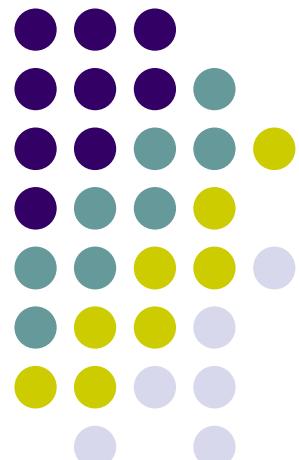
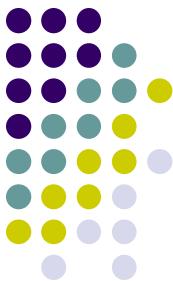


Doc. dr Mehmed Hadžić

Odgovornost u sistemu radnih odnosa

Sarajevo, 12. 12. 2017. godine





Odgovornost u sistemu radnih odnosa

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

- Odgovornost radnika za povrede radnih obaveza (lakših, težih) i discipline ponašanja učinjenih s umišljajem ili iz nehata u stanju uračunjivosti



Disciplinska odgovornost

Disciplinsko djelo

Disciplinska odgovornost

Objektivni
elementi
odgovornosti

Subjektivni
elementi
odgovornosti



Disciplinsko djelo

- 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 uračunjivog 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 mjer:
 - Moralne,
 - Profesionalne;
 - Imovinske odnosno materijalne



Federacija BiH

- 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 mјera:
- Pismeno upozorenje,
- Novčana kazna,
- Prestanak radnog odnosa (ne može se izreći za lakše povrede radne obaveze)



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,



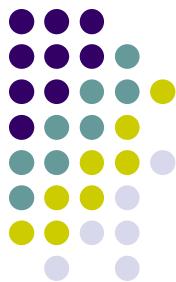
Neopravdani razlozi za otkaz su:

- 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 uzvršne vlasti
- Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti



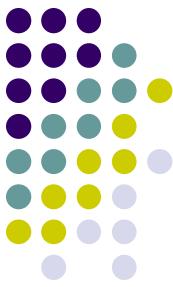
Vanredni otkaz-zakonitost

- 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
- Vanredni otkaz na inicijativu radnika vezuje se za slučajeve:
 1. Odgovornosti za teže povrede radnih obaveza/teži prijestup od strane poslodavca
 2. Ponovljenu lakšu povredu nakon pisanog upozorenja



Pismeno upozorenje

- U slučaju lakših povreda radnih obaveza ili lakših prijestupa poslodavac može zaposleniku izreći pismeno upozorenje. Za slučaj da se takva povreda ili prijestup ponovi poslodavac može zaposleniku otkazati ugovor o radu bez otkaznog roka ako mu je prethodno izrekao pismeno upozorenje



Primjeri!!!

1. Na skladistu gotove robe radi pet zaposlenika. Dvojica od njih dobili su otkaz ugovora o radu zbog nastalog manjka s obrazloženjem kako su vjerovatno oni krivi za nastali manjak jer su problematični u ponašanju, zbog čega su već bili upozorenji na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja radnih obaveza.
Zadatak: Analizirajte dato činjenično stanje s aspekta odgovornosti zaposlenika.

2. Zaposlenica kao predsjednica udruženja dioničara iznijela je mišljenje na sastanku Udruženja u vezi sa poslovanjem poslodavca. Poslodavac joj otkazuje ugovor o radu s obrazloženjem da je time štetila ugledu društva, nakon što joj je prethodno dato upozorenje zbog zakašnjenja na posao.

Zadatak: Analizirajte dato činjenično stanje s aspekta odgovornosti zaposlenika.



Pravila odgovornosti za štetu u radnom zakonodavstvu se vezuju za:

1. Odgovornost zaposlenika za štetu nanesenu poslodavcu,
2. Odgovornost zaposlenika za štetu nanesenu trećim osobama
3. Odgovornost poslodavca za štetu nanesenu zaposleniku



Bitni elementi

- Bitni elementi odgovornosti zaposlenika, u općem sistemu radnih odnosa u FbiH, vezuju se za:
 1. Svojstvo radnika,
 2. Nastanak štete od strane radnika na radu i u vezi sa radom,
 3. Krivicu radnika: namjera, krajnja nepažnja,
 4. Šteta je prouzrokovana poslodavcu ili trećim licima

Odgovornost za štetu koja nastaje na radu ili u vezi sa radom



- a) Odgovornost radnika za štetu koju prouzrokuje poslodavcu
- b) Regresna odgovornost za štetu koju prouzrokuje trećoj osobi.
- c) Odgovornost poslodavca za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom:
 - A) šteta uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću,
 - B) šteta prouzrokovana povredom prava radnika iz radnog odnosa



Odgovornost radnika za štetu

- Prepostavke odgovornosti radnika za štetu
- Odgovornost više radnika za štetu
- Prepostavke za utvrđivanje paušalne naknade štete



Pretpostavke odgovornosti radnika za štetu

- Da je poslodavcu nastala šteta
- Pravno relevantna uzročna veza između radnje ili propuštanja radnika i nastale štete
- Da je radnik štetu uzrokovao na radu ili u vezi sa radom
- Da je šteta nastala krivnjom radnika



Šteta

- Opći propisi obligacionog prava
- Šteta je umanjenje nečije imovine (damnum emergens- obična šteta)
- Sprečavanje njezina povećanja (lucrum cessans- izmakla dobit)
- Nanošenje drugom fizičkog ili psihičkog bola ili straha, povreda nečije ličnosti (nematerijalna šteta)



Odgovornost radnika

- Osnov odgovornosti: krivnja
- radnik odgovara za štetu koju učini na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje
- Namjera: radnik je svjestan da će svojim postupanjem izazvati štetu- hoće i uzrok i posljedicu, ili kad je bio svjestan da zbog njegovog postupanja može nastupiti štetna posljedica i pristaje na njen nastupanje
- Krajnja nepažnja: radnik je postupao kako se ne bi ponašao bilo koji prosječno pažljivi radnik



Odgovornost više radnika za štetu

- Polazeći od činjenice da je odgovornost za štetu lična (osobna) odgovornost, osnovna pravila odgovornosti za štetu učinjenu od strane više radnika su:
 1. Svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao,
 2. Ako se ne može utvrditi pojedinačni udio u nastanku štete, šteta se nadoknađuje u podjednakim dijelovima
 3. Solidarna odgovornost ako je šteta učinjena izvršenjem krivičnog dijela sa umišljajem



Naknada štete u paušalnom iznosu

- Visina naknade štete se utvrđuje u paušalnom iznosu pod slijedećim uvjetima:
 1. Naknada štete se ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje iznosa naknade štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove
 2. Predviđenost kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, a posebno način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje.



Hvala na pažnji!