

**НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на седници одржаној 27. новембра 2023. године одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Олге Митровић, под насловом: **„Скривљено понашање запосленог као разлог за престанак радног односа“**, у саставу: др Жељко Мирјанић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Бања Луци, др Горан Обрадовић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу, и др Филип Бојић, доцент Правног факултета Универзитета у Београду.

Након што је прегледала докторску дисертацију, Комисија има част и задовољство да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду поднесе следећи:

РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

I Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

1. Основни подаци о кандидаткињи

Олга Митровић рођена је 4. октобра 1992. године у Клини, Република Србија. Правни факултет Универзитета у Београду, уписала је академске 2011/2012. године и на њему дипломирала 2. септембра 2015. године, са општом просечном оценом 9,50. Током студирања била је награђивана за одличан успех похвалницама Правног факултета Универзитета у Београду. Такође, била је стипендиста Фонда за младе таленте „Доситеја“, стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја, као и стипендиста Фондације за талентоване ученике и студенте града Ваљева.

Мастер академске студије на Правном факултету Универзитета у Београду уписала је академске 2015/2016. године, на Кривичноправном модулу, а завршила их је 13. октобра 2016. године, са просечном оценом 10, одбранивши мастер рад на тему: „Улога Еуропола у сузбијању транснационалног организованог криминалитета“.

Докторске академске студије на Правном факултету Универзитета у Београду, Радноправна ужа научна област, уписала је академске 2016/2017. године, те је све испите предвиђене студијским програмом положила са просечном оценом 10 и одбринила семинарски рад на тему „Рад осуђеника у праву Републике Србије“.

У марту 2017. године похађала је курс "Restructuring of Companies and the EU Law - Key Company Law and Labour Law Aspects", одржан на Правном факултету Универзитета у Београду. Кандидаткиња је била ангажована и на истраживачком пројекту на тему „Правни и институционални оквир борбе против радне експлоатације“, у организацији НВО „Астра“, подржаном од стране Европске уније, те је у октобру 2018. године, била и један од учесника округлог стола „Радна експлоатација младих у Србији“ организованог под окриљем наведеног пројекта.

Приправнички стаж обавила је у Вишем јавном тужилаштву у Београду, где је, након успешно положеног правосудног испита у Београду, у априлу 2018. године, засновала радни однос на месту јавнотужилачког сарадника. Од маја 2021. године, ради на месту вишег јавнотужилачког сарадника.

Члан је Секције за криминологију Српског удружења за кривичноправну теорију и праксу.

Њен чланак "Однос злостављања на раду и сексуалног узнемиравања у радном законодавству и пракси Републике Србије", објављен је у часопису *Право и привреда*, број 10-12/2017, стр. 129-141. Такође, њен рад *Уговор о раду, рад ван радног односа и рад без правног основа* објављен је у зборнику радова „Правни и институционални оквир борбе против радне експлоатације“ (ур. Марио Рељановић, Љубинка Ковачевић, НВО „Астра“, Београд, 2018, стр. 62-80 /коаутори Кристина Лазаревић и Јована Маринковић/).

Кандидаткиња говори енглески и немачки језик.

2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду на седници одржаној 7. децембра 2020. године (04-број: 280/2, од 19. фебруара 2021. године) одобрило је кандидаткињи Олги Митровић израду докторске дисертације под насловом „Скривљено понашање запосленог као разлог за престанак радног односа“ и за ментора одредило проф. др Љубинку Ковачевић.

Докторска дисертација Олге Митровић написана је на 368 страница (фонт *Times New Roman* 12, проред 1), са 2088 фуснота, и у свему је усклађена са стандардима Универзитета у Београду који се односе на форму и садржај докторске дисертације. Дисертација садржи још и насловну страну на српском и енглеском језику, страну са информацијама о ментору и члановима Комисије, резиме на српском и енглеском језику и кључне речи, девет страница садржаја, као и попис литературе на 35 страна.

Дисертација је израђена на основу проучавања 315 библиографских јединица, које чине монографски радови, уџбеници, радови објављени у зборницима, те научни и стручни чланци. Поред тога, консултован је и велики број извора права унутрашњег и међународног порекла, као и бројне пресуде домаћих и страних судова о Европског суда за људска права.

