

*Милица Мицовић**
Универзитет у Приштини
ORCID: 0000-0001-6879-0625

ОДНОС ДИСЦИПЛИНСКОГ И ОТКАЗНОГ ПОСТУПКА У РАДНОМ ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

САЖЕТАК: У радном праву Републике Србије, у општем режиму радног односа, институт дисциплинске одговорности уређен је у оквиру института престанка радног односа, тј. законским одредбама о отказу уговора о раду због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине. Међутим, утврђивање одговорности запослених за најозбиљније повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине у поступку давања отказа уговора о раду не може бити задовољавајуће решење. Пре свега стога што меродавни прописи не уређују, чак ни на нивоу начела, дисциплински поступак већ се у отказном поступку утврђује одговорност за повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине и изриче дисциплинска мера. С обзиром на то да су механизми који ограничавају злоупотребе послодавчевих дисциплинских овлашћења знатно ослабљени, ауторка у раду указује на неопходност преиспитивања концепције дисциплинске одговорности и дисциплинског поступка. Иако дисциплински и отказни поступак имају извесне сличности, то су два различита радноправна института са другачијим циљевима. Применом нормативноправног и упоредноправног

* e-mail: milica.midzovic@pr.ac.rs, асистент на Правном факултету Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.

** Рад је примљен 3. 12. 2022, измењена верзија рада достављена је 3. 3. 2023, а прихваћен је за објављивање 15. 3. 2023. године.

метода, анализирањем резултата добијених путем емпиријског истраживања и судске праксе, ауторка ће у раду изложити уочене проблеме везане за тренутно регулисање наведених института и предложити могућа решења *de lege ferenda*.

Кључне речи: повреда радне обавезе, непоштовање радне дисциплине, дисциплинска одговорност, дисциплински поступак, отказни поступак

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Општи и посебан режим радног односа садрже различите системе правних норми којим се регулише радна дисциплина и уређује дисциплинска одговорност на раду и у вези са радом, као и поступак утврђивања дисциплинске одговорности и изрицање санкција за повреду исте. Док су у посебном режиму радног односа дисциплинска одговорност и дисциплински поступак уређени посебним законима (*lex specialis*), као посебан правни институт, у општем режиму радног односа регулисани су Законом о раду¹ и то, у оквиру института престанка радног односа. Поставља се питање: Да ли је овом институту посвећено довољно пажње од стране законодавца? Да ли је ова област уређена у мери у којој је то потребно или су запослени у општем режиму радног односа остали ускраћени за адекватну заштиту? Одговори на ова питања, пре свега, захтевају концептуалну анализу појма дисциплинске одговорности, дисциплинског и отказног поступка, као и нормативноправно, упоредноправно и емпиријско истраживање чије ће резултате ауторка у раду изложити.

Рад је конципиран у три дела. У првом и другом делу рада изложен је теоријскоправни оквир наведених института уз посебну пажњу посвећену њиховом међусобном односу. Поређење раније законске регулативе са позитивноправним одредбама доприноси потпунијем разумевању предметне проблематике уз указивање на решења упоредног права као могућу инспирацију за унапређење домаћег законодавства. Трећи, најбитнији део рада, односи се на емпиријска истраживања чији је циљ да се допринесе потпуном разумевању потребе да се адекватно уреде институти дисциплинског и отказног поступка. Методи попут продубљеног интервјуа, анализа интернет анкете и судских пресуда ће бити коришћени како би дали одређене закључке који се тичу постављене хипотезе да

¹ V.: чл. 179. и 179а Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука Уставног суда и 113/2017. и 98/2018. – аутентично тумачење.

утврђивање одговорности запослених за најозбиљније повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине у поступку давања отказа уговора о раду није одговарајуће решење. У циљу заштите права запослених и поштовања начела *in favor laborem* неопходно је да дође до измена и допуне законских одредаба и детаљнијег регулисања предметних института. Обрада једне овакве теме може имати даљи допринос у иницирању усвајања адекватније регулативе, где се указивањем на поједине недостатке и пропусте у позитивноправном оквиру, позивањем на упоредно радно право и резултате добијене емпиријским истраживањем, предложи и одговарајућа решења *de lege ferenda*.

КОНЦЕПЦИЈА ДИСЦИПЛИНСКЕ ОДГОВОРНОСТИ И ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА У ДОМАЊЕМ РАДНОМ ПРАВУ

Радно право је од својих почетака било концентрисано на успостављање статуса запослености као кључног фактора око којег су се развијала права запослених, са циљем да се на тај начин изравнају економска и социјална неједнакост у радном односу, својствене тој грани права.² Неједнакост између запосленог и послодавца постоји по самој природи радног односа и она се налази међу битним елементима радног односа и сматра се кључним критеријумом за одређивање тога да ли се неко лице налази у радном односу.³ Иако је рад као централна и најзначајнија активност како за појединца, тако и за друштво, превасходно заснована на слободи, она у себи садржи димензију дисциплине и присиле. Стога, подређеност запосленог послодавцу подразумева да послодавац на различите начине, директно или индиректно, контролише начин, садржај, време, услове и друге аспекте обављања рада, користећи поред нормативне и управљачке, и своју дисциплинску власт.⁴ Међу-

² У Белгијској теорији радно право се дефинише као скуп норми којима се уређује подређени рад, рад под влашћу послодавца. V.: Humblet, P., Rigaux, M. (2004). *Sous la direction de Aperçu du droit du travail Belge*. Bruxelles, 15.

³ Јашаревић, С. (2015). Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада. *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*. 49 (3), 1066.

⁴ Како је битно обележје индивидуалног радног односа лично подређени рад постоји и читав низ дефиниција које подразумевају да радно право јесте скуп норми које уређују уговорни рад под влашћу послодавца. Kalleberg, A. L. (2009). *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relation in transition*. *American Sociological Review*, 74 (1), 341.

тим, неопходно је указати на то да вршење дисциплинске власти може бити злоупотребљено и коришћено као својеврстан притисак послодавца на запосленог, стога би у циљу спречавања злоупотребе требало предузети одређене нормативноправне механизме. Ако је рад основ опстанка човека и друштвене заједнице, онда је дисциплинска одговорност есенцијалан и један од најзначајнијих видова одговорности а дисциплинска власт послодавца – сегмент који би правним нормама требало да буде регулисан на одговарајући начин. Ранијим радноправним законодавством поменути институти били су детаљније регулисани, међутим, позитивно-правно законодавство у том погледу има одређена одступања и чини се да постоји неопходност њихове реформе.

