

UPUTSTVO

zaposlenima za podnošenje inicijative poslodavcu za pokretanje disciplinskog postupka

Važeći Zakon o radu zaposlenom daje mogućnost da na određeni način učestvuje u pravilnom i zakonitom funkcionisanju radnog kolektiva. Članom 147 stav 1 Zakona o radu propisano je da postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može pokrenuti direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca iz jula 2013. godine u članu 66 stav 1 tačka 7 propisana je odgovornost zaposlenog ako ne prijavi povredu radne obaveze, odnosno nastanak štete. To će značiti da je ne samo mogućnost, nego i obaveza zaposlenog da obavijesti nadležni organ kada primijeti da se postupa protivpravno.

Radi efikasnijeg postupanja poslodavca i radi preglednosti, inicijativu treba podnijeti u pisanom obliku, po mogućnosti da je otkucana na računaru ili u čitkom rukopisu, jer je ona akt na osnovu kojeg poslodavac treba da odluči da li će pokrenuti disciplinski postupak protiv zaposlenog. Najprije se ukazuje da inicijativa ne smije biti ishitrena i neozbiljna a zaposleni mora biti svjestan da kada prijavljuje nepravilnost poslodavcu da poslodavac u cilju otklanjanja tih nepravilnosti angažuje kapacitete firme, tj. preduzima potrebne radnje. To može imati za posledicu usporavanje procesa rada jer će nadležni organ, umjesto svojih svakodnevnih aktivnosti, morati da rešava spornu situaciju; ukoliko je potrebno angažovati stručna lica kako bi se dokazivali navodi iz inicijative to može povući za sobom troškove poslodavca; može doći do narušavanja dobrih kolegijalnih odnosa između onoga ko prijavljuje i onoga ko je prijavljen ili može uticati na psihičko stanje zaposlenih koji učestvuju u postupcima, bilo kao svjedoci ili stranke. U disciplinskom postupku odlučivaće se o tome da li je radnik učinio povredu radne obaveze, a ako jeste izreći će mu se sankcija: opomena, novčana kazna, uslovni prestanak radnog odnosa ili prestanak radnog odnosa. Sve naprijed navedeno ukazuje da inicijativa mora biti rezultat savjesnosti i poštenja a ne proizvod nemoralnih pobuda ili afektivnog stanja (naglih reakcija). Ukoliko bi zaposleni postupao na ovaj način, rizikovao bi mogućnost da se protiv njega pokrene disciplinski postupak zbog neprofesionalnog odnosa prema ostalim zaposlenima koje za sobom može povući nastanak štete za poslodavca i ostale zaposlene. Kod takvog stanja stvari, moglo bi doći do povrede prava ličnosti pa bi taj zaposleni mogao biti tužen pred sudom.

Zaposleni može zaštitu svojih prava ostvariti pred sudom ukoliko smatra da mu je na radnom mjestu od strane drugog zaposlenog ili poslodavca prčinjen šteta (mobing, diskriminacija, povreda na radu, uvreda, kleveta...), može obavijestiti nadležni inspeksijski organ a može i podnijeti krivičnu prijavu nadležnom državnom tužiocu, s tim što mora imati u vidu da lažno prijavljivanje predstavlja krivično djelo – član 388 Krivičnog zakonika Crne Gore.

IZVRŠNA DIREKTORICA

Mirjana Burić



Broj: 1308

Podgorica, 7.08. 2021. godine