Текст дисертације је подељен на десет целина: увод, осам делова и закључак.

Универзитетска библиотека „Светозар Марковић“ је, у складу са Правилником о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, проверила оригиналност докторске дисертације коришћењем софтвера *iThenticate*. Утврђено је да индекс сличности износи 32 посто. Након одузимања процената преклапања који се односе на материјале за седнице Већа научних области правно-економских наука Универзитета у Београду доступних на серверу Универзитета у Београду (предмет и циљ дисертације, као и опис структуре по поглављима у извештају о подобности предложене теме докторандкиње Митровић су у безмало идентичном облику наведени и у њеној докторској дисертацији), тај проценат износи 20 посто. Када је реч о осталим утврђеним појединачним сличностима с другим објављеним текстовима, при том, износе безмало искључиво мање од 1 посто (у ретким случајевима 5, 3, 2 и 1 посто). Овај степен

подударности последица је цитирања, библиографских података, упућивања на меродавне правне прописе, дословног навођења значајних судских одлука, коришћења општих места, те навођења библиографских података о коришћеној литератури, што је у складу са чланом 9 Правилника. На основу свега изнетог, а у складу с чланом 8, став 2 Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, ментор при изради дисертације проф. др Љубинка Ковачевић је констатовала да извештај указује на оригиналност докторске дисертације.

II Предмет и циљ дисертације

Докторска дисертација под насловом “Скривљено понашање запосленог као разлог за престанак радног односа” има за *предмет* анализу института престанка радног односа услед скривљеног понашања запосленог, и то како у ситуацијама када запосленом радни однос престаје *ex lege*, тако и у случају отказа уговора о раду као дисциплинске мере.

Скривљено понашање запосленог може, наиме, произвести више значајних последица по његов радноправни положај. Обриси тог утицаја могу се, штавише, уочити и пре заснивања радног односа, будући да чињеница да је кандидат за запослење осуђен за одређено кривично дело или на одређену врсту казне може имати за последицу то да му, по издржаној казни, буде ограничени право на рад и слобода рада (тј. слобода избора запослења и заснивања радног односа). Кандидаткињу, међутим, у првом реду, интересује сфера радних односа, у којој је, најопштије посматрано, скривљено понашање запосленог скопчано са следећим могућим последицама: настанак оправданог отказног разлога услед чињенице да је запослени повредио радну обавезу, прекршио радну дисциплину или је правноснажном пресудом оглашен кривим за кривично дело на раду или у вези са радом; престанак радног односа који наступа *ex lege* због одсуства запосленог са рада у трајању дужем од шест месеци услед примене кривичне санкције; удаљење запосленог са рада, које постоји као обавеза у случају да му је одређен притвор (обавезно удаљење), односно као могућност када је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног

на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (факултативно удаљење); одговорност запосленог за штету коју је на раду или у вези с радом проузроковао послодавцу или трећем лицу. Сва ова питања, уз изузетак материјалне одговорности запосленог, детаљно су размотрена у дисертацији кандидаткиње Олге Митровић.

Могуће последице скривљеног понашања запосленог, већ на први поглед, показују да на његов радноправни положај утичу радње које су извршене на месту рада и у радно време, као и радње, које су на други начин повезане са обављањем послова за послодавца. Изузетак, у том смислу, представљају ситуације у којима постоји сумња да је запослени извршио (било које) кривично дело и да му је због тога одређен притвор, будући да запослени не може бити суспендован због кривичног дела које није учињено на раду или у вези са радом, осим ако се налази у притвору. Осим тога, извесне последице настају и у случају осуде на одређену казну, укључујући осуду за кривична дела која нису извршена на раду или у вези са радом. Ван ових изузетака, радња запосленог која се не односи на обављање посла у име, за рачун и под влашћу послодавца не може представљати разлог за дисциплинско кажњавање запосленог, нити разлог за престанак његовог радног односа. Ово стога што је послодавцу правом признато овлашћење да кажњава запослене дисциплинским мерама, укључујући отпуштање као најтежу дисциплинску меру, само за радње које угрожавају или онемогућавају остваривање специјалног циља одређеног предузећа, установе или друге радне средине.