Развој концепта дисциплинске одговорности у домаћем радном праву

Дисциплинска одговорност као посебна врста правне одговорности постоји у свим институцијама како би се обезбедило поштовање унутрашњег реда и поретка и омогућило функционисање процеса рада.⁵ Она се заснива на повреди посебних правила понашања, која су резултат потребе радне дисциплине, којих би запослени требало да се придржава на раду и у вези са радом. Међутим, према Основном Закону о радним односима из 1965. године,⁶ радна дисциплина није била регулисана. Разлог томе било је јачање самоуправљања радника у радној заједници која инспирише и законодавца да укида све што има епитет дисциплинског: репресије, казне. Он уводи систем са моралним дејством, где репресију замењује свест о добровољном извршавању радних дужности. Након Закона о радним односима из 1967. године и Закона о међусобним односима радника у удруженом раду, тек Закон о удруженом раду⁷ враћа у радно законодавство појам радне дисциплине и атрибут „дисциплински” као префикс за одговорност, поступак, органе и мере. Исти случај био је и са касније усвојеним законима у области радног односа јер се сматрало да су се дисциплинска овлашћења вршила у име друштва и државе.⁸ Временом долази до реафирмације уговорне природе радног односа, која се базира на схватању да кажњавање запосленог за повреде радних обавеза пред-

⁵ Riviero, J., Savatier, J. (1987). *Droit du travail*. P.U.F. Paris, 198.

⁶ *Службени лист СФРЈ*, бр. 17/65.

⁷ *Службени лист СФРЈ*, 1976.

⁸ Ковачевић, Љ. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у српском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 510.

ставља један аспект послодавчеве власти која извире из уговора о раду. Према овој концепцији, послодавац би требало да кажњава запослене само у оној мери у којој има право да организује њихов рад.⁹ Међутим, послодавци се не устежу да врше много већи фактички утицај на запослене него што их право на то овлашћује, што захтева одговарајућу законску реакцију.¹⁰ Иако је то од великог значаја, позитивноправни Закон о раду не уређује изричито радну дисциплину, нити послодавци стварају такве услове рада (средства мотивације, стимулације рада) који омогућавају да се запослени у раду добровољно подвргне радној дисциплини.¹¹

У односу на посебан режим радног односа, у ком је ова материја детаљно регулисана, закључује се да су запослени у општем режиму радног односа доведени у неповољнији положај у односу на државне службенике који уживају низ гаранција у дисциплинском поступку. Наиме, ранијим радноправним законодавством Републике Србије дисциплинска одговорност у општем режиму радних односа била је детаљно регулисана. Прецизније речено, последњи закон о раду који је садржао комплетне материјалне и процедуралне норме о дисциплинској одговорности и утврђивању исте био је Закон о радним односима из 1996. године. Тај напуштени концепт, „класично дисциплинско суђење за дисциплинско дело“, први пут је доведен у питање доношењем Закона о раду из 2001. године, јер у њему није постојала ниједна одредба о дисциплинској одговорности запослених. Таква концепција примењена је и приликом доношења Закона о раду 2005. године. И последњим изменама и допунама тог закона од 2014. године ствари су незнатно промењене.¹² Све наведено има за резултат да се новијим законодавством пракса уређивања дисциплинске одговорности знатно смањује па се утврђивање дисциплинске одговорности и вођење дисциплинског поступка своди на

⁹ Savatier, S. (1982). Pouvoir patrimonial et direction des personnes. *Droit social*, 3; Treu, T. (2007). *Labour law and industrial relations in Italy*. Kluwer Law International Alphen aan den Rijn, 70.

¹⁰ Ковачевић, Љ. (2014). Кључне новине Закона о раду и њихов *ratio legis*. *Право и привреда*, 10–12/ЛП, 190.

¹¹ Tintiћ, N. (1972). *Radno i socijalno pravo*, knjiga prva. Radni odnosi II. Zagreb: *Narodne novine*, 578.

¹² Ковачевић, Љ. (2008). Дисциплинска власт послодавца и њене границе, *Право и привреда*, vol. 45, бр. 5–8/2008, 1059; Према Закону о удруженом раду (1976) за утврђивање дисциплинске одговорности била је надлежна дисциплинска комисија а у другом степену, у поступку по приговору, другостепена дисциплинска комисија. Постојала је умешаност и учешће синдиката у дисциплинском поступку. Као једна од хипотеза у овом раду, која је и раније потврђена од стране многих аутора у домаћем радном праву, јесте и непостојање интерне заштите као и потребе за њеним враћањем као и двостепености у одлучивању.

скраћени поступак, сумиран у тзв. отказном поступку.¹³ Насупрот томе, Закон о државним службеницима садржи бројне одредбе посвећене дисциплинској одговорности државних службеника и правила „класичног дисциплинског поступка“ као и процедурална правила кроз која се одвија „дисциплинско суђење“ за дисциплинско дело. Осим тога, њиме су уређена и процесна питања која се односе на правила покретања и вођења дисциплинског поступка, упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање.¹⁴ Закон се такође „бави“ утврђивањем услова дисциплинске одговорности запослених, уређујући дисциплински поступак, гарантујући запосленима минимум процесних права, као што су право на одбрану, право на правно средство, помоћ синдиката итд.

Концепт дисциплинског поступка у домаћем радном праву

Дисциплински поступак као својеврсни *due process of law* у материји дисциплинског радног права, треба да пружи заштиту запосленом од незаконитог поступања послодавца, односно од злоупотреба дисциплинских овлашћења дисциплинског органа.¹⁵ Као поступак у ком се утврђује одговорност запосленог, дисциплински поступак би требало да подразумева: упознавање запослених са правилима поступка (нпр. објављивањем правила у просторијама послодавца)¹⁶, стварање услова за делотворно остваривање њиховог права на одбрану, право на приговор и обавезу достављања упозорења синдикату¹⁷ и утврђивање кратких рокова за покретање дисциплинског поступка и изрицање дисциплинских мера. Ниједно од наведених права није „у потпуности“ уређено српским позитивноправним Законом о раду, будући да се законодавац није упустио у

¹³ Ковачевић Перић, С. (2020). Одговорност у радном односу – особености дисциплинске одговорности у општем и посебном режиму радних односа. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, (89), 285.

