgovornost radnika za teže prijestupe ili teže povrede radnih obaveza
  2. Ponovljena lakša povreda radnih obaveza/lakši prijestup poslije pismenog upozorenja
- U slučaju vanrednog otkaza radnika nema pravo na.
  1. Otkazni rok,
  2. Otpremninu,

## Neopravdani razlozi za otkaz su:

- Privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede,
- Podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, k.u. p.r. odnosno obraćanja radnika nadležnim organima izvršne vlasti
- Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju, ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti



## Vanredni otkaz-zakornitost

- Zakonitost vanrednog otkaza na inicijativu poslodavca vezuje se za sljedeće uvjete/uslove:
  1. Period od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od godine dana od dana učinjene povrede
  2. Omogućavanje odbrane,
  3. Pisanu formu i obrazloženje

## Pisano upozorenje

- U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja
- Pisano upozorenje sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

## Pravni mehanizam prestanka radnog odnosa

1. Nastupanje osnova odnosno uzroka prestanka
2. Utvrđivanje samog osnova prestanka donosno donošenje pojedinačnog akta o prestanku radnog odnosa
3. Razrješenje od dužnosti

## Prestanak radnog odnosa

- Prestanak radnog odnosa po volji radnika (otkaz na inicijativu radnika, sporazumni prestanak radnog odnosa)
- Prestanak radnog odnosa protiv volje radnika (otkaz na inicijativu poslodavca)
- prestanak radnog odnosa po sili zakona
- sui generis slučajevi prestanka radnog odnosa

## Prestanak ugovora o radu (čl. 94. ZOR-a FBiH)

1. Smrću radnika,
2. Sporazumom poslodavca i radnika,
3. Kad radnik navrši 65 godina i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. Kad se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
5. Danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti
6. Otkazom ugovora o radu,

## Prestanak ugovora o radu (čl. 94. ZOR-a FBiH)

7. Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. Ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duže od tri mjeseca- danom stupanja na izdržavanje kazne,
9. Ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca- početkom primjene te mjere,
10. Pravosnažnom odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa

## Otkaz na inicijativu poslodavca

- Poslovno uvjetovan redovni otkaz (čl. 96. st. 1. tač. 1)
- Lično uvjetovan redovni otkaz (čl. 96. st. 1. tač. 2)
- Vanredni otkaz na inicijativu poslodavca vezuje se za jednostrano raskidanje ugovora o radu zbog povrede radnih obaveza od strane zaposlenika
- Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu,

## Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca (čl. 96. st. 1. tač. 1. i 2. ZOR-a FBiH)

- Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku uz propisani otkazni rok, ako:
  1. Je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
  2. radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa
- Mora ga pokušati zaposliti na drugom radnom mjestu sa ili bez prekvalifikacije i dokvalifikacije
- Pravo prečeg zaposlenja za one koji su dobili otkaz unutar 1. godine



## Otkaz sindikalnom povjereniku

- Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obnašanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
  1. Otkazati ugovor o radu ili,
  2. Na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- Ukoliko ministarstvo uskrati saglasnost poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka

## Forma odluke o otkazu (čl. 104. ZOR-a FBiH)

- Otkaz se daje u pismenoj formi
- Poslodavac je obavezan u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku
- Otkaz se dostavlja radniku kojem se otkazuje

## Otkazni rok (čl. 105 ZOR-a FBiH)

- Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu
- Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu
- Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kad otkaz daje poslodavac

## Pravo na otpremninu (čl. 111 ZOR-a FBiH)

- Ugovor o radu na neodređeno vrijeme uz trajanje od najmanje dvije godine
- Izuzetak kršenje obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu

## Pravo na otpremninu

- Otpremnina se utvrđuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, ali **ne veća od 6 prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu**

## Pravo na otpremninu

- Izuzetno, umjesto otpremnine, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade
- Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca

## Druge obaveze poslodavca na dan prestanka ugovora o radu

- Na dan prestanka ugovora o radu poslodavac je obavezan:
  1. Vratiti radniku dokumente,
  2. Na zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i o trajanju radnog odnosa

## Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza ugovora o radu

- Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:
  1. Vрати radnika na posao, na njegov zahtjev, isplati mu naknadu plaće i nadoknadi štetu,
  2. Isplati mu naknadu plaće, naknadu štete i otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu sa zakonom, k.u., p.r., ili u.r
  3. Odredi privremenu mjeru vraćanja na rad do okončanja sudskog postupka



## Program zbrinjavanja viška zaposlenika

- Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaže ugovore o radu, ali najmanje peterici radnika, dužan se konsultirati sa vijećem zaposlenika, i sindikatom
- Obaveza konsultiranja na osnovu pisanog akta
- Najkasnije 30 dana prije davanja obavijesti
- Pravo na prioritetno zapošljavanje u roku od 1. godine

## Sadržaj akta/programa zbrinjavanja viška zaposlenika

1. Razlozi otkazivanja te broj i kategorija zaposlenih za čije je ugovore predviđen otkaz
2. Mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi otkazi,
3. Mjere za koja poslodavac smatra da mogu pomoći u traženju posla, kao i mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

## Prestanak radnog odnosa po sili zakona

1. Ako je radnik osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duže od tri mjeseca- danom stupanja na izdržavanje kazne,
2. Ako je radniku izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju duže od tri mjeseca- početkom primjene te mjere
3. Ako je nadležni sud donio odluku koja ima zaposljedicu prestanak radnog odnosa,
4. Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
5. Danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti

# Interna zaštita prava iz radnog odnosa

- Zaštita prava iz radnog odnosa u postupku pred poslodavcem= radna sredina u kojoj radnik radi- čl. 112. ZOR-a FBiH
- Prvostepeni postupak:
- Pokretanje postupka
  1. zahtjevom (izmjene, odustanak, sporazum)
- Poslodavac donosi odluku nakon:
  1. skraćenog- sumarnog ispitnog postupka
  2. Posebnog ispitnog postupka

## Drugostepeni postupak kod poslodavca

- Pokreće se zahtjevom za zaštitu prava (prigovor, žalba)
- Čl. 114. ZOR-a FBiH
- Pravo radnika da može protiv donesene odluke poslodavca u prvom stepenu **u roku od 30 dana**, nakon dostavljanja odluke/saznanja za činjenice, zahtijevati da se donesena odluka preispita
- Pravo na zahtjev za zaštitu prava- žalbu imaju radnici

## Eksterna zaštita prava iz radnog odnosa

- Radnik može tražiti zaštitu povrijeđenih prava pred nadležnim sudom
- Ako poslodavac **u roku od 30 dana** od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može **u daljem roku od 90 dana** podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtjevati radnik koji prethodno nije podnio poslodavcu zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa

## Eksterna zaštita prava iz radnog odnosa

- Mogućnost mirnog rješavanja spora.
- Ukoliko se postupak mirenja ne okonča u roku **od 60 dana** ili se okonča neuspješno, radnik ima rok **od 90 dana** od dana okončanja postupka mirenja za podnošenje tužbe
- Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku **od tri godine** od dana nastanka obaveze

- Hvala na pažnji!