Послодавчево овлашћење за једнострано окончање радног односа ограничено је правом запосленог да не буде неоправдано отпуштен. Послодавац, отуд, може дати запосленом отказ само ако за то постоји ваљани разлог, који се односи на способности или понашање запосленог или на потребе послодавца. Премда представља један од најзначајнијих отказних разлога који се тичу понашања запосленог, појам повреде радне обавезе није лако одредити, посебно ако се имају у виду тешкоће њеног разграничења од других отказних разлога, нарочито оних који се односе на скривљено понашање запосленог. Стога је у дисертацији учињен покушај одређивања овог појма, уз његово разграничење од отказног разлога који се састоји у нарушавању радне дисциплине, а, затим, и од кривичног

дела учињеног на раду или у вези са радом, будући да исти животни догађај може чинити повреду радне обавезе и имати елементе бића кривичног дела. Ово тим пре што је раније српско радно законодавство допуштало да бланкетном нормом као повреда радне обавезе буде прописана и радња која представља кривично дело, премда ни тада дисциплинска и кривична одговорност нису биле међусобно условљене, већ су елементи одређеног кривичног дела служили послодавцу само као средство за идентификацију повреде радне обавезе. С тим у вези, треба уочити да је једно од централних места у дисертацији посвећено разматрању дисциплинских отказних разлога. То је укључило и критичко преиспитивање правног режима дисциплинске одговорности запосленог у Републици Србији, будући да се у позитивном праву овај институт уређује само посредно и партикуларно, кроз институт отказа уговора о раду. У дисертацији се, отуд, с правом указује на значај законског потврђивања минималних правила о дисциплинској одговорности, те се формулишу солидни предлози за изналагање нових законских решења у овој области, а у циљу помирења послодавчеве обавезе да осигура безбедне и здраве услове рада и добро функционисање радне средине са потребом да се заштити достојанство запосленог.

Будући да, приликом обављања поверених радних задатака, запослени може учинити кривична дела усмерена против имовине и личних добара и права послодавца, запослених и трећих лица, кандидаткиња се упустила и у разматрање оправданог отказног разлога који се састоји у учињеном кривичном делу на раду или у вези са радом. Ова кривична дела представљају, наиме, оправдани разлог за отказ, али само ако је суд утврдио одговорност запосленог за учињено кривично дело. С тим у вези, ваља имати у виду да је у Србији, изворним текстом Закона о раду (2005) било потврђено право послодавца да откаже уговор о раду "ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом". Неки послодавци су тумачили ову законску одредбу као могућност да отпусте запосленог и пре него што он буде проглашен кривим за кривично дело, док у научној литератури није било јединственог становишта о условима за примену предметног отказног разлога. Премда се новелом Закона о раду од 2014. године формално стало на пут различитом тумачењу и погрешној примени тог отказног разлога у пракси, остала су, међутим, отворена бројна деликатна правна питања, од којих су многа у дисертацији правилно идентификована и целовито размотрена.