¹⁴ Чл. 107. и даље, Закон о државним службеницима. *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 54/2007, 65/2007, 116/2008 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022.

¹⁵ Wedderburn, L. (1987). *The Worker and the Law*. London: Penguin Books, 191. Нав. према: Лубарда, Б. (2020). *Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду. Центар за издаваштво и информисање, 657.

¹⁶ International Labour Conference. 67th Session. (1981). *Report VIII (1). Termination of employment at the initiative of the employer*. Geneva: International Labour Office, 31.

¹⁷ Заштита запослених треба да буде примат зато је веома битна улога удружења запослених. V.: Adlercreutz, A., Nystorm, B. (2015). *Sweden*. The Hague: Wolters Kluwer, 30.

уређивање дисциплинског поступка.¹⁸ Стиче се утисак да је према важећим одредбама Закона о раду, дисциплински поступак сведен на отказни поступак у ком се запосленом изричу дисциплинске мере.¹⁹ Важећи Закон о раду не спомиње чак ни захтев за покретање дисциплинског поступка, већ само упозорење које у писменом облику треба доставити запосленом.²⁰ Фактички, постоји један скраћени дисциплински поступак који се своди на процедуралну обавезу послодавца да пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана да се изјасни, као и на обавезу послодавца да размотри мишљење синдиката, уколико га запослени достави. Стога отказни поступак можемо да квалификујемо као „специфичан дисциплински поступак“. Резимирајући изложено, треба подвући да Закон о раду из 2005. године утврђује изричито поступак отказа уговора о раду од стране послодавца, али не уређује дисциплинску одговорност, дисциплински поступак, дисциплинске мере, органе и друга битна питања везана за ове институте.²¹ Упркос критикама које су упућиване ранијим прописима о дисциплинској одговорности, тако прописан поступак пружао је виши ниво заштите запослених у општем режиму радних

¹⁸ „Дисциплински поступци су засновани на идеји да санкција дисциплинског отказа не треба да буде примењена ако није праћена поступком који треба да осигура то да радник има право да се брани и да санкција буде сразмерна његовом понашању”. International Labour Conference. 82nd Session. (1995). *Protection against unjustified dismissal*. Geneva: International Labour Office, ст. 152. у: Ковачевић, Љ. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у српском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 511.

¹⁹ Ковачевић, Љ. (2012). Престанак радног односа као дисциплинска мера у општем режиму радних односа. *Казнена реакција у Србији*. Други део. Правни факултет Универзитета у Београду, 225; Ковачевић Перић, С. (2016). Отказ од стране послодавца. *Право и привреда*, 4–6, 643.

²⁰ Ивошевић, М. (2013). Отказ уговора о раду од стране послодавца. Зборник радова *Заштити права у области рада*. Београд, 319; Лубарда, Б. (2020). *Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду. Центар за издаваштво и информисање, 660.

²¹ Уставни суд је, оцењујући законитост одредаба колективних уговора о раду и правилника о раду којима су уређена питања дисциплинске одговорности, заузео став да се општим актима не могу уређивати дисциплинска одговорност, органи и мере, с обзиром да закон за то није оставио могућности. Одлука Уставног суда РС, IY-213/2004 од 23. јуна 2005, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005. и Одлука Уставног суда РС, IY-494/2004 од 14. јула 2005, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005. Међутим, наведено схватање УС је значило свођење дисциплинске власти послодавца на његову власт отпуштања. С обзиром на то да је у пракси постојала потреба за механизмима који би спречили злоупотребу послодавчевих дисциплинских овлашћења, законодавац новелом из 2014. године „потврђује да дисциплинска одговорност“ постоји. В.: Ковачевић, Љ. (2015). *Op. cit.*, 511.

односа. Тренутно законско решење отвара питање усклађености са међународним стандардима рада, право на одбрану запосленог и могућност вођења расправе пред дисциплинским органом.²² У складу са наведеним, сходно Конвенцији МОП бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца,²³ чињенице о отказном разлогу морају бити ваљане (чл. 4), оправдане, а да би се дошло до таквог квалитета чињеница послодавац је морао применити неки поступак за утврђивање њихове истинитости. Евидентно је да је законодавац нормама о достављању писаног упозорења и разматрању мишљења синдиката задовољио „доњи праг“ стандарда из чл. 4. Конвенције бр. 158/1982, и у два правна корака симплификовао цео један заокружени систем потпуније регулисаног дисциплинског поступка, класичног поступка какав је до 2000-их познавало наше радноправно законодавство.²⁴ Али, са друге стране, нису прописана основна начела дисциплинског поступка, ограничено је учешће запосленог, нису му пружене неопходне процесне гаранције, а велика мана је и недостатак двостепености која би омогућила интерну заштиту код послодавца, каква постоји у посебном режиму радних односа. Конкретно, Закон о државним службеницима регулише експлицитно дисциплинску одговорност државних службеника и са материјалног и процесног аспекта – регулише институт дисциплинске одговорности, регулише дисциплински поступак који се одвија пред дисциплинским органом, кроз фазе: покретање поступка, вођење поступка, усмену расправу, записник, двостепеност одлучивања, право на жалбу, удаљење са рада, изрицање санкције, потом и евиденцију изречених санкција, брисање истих и сл. Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од покретања дисциплинског поступка, а за теже повреде дужности протеком две године од покретања дисциплинског поступка. Како је већ речено, дисциплински поступак води се према одредбама Закона о државним службеницима, Закона о полицији, Закона о Војсци а на питања која њиме нису уређена наведеним законима, примењује се Закон о општем управном поступку.

²² V.: Чл. 4. и 7. Конвенције бр. 158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* број 4/84. и 7/91; посебној заштити запослених доприноси и пракса Европског суда за људска права проширујући домен примене чл. 6. о праву на правично суђење. V.: Sanders, A. (2010). Article 6 and workplace disciplinary procedures. *Industrial Law Journal*, No 2, Oxford, 172.

²³ *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/84.

²⁴ Ковачевић Перић, С. (2020). Одговорност у радном односу – особености дисциплинске одговорности у општем и посебном режиму радних односа. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, (89), 291.

ТЕОРИЈСКИ ОКВИР ОТКАЗНОГ ПОСТУПКА У РАДНОМ ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И ОДАБРАНИМ СТРАНИМ ДРЖАВАМА

Дисциплински разлози за престанак радног односа у домаћем праву

У домаћем радном праву радни однос најчешће престаје због дисциплинских разлога и то: повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине. Али отказ као најтежа дисциплинска санкција би требало да буде резервисан само за повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине које су такве тежине и са таквим последицама да оправдавају престанак радног односа.²⁵ Наиме, да би се отказ уговора о раду спровео на прописан начин, он мора бити не само оправдан већ и законит. Сходно поменутој Конвенцији МОП бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, чињенице о отказном разлогу морају бити оправдане, чему претходи и поступак утврђивања њихове истинитости.²⁶ Утврђивање постојања отказних разлога због понашања запосленог и повреде радне дисциплине се врши у оквиру отказног поступка што представља својеврстан „сумарни дисциплински поступак“.²⁷ Законоодавац као да је напустио уређивање дисциплинске одговорности и поступка због настојања да суду препусти решавање спорова и да се сфера рада ослободи од компликованог, дугог и скупог дисциплинског поступка.²⁸ Поступак

²⁵ Ненадић, Б., Безбрадица, Р. (2006). Дисциплинска одговорност у Закону о раду и општим актима послодавца. *Правни информатор*, Београд, 6, 50; Урдаревић, Б. (2014). Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења. *Радно и социјално право*, 1/XVIII, 199.

Ковачевић, Љ. (2014). Скривљено понашање запосленог и отказ уговора о раду – разграничење повреде радне обавезе од сличних разлога. *Казнена реакција у Србији*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 227; Радне обавезе се не могу одређивати произвољно од стране послодавца. Banderet, M. E. (1986). Discipline at a work place: A comparative study of work and practice – The sources and substance of disciplinary law. *International Labour Review*, Vol. 125, 3, 262.

²⁶ Ковачевић Перић, С. (2020). Улога синдиката у поступку отказа уговора о раду. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, LIX/86, 128; Berenstein, A., Mahon, P., Dunand, J. P. (2011). *Switzerland*. The Hague: Walters Kluwers, 148.

²⁷ Ивошевић, З. (2012). Отказ уговора о раду од стране послодавца. *Зборник радова Заштитна права у области рада*. Београд, 185; „Непоштовање радне дисциплине је општа клаузула по којој сваки акт недисциплине може довести до отказа уговора о раду”, пресуда Врховног касационог суда РС, Рев. 406/06 од 13. 7. 2006. године.

²⁸ Ковачевић, Љ. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у српском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 512.

који се води пре изрицања отказа и дисциплинске мере није уређен потпуно. Одредбе се односе само на упозорење, обавештење пре отказа због недовољног рада или неспособности, изрицање дисциплинске мере и мишљење синдиката.²⁹ А циљ заштите би требало да буде ограничавање самовоље послодавца која доводи до отпуштања запослених и губитка запослења.³⁰ Зато је неопходно обезбедити адекватну заштиту и спектар правних средстава која запослени може употребити у циљу остварења повређених права.³¹

У упоредном праву се јављају решења којима се послодавцу препушта да правилником о раду или радним споразумом предвиди дисциплинске санкције (и самим тим отказ остави као *ultima ratio*.) О томе је дужан да обавести запослене и добије сагласност савета запослених. На тај начин битно се ограничава дисциплинска власт послодавца и он је губи ако се са дисциплинском санкцијом не сложи савет запослених (у том случају о дисциплинској одговорности запосленог одлучује арбитражно веће).³² Из овога произилази да удружења запослених имају велики значај у заштити запосленог. Можда и домаће радно право треба да иде у том правцу с обзиром на чињеницу да одлука синдиката (коју запослени може приложити у изјашњењу на упозорење пред отказ уговора о раду) није обавезујућа према послодавцу.³³

²⁹ Чл. 180, Закон о раду; Ивошевић, З. (2016). Престанак радног односа. Зборник радова *Најзначајније новине у јуриспруденцији о раду и по основу рада*, Београд, 200.

³⁰ Симоновић, Д. (2009). *Радноправна чињанка*. Београд: Службени гласник, 23; Хармонизација са радним правом Европске уније има за циљ флексибилизацију радног права која, између осталог, подразумева и лакше запошљавање и отпуштање запослених. Иако све наведено подразумева и развијање заштите једнакости и достојанства на раду, права запослених у основи нису у потпуности заштићена. V.: Јашаревић, С. (2013). Хармонизација радног права Србије са правом ЕУ у светлу искустава Мађарске и других земаља у транзицији. *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*. Нови Сад, 294.

³¹ Ковачевић Перић, С., Обрадовић, Г. (2014). Субординација и дисциплинска власт послодавца. *Право и привреда, часопис за привредноправну теорију и праксу*, 7–9. Београд, 429.

³² Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International, 92–93.

³³ Стојановић, М. (2007). *Радни спорови*. Крагујевац, 93.

ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ О ОДНОСУ ДИСЦИПЛИНСКОГ И ОТКАЗНОГ ПОСТУПКА

У току истраживачког процеса као изабрани метод коришћени су продубљени интервју и интернет анкета. Продубљени интервју као метод садржи питања општијег карактера, те је подобан за прикупљање података за квалитативну обраду. Посебно је од значаја интервју са питањима формулисаним на такав начин да омогућавају респондентима да слободно препричају своја искуства и запажања о предметној теми, све у циљу омогућавања истраживачу да створи једну почетну слику и основу за даља и свеобухватнија истраживања која захтевају капацитете недоступне самосталном истраживачу.³⁴ Са друге стране, с обзиром на то да је за предмет истраживања битан став не само стручне већ и шире јавности, као метод је коришћена и интернет анкета са питањима затвореног типа. Анализиране су и одлуке Уставног суда и пресуде Врховног касационог суда како би се створила „права“ слика о проблему на које наше судство, преоптерећено споровима због сумарног – дисциплинског поступка, наилази.