Радноправне последице скривљеног понашања запосленог огледају се и у

престанак радног односа *ex lege* због одсуства запосленог у одређеном трајању услед издржавања кривичних или прекршајних санкција. Кандидаткиња је, отуд, разматрала и (не)оправданост важећих законских решења у Републици Србији, а посебна пажња у том разматрању била је посвећена питању да ли њихова примена доприноси заштити сигурности запослења или не. Осуђиваност запосленог на одређену санкцију, притом, сама по себи, не представља разлог за престанак радног односа, већ се тако може квалификовати одсуство запосленог услед примене санкције, и то, само ако она траје дуже од одређеног периода. У том смислу, детаљно су размотрени случајеви престанка радног односа због одсуства запосленог са рада услед издржавања казне затвора, а, затим, и услед примене мера које се изричу као реакција на индивидуалну опасност учиниоца за околину. У свим овим случајевима, радни однос престаје даном почетка примене изречене санкције, због чега је важно да у том тренутку буде извесно то да ће запослени, из овог разлога, бити одсутан с рада током периода дужег од законског минимума. С тим у вези, у дисертацији је сагледана и дилема о испуњености услова за правилну примену одговарајуће законске одредбе о престанку радног односа, у случају да је запосленом изречена мера обавезног психијатријског лечења и чувања у здравственој установи, будући да њено трајање није посебно одређено. С друге стране, у погледу одсуства са рада услед примене заводске васпитне мере, критички је преиспитано правило да приликом изрицања заводских васпитних мера, суд не одлучује о њиховом трајању, већ у прописаним роковима разматра (не)постојање основа за обуставу извршења одређене мере или њену замену другом васпитном мером. Ово стога што је тешко унапред прецизно утврдити време неопходно за васпитавање малолетника и постизање сврхе одговарајуће мере, због чега суд може да усклађује изречену меру с потребама васпитања и правилног развоја малолетника. Премда је приказано флексибилно решење оправдано, када се посматра у вези са законским правилима о престанку радног односа, оно подразумева и постојање могућности да се заводске мере примењују само шест месеци, а не и дуже од тога, тако да се на дан почетка примене одређене мере не може одлучити о престанку радног односа, јер се не зна да ли ће запослени бити одсутан с рада и дуже од тог периода. У том смислу је, с правом, размотрена и недоумица да ли у погледу ове мере постоји формална сметња за престанак радног односа, посебно што васпитне мере не повлаче правне последице које се састоје у забрани стицања одређених права. Ово тим пре што малолетници уживају посебну заштиту и у радном и у

кривичном законодавству. Стога је *de jure condendo* размотрена могућност очувања запослења малолетника, нарочито што су изгледи за њихову рехабилитацију и развој већи, ако би знали да их, после примењене васпитне мере, чека запослење.

Како се правне последице осуде за одређена кривична дела и на одређене кривичне санкције одражавају на радноправни положај запосленог и лица које тражи запослење значајно ограничавајући остваривање права на рад, посебан део истраживања посвећен је и њиховој анализи, како у погледу правних последица осуде које се односе на престанак или губитак одређених права, тако и у погледу последица које се састоје у забрани стицања одређених права.

Предмет докторске дисертације одредио је и њен *циљ*, који је нарочито подразумевао указивање на следеће: 1) да приликом правног уређивања радноправних последица скривљеног понашања запосленог мора доћи до изражаја заштитна улога радног законодавства, а што нарочито подразумева да се престанак радног односа користи као *ultima ratio*; 2) да се у основи уређивања престанка радног односа условљеног скривљеним понашањем запосленог налази сигурност запослења, као битан елемент права на рад и „брана“ арбитрерном отпуштању; 3) да границе послодавчевим дисциплинским овлашћењима постављају и тзв. забрањени отказни разлози, посебно они који се користе као инструменти за спречавање дискриминације; 4) да, иако у материји дисциплинске одговорности, поред дисциплинске, долази до изражаја и нормативна власт послодавца изражена у овлашћењу за доношење аутономних извора права, законом мора бити утврђен правни оквир дисциплинске одговорности запосленог, чиме се доприноси заштити од неоправданог отказа уговора о раду, као и правној сигурности; 5) да је за правилно и потпуно разумевање правног режима престанка радног односа услед скривљеног понашања запосленог неопходно и разматрање утицаја правних последица осуде на радноправни положај запосленог; 6) да се, имајући у виду законодавство и праксу одабраних страних држава, као и меродавне изворе права међународног порекла, могу учинити предлози *de lege ferenda* за унапређење домаћег законодавства, као и судске и пословне праксе у овој области.

III Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

Кандидаткиња је потврдила десет полазних хипотеза. Прва од њих подразумева поставку да *сигурност запослења представља „брану“ арбитрерном отпуштању запослених*, што се манифестује и код отказа уговора о раду услед скривљеног понашања запосленог. Ово пре свега стога што начело сигурности запослења, заједно с гаранцијама права на рад и права на заштиту од незаконитог престанка радног односа, поставља границе дисциплинској власти послодавца, а што је потврђено на више места у докторској дисертацији.