Резултати анализе продубљених интервјуа

Судија Трифуновић, као дугогодишњи председник Врховног касационог суда, пре свега истиче:

„Иако постоји доста мишљења теоретичара која иду у прилог ставу да дисциплински поступак не би требало да буде уређен у оквиру института престанка радног односа, личног сам става да дисциплински и отказни поступак не треба раздвајати. Све је то у основи дисциплински поступак. Њиме се предвиђа упозорење, могућност одбране, обавезна одлука и образложење, докази, чињенице, застарелост и све што је саставни део поступка. Са друге стране, његови недостаци као што су сумарност поступка, изостанак расправе и евентуални недостаци образложења, могу бити отклоњени у судском или другом алтернативном поступку.”

³⁴ Првенствено је интервјуисан Предраг Трифуновић, вишедеценијски судија Врховног касационог суда, у пензији. Са својим радом и дугогодишњим искуством он је једна од најрелевантнијих особа која је дала одговоре на питања везана за предмет истраживања. Интервјуисан је и Ивица Лазовић, директор Агенције за мирно решавање радних спорова РС, који је дао одговоре на питања везана за стање у пракси и проценат мирног решавања радних спорова у случају престанка радног односа. Затим је интервјуисана госпођа Жељка Јоргић Ђокић као дугогодишња стручна сарадница у Савезу самосталних синдиката Војводине која је дала одговоре на питања из перспективе синдиката. Коначно, госпођа Светлана Будимчевић из Уније послодаваца Србије која је ауторки приближила ставове послодаваца о важећем правном оквиру и његовој практичној примени у области дисциплинске одговорности запослених.

Сама „потврда“ судије да се одређена питања која нису уређена законском регулативом могу решавати пред судом, ставља до знања да је једини начин заштите одређених права и решења одређених питања – обраћање суду.³⁵ Да ли би до овога дошло да је законска регулатива ових института подељена и потпунија? Посебно, уколико би се у радноправно законодавство имплементирала обавезна интерна заштита, двостепеност, уколико би се приступило посредовању, мирењу и начинима мирнијег решавања спорова који настају између послодавца и запосленог. У вези са одређеним случајевима праксе упоредног права³⁶ и у домаћем радном праву можемо поставити питање да ли су дисциплинске санкције сразмерне тежини повреда радних обавеза за које се изричу³⁷ – и оно што је од одлучујуће важности, да ли је запослени имао могућност да се брани? Нужно је указати на неопходност постојања сразмерности и оправданости приликом изрицања дисциплинских санкција, посебно отказа као најтеже дисциплинске санкције.

Директорка сектора за правне послове и социјални дијалог Уније послодаваца Србије је мишљења да би Законом о раду требало начелно уредити дисциплински поступак.

„Уколико би позитивноправне одредбе читао и тумачио неки послодавац који није осетљив за радно право, он би сваки дисциплински прекршај могао да изједначи са отказом. Са друге стране, наши послодавци сматрају да им претерано нормирање може у многим ситуацијама везати руке. Иако, када је колективно преговарање у току, став послодавца некада не даје довољно простора за изменама и допунама закона, сматрам да би детаљније нормирање наведених института доста помогло и послодавцима.“³⁸

³⁵ Судија истиче да је чак 60 % спорова који се решавају пред Врховним касационим судом из области радног односа. Али како он, тако и интервјуисана представница Уније послодаваца Србије, имају позитиван став о решавању спорова пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова.

³⁶ У немачком праву, у случају *Barbare Emme (2009)* када је због присвајања флашица које су остављали послодавчеви клијенти у вредности од 1,3 евра и пуњења мобилног телефона у пословној просторији послодавца дошло до отказа, Савезни суд Немачке је то оценио као оправдани разлог за отказ због дисциплинских разлога. V.: Radé, Ch. (1997). *Droit du travail et responsabilite civile*. L.G.D.J., Paris, 11.

³⁷ Посебно је битан шири каталог дисциплинских мера, не би ли се створили услови за прогресивно кажњавање и индивидуализацију дисциплинских мера. V.: Лубарда, Б. (2001). Дисциплинска одговорност и хармонизација права. *Право и привреда*, 5–8, 249.

³⁸ Она такође истиче да послодавац улаже капитал и има право да контролише запослене. „Ми имамо неке одредбе које то регулишу али оне нису на прави начин и до краја уређене. Свакако да је то пропуст и уколико направимо паралелу између

С друге стране, стручна сарадница у Савезу самосталних синдиката Војводине истиче да:

„С обзиром на то да сам била део синдиката приликом одређених измена, послодавци су ти на чију иницијативу је 'избрисан' дисциплински поступак. Они су сматрали да је то за њих додатно администрирање и папирологија. Посебно због олакшаног отпуштања које је тада постојало због пропадања фирми и приватизације. То је као да су сами себи направили клопку. По мом мишљењу суд заиста треба да буде последње средство.³⁹ До тада треба да буду исцрпљени сви механизми који доприносе решавању спора. Мислим да би добро решење било формирање радних судова како би се смањио притисак на судове опште надлежности. Не морају то бити класични радни судови, у неким државама постоје добри модели где поред судије у решавању спора учествују и представници послодавца и запослених.⁴⁰ У Србији би, такође, требало подигнути права радника, јер постоји синдикална инфраструктура која то омогућава.”⁴¹

Директор АМРРС-а је присталица тога да изостанак одредби о дисциплинској одговорности и поступку може проузроковати велике проблеме.

„Јако је проблематично, и са логичког и са правног аспекта, када имате лоше и непотпуне одредбе. Чак и делимични покушаји да се то реши често не заврше добро у пракси, тако да стварају више проблема него користи. Често казна буде превише строга, долази до затварања тог

општег и посебног режима радних односа, можемо доћи до закључка да су запослени у општем режиму радних односа дискриминисани.”

³⁹ Посебно због психолошког притиска који се изврши над запосленим када му се достави упозорење о отказу уговора о раду. Чак и да отказ не наступи, страх и неизвесност који постоје у том међувремену су недопустиви. „Сигурност запослења подразумева стварање и примену одређених инструмената који доприносе очувању радног односа, тако да његов престанак буде последња опција.“ V.: Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за оштак уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 18; Blanpain, R. (2012). *Belgium*. The Hague: Wolters Kluwer, 50.

⁴⁰ У развијеним земљама синдикати и раднички савети као и удружења која штите запосленог заиста својој делатности „посвећују доста пажње“. Hasselbalch, O. (2019). *Denmark*. The Hague: Wolters Kluwer, 228.

⁴¹ Чл. 181, Закона о раду. Оно што је проблем у пракси јесте и изостанак обавезе послодавца да синдикату чији је запослени члан достави на мишљење упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду. Уместо тога, потврђено је ново правило да „запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан“. Ако је мишљење синдиката приложено, послодавац је дужан да га размотри, што је важно, будући да и сама ова обавеза може представљати какву-такву брану отпуштању запослених без ваљаног отказног разлога. V.: Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 1044/2012, од 6. новембра 2013. године.

радног места, кажњавају се запослени мимо неких правних очекиваних и пожељних процедура, кроз неки поступак и одмеравање казне. Тако да сам ја више присталица тога да то буде нормирано, а да уз то иде неформални разговор код послодавца.”

Отказ уговора о раду је врло чест као последица нарушеног односа између послодавца и запослених, а пред АМРРС то су врло ретки спорови. Запослени се често обраћају Агенцији али, са друге стране, не постоји сагласност од стране послодавца да се тај спор реши мирним путем. Послодавци су најчешће свесни своје кривице приликом отказа уговора о раду и зато одбијају да се он реши мирним путем. С тим у вези треба имати у виду да је 2020. године пред АМРРС-а покренуто 100 поступака од којих је за чак 95 спорова изостала сагласност послодавца. Иако временом све више расте поверење у рад Агенције, да би јој се део радноправних спорова делегирао, потенцијално решење је обавезан покушај мирног решавања насталог спора, пре обраћања суду.

Резултати анализе судске праксе

У домаћој судској пракси афирмисан је став да је незаконит отказ уговора о раду на иницијативу послодавца у ком је изостало навођење чињеничног основа за отказ или изостало писмено упозорење упућено запосленом.⁴² У судској пракси су донете и пресуде које се односе на чињеницу да је писано упозорење, као део процедуре отказа уговора о раду, због разлога везаних за понашање запосленог, нужан услов законитог престанка радног односа по том основу.⁴³

Оцена законитости решења којим је запосленом отказан уговор о раду подразумева:⁴⁴

„Престанак радног односа је законит, ако је запослени, због учињене повреде радне обавезе, пре давања отказа саслушан и ако му је омогућено да се брани и изјасни о постојању овог разлога за отказ уговора о раду.“⁴⁵

⁴² Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5508/10. од 14. јула 2010. године; Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1688/2018, 12. 2. 2020. година.

⁴³ Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5700/11. од 18. јануара 2012.

⁴⁴ Према Конвенцији Међународне организације рада бр. 158, која се примењује и на све запослене у РС, на иницијативу послодавца, запосленом не може престати радни однос због разлога везаних за његово понашање или његов рад, пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода. V.: Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 6227/10. од 15. 12. 2010. године.

⁴⁵ Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 1216/03. од 4. 12. 2003. године.

Такође, послодавац може дати запосленом отказ у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.⁴⁶ Дакле, послодавац је дужан да откаже уговор о раду у складу са роковима из ове одредбе, при чему су рокови из ове одредбе дефинисани као рокови преклузивног карактера.⁴⁷

Судска пракса и постојећи прописи наводе на закључак да је извршен својеврстан *in favorem laboratoris* одговорности запослених у државним органима у односу на запослене код послодавца у предузећима. Фаворизација се огледа пре свега у предвиђању класичног дисциплинског поступка уз учешће субјеката поступка у расправи. Затим, повреде радних обавеза се деле на лакше и теже, чиме се степенује одговорност и омогућава индивидуализација казне. Појачану заштиту пружа и могућност степеновања заштите права, најпре интерном, путем приговора унутар државног органа, а потом екстерном. То је уједно и преседан у одступању од начела јединствености система радног односа али и полазна тачка и хипотеза од које може кренути реформа радног законодавства када је у питању заштита запослених у општем режиму радног односа.

Такође, врло је битан утицај одлука Уставног суда на правни поредак, где се као особено ограничење појављује дејство система заштите људских права под окриљем Европског суда за људска права. То је значајно и за заштиту права запослених у Републици Србији. Имајући у виду немали број случајева повреде права на правично суђење, посебно у делу који се тиче повреде права на суђење у разумном року.⁴⁸

Резултати анализе интернет анкете

У циљу утврђивања распрострањености, узрока и постојања злоупотреба овлашћења послодавца приликом вођења дисциплинског односно отказног поступка, ауторка овог рада је спровела интернет анкету међу

⁴⁶ Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 213/2019. од 20. 2. 2019. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 10. 12. 2019. године. Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 872/10. од 23. јуна 2010; али мишљење је многих теоретичара да би ти рокови требало да буду краћи.

⁴⁷ Судска пракса Врховног касационог суда, Рев2 1393/2014, повреда радне обавезе.

⁴⁸ *Razumevanje disciplinske i krivične odgovornosti zaposlenih u jurisprudenciji Ustavnog suda Republike Srbije*, у: Darja Senčur Peček (ur.): „Teorija in praksa, pravo in življenje: *liber amicorum* Etelka Korpič-Horvat“, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta / Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija / Pomurska akademska znanstvena unija (PAZU), Maribor, 2018, 129.

сто испитаника. Предметном анкетом су такође обухваћена и питања информисаности запослених о методама заштите својих права и ставови о позитивноправној законској регулативи. Испитаници су били претежно запослене особе 53 %, 16 % ангажованих по основу уговора ван радног односа, али је одређен број испитаника био тренутно незапослен 12 %, студент 16 % и предузетник 6 %.⁴⁹

Иако је сваки од сто испитаника знао да ступањем на рад мора поштовати радну дисциплину и организацију рада успостављену од стране послодавца, 29 % њих је одговорило да непоштовање радне дисциплине није свако понашање које је у супротности са налозима послодавца.⁵⁰ Према одговорима 21,3 % испитаника је била изречена нека дисциплинска санкција. Према 16,3 % је то била мера удаљења са рада без накнаде зараде, према 19,4 % новчана казна а према 22,6 % је била изречена опомена под најавом отказа. Чак 19,4 % испитаника је одговорило да је било у ситуацији да им незаконито престане радни однос а 19,3 % да им је био изречен отказ без поштовања правила отказног поступка. Високи проценат испитаника, 83 % је одговорило да зна да је упозорење елемент који претходи отказу, 54 % респондента је одговорило да се у току утврђивања дисциплинске одговорности и дисциплинског поступка заказује расправа, док је 67 % одговорило да се запосленом омогућава право на саслушање. Иако битни елементи сумарног дисциплинског поступка у општем радном режиму представљају упозорење, изјашњење запосленог и одлуку послодавца, његова мана може бити и недостатак интерне заштите (двостепености).⁵¹ Реформа ка којој треба тежити је да послодавац запосленом треба да омогући саслушање, уколико запослени то захтева. Законске одредбе којима се регулише дисциплински и отказни поступак треба унапредити у циљу свеобухватније заштите права на рад и успостављања правичнијег односа између запосленог и послодавца и са том тврдњом се слаже 67 % испитаника.