У свом истраживању, кандидаткиња је потврдила и хипотезу, која гласи: *Премда доношењем Декларације о основним начелима и правима на раду (1998), сигурност запослења није постала ius cogens међународног радног права, минимум права садржаних у Конвенцији Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца треба сматрати фундаменталним међународним радним стандардима*. То је потврђено у контексту вредности и значаја наведене конвенције Међународне организације рада, чије су норме, упркос разлицима које постоје између правних система држава уговорница, инспирисала напоре за обезбеђивање заштите од неоправданог отказа, како на националном нивоу, тако и на нивоу других организација, посебно Савета Европе.

Потврђена је и хипотеза да *гарантије људских права и основних слобода утичу на ограничење послодавчевих дисциплинских овлашћења, између осталог, и кроз прописивање тзв. забрањених отказних разлога, нарочито разлога чије потврђивање представља инструмент за спречавање дискриминације на раду*. У том смислу, утврђено је да начело забране дискриминације представља значајан инструмент за обезбеђивање сигурности запослења и спречавање злоупотреба права на отказ уговора о раду.

Кандидаткиња је потврдила и хипотезу да се *оправдани разлози за престанак радног односа на иницијативу послодавца, у начелу, не могу тицати понашања запосленог у приватном животу*. У дисертацији је, наиме, констатовано да се координате послодавчеве дисциплинске власти везују за радно време и место рада, те се ни отказ уговора о раду, као најтежа дисциплинска мера, не може темељити на чињеницама из приватног живота

запосленог, осим изузетно, уколико учињена повреда радне обавезе озбиљно угрожава делатност послодавца или његов углед.

Такође, у дисертацији је потврђена и хипотеза да, *иако у материји дисциплинске одговорности, поред дисциплинске, долази до изражаја и нормативна власт послодавца, законом морају бити предвиђени макар минимални оквири дисциплинске одговорности запосленог, а у циљу стварања услова за делотворну примену начела правне сигурности и заштите запосленог, као слабије стране радног односа.* Кандидаткиња је, наиме, показала потреба за непосредним уређивањем дисциплинске одговорности у Закону о раду извире из чињенице да су отказ уговора о раду и дисциплинска одговорност запосленог институти између којих не може бити стављен знак једнакости, због чега и није прихватљиво важеће (концепцијско и номотехничко) решење о посредном уређивању дисциплинске одговорности законским одредбама о престанку радног односа. Такође, у истраживању се правилно закључује да разграничење наведених института опредељује правилну примену како материјалних, тако и процесних правила ид значаја за заштите права запослених и очувања правне сигурности.

Доказана је и хипотеза која гласи: *Законско утврђивање каталога дисциплинских мера доприноси остварењу начела прогресивног кажњавања запослених за повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, чиме се ограничавају послодавчева дисциплинска овалићења и пружа заштита запосленом од арбитрерног отказа.* У дисертацији је утврђено да одсуство законских правила о дисциплинској одговорности у општем режиму радних односа у Републици Србији прати и изостанак јасне класификације повреда радних обавеза према њиховој тежини. С тим у вези, правилно је изведен закључак да се, и поред тога што се у одредбама Закона о раду указују извесни трагови степеновања повреда радних обавеза, не може говорити о њиховој градацији у класичном смислу речи, посебно имајући у виду одредбу о мерама које супституишу отказ уговора о раду у одељку Закона посвећеном престанку радног односа.

Кандидаткиња је потврдила и хипотезу да *ограничавање трајања одсуства са рада као услова за престанак радног односа по сили закона услед издржавања казне затвора доприноси ублажавању негативних последица неизвршавања престације рада у случају краткотрајних казни затвора.*

Наредна потврђена хипотеза гласи: *потреба за заштитом сигурности запослења, те значај васпитне улоге рада малолетника који би требало да му омогући лакшу реинтеграцију у друштво, налаже да престанак радног односа услед изречене васпитне мере буде ultima ratio*. Ово тим пре што васпитне мере не повлаче правне последице осуде које се састоје у забрани стицања одређених права.

Такође, у дисертацији је потврђена и хипотеза да *накнада која припада запосленом који је привремено удаљен са рада за време трајања притвора доприноси умањењу негативних последица неизвршавања престајања рада запосленог за време трајања притвора, те омогућава економску сигурност запосленог и његове породице*, а имајући у виду да за време обавезног удаљења са рада услед одређивања притвора вреди претпоставка невиности, те да притвор представља меру за обезбеђење присуства окривљеног и несметано вођење кривичног поступка.