⁴⁹ Испитана су лица оба пола, 57 % испитаника је било женског пола, док је мушког пола било 43 %, различитих старосних група, образовних и професионалних профила (право 50 %, економија 8 %, трговина 8 % и друго), који су одабрани по систему „случајног узорка“.

⁵⁰ Чак 31 % респондента је одговорило да запослени одговара за повреду радне дисциплине која није унапред прописана законом, колективним уговором или уговором о раду, што говори о недовољној информисаности запослених и других субјеката.

⁵¹ Трифуновић, П. (2016). Дисциплински поступак у општем радном режиму – неопходност промена. *Правни информатор*, 3, 8; у том случају одлуку о одговорности запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине би доносило колегијално тело састављено од представника запослених и представника послодавца.

ЗАКЉУЧАК

Када је у питању реформа радноправног законодавства и одређене измене које је потребно издејствовати у погледу уређивања дисциплинског и отказног поступка у општем режиму радног односа, чињеница је да није потребно много норми да би се постигао жељени циљ у овој области. Оне би само требало да буду адекватне, конзистентне и довољно поуздане у пружању заштите легитимних интереса обеју страна радног односа. На основу спроведеног истраживања долази се до закључка да би заиста требало тежити изменама и допунама Закона о раду. Можда и, усуђујем се рећи, писања новог Закона о раду који би „санирао” све пропусте и који би више одговарао потребама на тржишту рада. Када је у питању посебан режим радног односа државних службеника, ситуација је знатно боља јер је Законом о државним службеницима покушано стварање заокруженог система дисциплинске одговорности. Закон садржи бројне одредбе којима се уређује дисциплинска одговорност у посебном режиму радних односа, покретање поступка, вођење поступка, усмена расправа, записник, двостепеност одлучивања, право на жалбу, удаљење са рада, изрицање санкције, потом и евиденцију изречених санкција, брисање истих итд.

Са друге стране у општем режиму радног односа регулисање дисциплинске одговорности и дисциплинског поступка је знатно окрњено. Тежња радног права треба да буде веће нормирање без улажења у концепт политике, либерализма и сталних промена на тржишту рада, јер заштита радних права би требало да је приоритет. Због великог броја предмета који се налази пред судовима и стварања здравих односа на раду и у вези са радом, било би корисно у општи режим радног односа вратити институт интерне заштите и двостепености, нарочито када се ради о престанку радног односа као најтежој санкцији. Ако не у потпуности, онда код послодаваца који запошљавају већи број запослених. Такође је кључно омогућавање потпунијег права запосленог на одбрану у складу са међународним стандардима рада уз преклузивне рокове о покретању поступка који би се могли скратити упола са шест месеци и годину дана. Значајно за област радног права би било и формирање радноправних, специјализованих судова по угледу на наш некадашњи систем суда удруженог рада, као и по угледу на судове у Енглеској, Француској, Немачкој.

Такође, улога синдиката и удружења запослених у заштити запослених би требало да је јача. Конкретно, према одредбама Закона о раду о отказном поступку, одговор синдиката на упозорење о отказу уговора о раду није обавезујућ иако је према ранијим одредбама послодавац имао

обавезу да о разлозима за давање отказа обавести синдикат као неког ко је колективни представник запосленог. С обзиром на то да то сада није случај, јасно је да се позитивноправним решењима утиче на слабљење позиције удружења запослених. Резултати спроведеног истраживања доводе до закључка да синдикати заиста могу имати већу улогу и значај приликом заштите права запослених, на чему се може и треба радити кроз едукацију и подизање свести о значају рада синдиката. Такође, ауторка своје мишљење приклања ставу да би Унија послодаваца Србије, Удружења послодаваца, Привредна комора Србије, запослени у службама за људске ресурсе и други на страни послодавца, који учествују у преговорима о изменама и допунама Закона о раду, заиста требало да ураде анализу потреба и знају у ком правцу измена треба ићи. Пракса је показала да је недопустиво да недовољна нормираност одређених института буде на штету права запослених и да услед тога њихов положај у радноправном односу слаби.

ЛИТЕРАТУРА

- Adlercreutz, A., Nystorm, B. (2015). *Sweden*. Wolters Kluwer. The Hague.
- Балтић, А., Деспотовић, М. (1981). *Основи радног права Југославије, систем самуџравних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада*. Београд: Савремена администрација.
- Banderet, M. E. (1986). Discipline at a work place: A comparative study of work and practice – The sources and substance of disciplinary law. *International Labour Review*, No. 3.
- Berenstein, A., Mahon, P., Dunand, J. P. /2011/ *Switzerland*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Blanpain, R. (2012). *Belgium*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Bronstein, A. (2009). *International Labour Organization – International and Comparative Labour Law Current Challenges*. Geneva: Palgrave MacMillan.
- Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International.
- Ивошевић, З. (2016). Престанак радног односа. *Најзначајније новине у пројисима о раду и по основу рада*, ред. Зоран Ивошевић. Београд.
- Ивошевић, З. (2012). Отказ уговора о раду од стране послодавца. *Заштитна права у области рада*, ред. Зоран Ивошевић. Београд.
- Ивошевић, М. (2013). Отказ уговора о раду од стране послодавца. *Заштитна права у области рада*, ред. Зоран Ивошевић. Београд.
- Јашаревић, С. (2015). Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада. *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*. 49 (3), 1066. 1053–1068.