Коначно, кандидаткиња је потврдила и хипотезу која гласи: *Како правне последице осуде тешко погађају запослене, давањем статуса неосуђиваности применом института рехабилитације којом престају правне последице осуде, лицу се пружа прилика да се лакше интегрише у друштво и пронађе запослење, чиме се, даље, доприноси стварању услова за делотворно остваривање права на рад, као основног људског права*.

IV Кратак опис садржаја дисертације

Докторска дисертација „Скривљено понашање запосленог као разлог за престанак радног односа” подељена је на осам делова, уз увод и закључак.

Први део докторске дисертације посвећен је одређењу права на рад, као фундаменталног људског права и основног начела радног права, уз уочавање битних елемената из његове садржине. Потом је приступљено разматрању гаранције права на рад у актима Организације уједињених нација, Међународне организације рада, Савета Европе и Европске уније, као и у домаћем праву, уз исцрпно разматрање праксе надлежних надзорних тела. Посебно место у првом делу дисертације заузима разматрање сигурности

запослења, као одредница права на рад, која је од нарочите важности приликом анализе института престанка радног односа. Кандидаткиња истиче значај сигурности запослења као препреке арбитрерном отпуштању, те линије ограничења послодавчевих дисциплинских овлашћења, када је реч о отказу условљеном понашањем запосленог.

Институт престанка радног односа представља предмет *другог дела* дисертације. У овом делу је, отуд, одређен појам радног односа, уз указивање на његове ретке законске дефиниције, као и на одсуство јединственог става у теорији о његовом значењу. На то се надовезало разматрање појединих елемената радног односа који су од значаја за његов престанак, а посебно место дато је правној субординацији и подређивању запосленог дисциплинској власти послодавца. Други део дисертације посвећен је и одређењу појма уговора о раду, као и основним концепцијама уговора о раду. Предмет разматрања у овом делу дисертације био је и институт престанка радног односа, као и могуће класификације основа престанка радног односа. Посебна пажња посвећена је престанку радног односа на основу отказа уговора о раду, те отказу уговора о раду од стране послодавца, који је од посебног значаја за истраживање, у контексту разматрања граница послодавчевих дисциплинских овлашћења у случајевима повреда радне обавезе и непоштовања радне дисциплине. Кандидаткиња је, такође, нагласила и значај тзв. забрањених отказних разлога, посебно оних инспирисаних урођеним или стеченим личним својствима запосленог.

Правни оквир заштите запослених од неоправданог отказа уговора о раду представља предмет разматрања *трећег дела* дисертације. У том смислу, анализирани су стандарди заштите запослених од неоправданог отказа уговора о раду на међународном плану, и то, најпре, кроз разматрање универзалних гарантија права на заштиту од неоправданог престанка радног односа. Након што је обрађено питање права на заштиту од незаконитог отказа уговора о раду у актима Организације уједињених нација, кандидаткиња је приступила разматрању стандарда Међународне организације рада. Посебна пажња у истраживању поклоњена је важећим стандардима Међународне организације рада о престанку радног односа – Конвенцији број 158 и Препоруци број 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца. Приликом критичког преиспитивања наведених стандарда Међународне организације рада, у дисертацији је приступљено анализи концепције ваљаних отказних разлога, као и права запосленог у случају отказа, те заштите запосленог после престанка радног односа. За тим је уследило сагледавање заштите

запослених од неоправданог отказа у стандардима Савета Европе, и то кроз одредбе (Ревидиране) Европске социјалне повеље, премда се гаранција права на заштиту од неоправданог отказа не налази међу најзначајнијим правима, која се обавезно преузимају ратификацијом ове конвенције. Најзад, у оквиру трећег дела дисертације, приступљено је анализи правног оквира за заштиту од незаконитог отказа уговора о раду у Републици Србији, уз указивање на права запосленог поводом престанка радног односа без оправданог разлога, као и у случају престанка радног односа супротно правилима отказног поступка.