- Јашаревић, С. (2013). Хармонизација радног права Србије са правом ЕУ у светлу искустава Мађарске и других земаља у транзицији. *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, ур. Сенад Јашаревић. Правни факултет у Новом Саду, 285–301.
- Јовановић, П. (2012). *Радно право*. Центар за издавачку делатност Правног факултета Универзитета у Новом Саду.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relation in transition. *American Sociological Review*. 74 (1), 341–365.
- Ковачевић, Лј. (2018). Razumevanje disciplinske i krivične odgovornosti zaposlenih u jurisprudenciji Ustavnog suda Republike Srbije, у: Darja Senčur Peček (ур.), „Теорија и пракса, право и живljenje: *liber amicorum* Etelka Korpič-Horvat“. Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta (Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija) Pomurska akademska znanstvena unija (PAZU). Maribor.
- Ковачевић, Јб. (2016). *Ваљани разлози за оtkаз уговора о раду*. Центар за издаваштво и информисање. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Ковачевић, Јб. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у српском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 507–528.
- Ковачевић, Јб. (2014). Кључне новине Закона о раду и њихов *ratio legis*. *Право и привреда*, 10–12, (LI), 181–194.
- Ковачевић, Јб. (2014). Искривљено понашање запосленог и отказ уговора о раду – разграничење повреде радне обавезе од сличних разлога. *Казнена реакција у Србији*, ур. Ђорђе Игњатовић. Правни факултет Универзитета у Београду, 213–239.
- Ковачевић, Јб. (2013). *Правна субординација у радном односу и њене границе*. Центар за издаваштво и информисање. Правни факултет Универзитета у Београду.
- Ковачевић, Јб. (2012). Престанак радног односа као дисциплинска мера у општем режиму радних односа. *Казнена реакција у Србији*, ур. Ђорђе Игњатовић. Правни факултет Универзитета у Београду, 219–244.
- Ковачевић Перић, С., Обрадовић, Г. (2014). Субординација и дисциплинска власт послодавца. *Право и привреда*. Београд, 486–499.
- Ковачевић Перић С. (2016). Отказ од стране послодавца. *Право и привреда*, бр. 4–6, 641–650.
- Ковачевић Перић, С. (2020) Улога синдиката у поступку отказа уговора о раду. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*. 86, LIX, 125–138.
- Лубарда, Б. (2020). *Радно право, расправа о досјојансџу на раду и социјалном дијалогу*. Правни факултет Универзитета у Београду: Центар за издаваштво и информисање.
- Лубарда, Б. (2012). *Радно право, расправа о досјојансџу на раду и социјалном дијалогу*. Правни факултет Универзитета у Београду: Центар за издаваштво и информисање.
- Лубарда, Б. (2001). Дисциплинска одговорност и хармонизација права. *Право и привреда*, бр. 5–8. Београд.

- Ненадић, Б., Безбрадица, Р. (2006). Дисциплинска одговорност у Закону о раду и општим актима послодавца. *Правни информатор*, 6.
- Radé, С. (1997). *Droit du travail et responsabilite civile*. Paris: L.G.D.J.
- Riviero, J., Savatier, J. (1987). *Droit du travail*. Paris, P.U.F.
- Savatier, J. (1982). Pouvoir patrimonial et direction des personnes. *Droit social*, No.1. Paris.
- Sanders, A. (2010). Article 6 and workplace disciplinary procedures. *Industrial Law Journal*. No. 2. Oxford.
- Симоновић, Д. (2009). *Раднојравна читанка*. Београд: Службени гласник.
- Стојановић, М. (2007). *Радни спорови*. Крагујевац: Family Press.
- Tintić, N. (1972). *Radno i socijalno pravo*. Zagreb: Narodne novine.
- Treu, T. (2007). *Labour law and industrial relations in Italy*. Kluwer Law International. Alphen aan den Rijn.
- Трифунковић, П. (2016). Дисциплински поступак у општем радном режиму – неопходност промена. *Правни информатор*, бр. 3. Београд.
- Урдаревић, Б. (2014). Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења. *Радно и социјално право*, бр. 1, XVIII. Београд.
- Hasselbalch, O. (2019). *Denmar*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Humblet, P., Rigaux, M. (2004). *Sous la direction de Apercu du droit du travail Belge*. Bruxelles.

Судске пресуде

- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5508/10. од 14. 6. 2010. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 6227/10. од 15. 12. 2010. године.
- Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 872/10. од 23. 6. 2010. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5700/11. од 18. 1. 2012.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 1216/03. од 4. 12. 2003. године.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 1044/2012. од 6. 11. 2013. године.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 213/2019. од 20. 2. 2019, утврђена на седници Грађанског одељења од 10. 12. 2019. године.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1688/2018, 12. 2. 2020. година.
- Судска пракса Врховног касационог суда, Рев 2 1393/2014, повреда радне обавезе.

Остали извори

- Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*. Geneva, 1989.
- International Labour Conference. 67th Session. *Report VIII (1). Termination of employment at the initiative of the employer*. Geneva, 1981.
- International Labour Conference, 82nd Session, *Protection against unjustified dismissal*. Geneva, 1995.
- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001. и 73/2001.
- Закон о основама радних односа, *Службени лист СРЈ*, бр. 29/96. и 51/99.

- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука Уставног суда и 113/2017. и 98/2018. – аутентично тумачење.
- Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.
- Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 54/2007, 65/2007, 116/2008 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022.
- Одлука Уставног суда Републике Србије, IY – 213/2004. од 23. јуна 2005. године, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005.
- Одлука Уставног суда Републике Србије, IY – 94/2004. од 14. јула 2005. године, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005.
- Основни Закон о радним односима, *Службени лист СФРЈ* бр. 17/65.
- Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, број 4/84.
- Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 62/2010.
- Конвенција број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, број 4/84. и 7/91.
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима, усвојен Резолуцијом 2200А (XXI) Генералне скупштине 16. децембра 1966, године, ступио на снагу 23. марта 1976. године.
- Универзална декларација о правима човека, усвојена и проглашена Резолуцијом Уједињених нација 217 (III), од 10. децембра 1948. године.
- Устав Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, *Службени лист СФРЈ*, година XXX, број 9, Београд, 21. фебруар 1974.
- Устав Савезне Републике Југославије, *Службени лист СФРЈ*, година I, број 1/92, 1992.