Дисциплинским разлозима за престанак радног односа посвећен је *четврти део* дисертације. Предмет разматрања у оквиру овог дела била је дисциплинска власт послодавца, границе подређивања запосленог дисциплинској власти послодавца, затим појам и услови дисциплинске одговорности запосленог, дисциплински поступак, дисциплинске мере, те развој уређивања дисциплинске одговорности запосленог у праву Републике Србије. Посебно место у оквиру четвртог дела дисертације има разматрање особености уређења дисциплинске одговорности запосленог у општем режиму радних односа у позитивном домаћем праву. Кандидаткиња је указала на различита схватања дисциплинске одговорности у општем режиму радних односа у домаћем позитивном праву. С тим у вези, у дисертацији је указано и на постојање схватања по којима се има сматрати да се поступак за утврђивање тежих повреда радних обавеза реализује кроз поступак отказа уговора о раду, будући да повреда радне обавезе представља оправдани отказни разлог условљен понашањем запосленог. Поред наведеног, кандидаткиња је указала и на становиште по ком Закон о раду уопште не уређује дисциплинску одговорност запослених. Након анализе аргумената изнетих поводом овог питања у научној и стручној литератури, оцењено је да има места изналажењу адекватнијих законских решења, а све у циљу заштите сигурности запослења. Кандидаткиња, наиме, указује да, иако у материји дисциплинске одговорности, поред дисциплинске, долази до изражаја и нормативна власт послодавца, законом морају бити предвиђени макар минимални оквири дисциплинске одговорности. Штавише, законско регулисање дисциплинског поступка доприноси остварењу процесних гаранција запосленог кроз вођење правичног и поштеног дисциплинског поступка. У дисертацији је, потом, приступљено одређењу повреде радне обавезе, те је указано да постојање повреде радне обавезе утврђене меродавним изворима права представља примарни услов дисциплинске одговорности запосленог. Даље су, у оквиру наведеног дела

дисертације, приказане могуће класификације повреда радних обавеза, при чему је као посебно значајна за истраживање размотрена подела повреда радних обавеза на лакше и теже, кроз коју долази до изражаја постепеност у санкционисању за повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине. Кандаткиња је указала и на „обрисе“ степеновања повреда радних обавеза у општем режиму радних односа у домаћем позитивном праву. Такође, у дисертацији је оцењено да би се законским утврђивањем каталога дисциплинских мера створили услови за остваривање начела прогресивног кажњавања, а последично и ограничила послодавчева дисциплинска овлашћења, те пружила заштита запосленог од арбитрерног отказа. У оквиру овог дела дисертације, сагледане су и временске и просторне координате извршења повреда радних обавеза. Указано је, најпре, како се одговорност запосленог за повреде радних обавеза простире у координатама радног времена и места рада, што је очекиван приступ у тежњи да се уважи правна субординација, као битно обележје радног односа, као и да се заштити право запосленог на поштовање приватног живота. У оквиру четвртог дела дисертације одређен је и појам радне дисциплине, односно понашања која представљају њено непоштовање, те је указано на разумевање стандарда непоштовања радне дисциплине у домаћој судској пракси. Потом су као најделикатнији, анализирани случајеви непоштовања радне дисциплине који се састоје у употреби опојних средстава на месту рада и у злоупотреби права на одсуство због привремене спречености за рад, при чему је од посебног значаја било разматрање одлука домаћих судова у овој области. Надаље, четвртим делом дисертације обухваћено је и критичко преиспитивање отказног поступка у случају повреде радних обавеза и непоштовања радне дисциплине. Притом су као посебно деликатна уочена правила о терету доказивања у поступку због незаконитог отказа, будући да стандарди Међународне организације рада садржани у Конвенцији број 158 налажу да терет доказивања постојања ваљаног отказног разлога сноси послодавац. У вези с тим, истиче се да приликом доказивања постојања оправданог отказног разлога посебна пажња мора бити усмерена на заштиту права запосленог на поштовање приватног живота. Следећи сегмент у анализи отказног поступка посвећен је разматрању значаја достављања упозорења запосленом на постојање отказних разлога, на који начин се манифестује право на одбрану запосленог током отказног поступка. У оквиру четвртог дела дисертације предмет разматрања било је и разграничење дисциплинских разлога за отказ уговора о раду од отказних разлога који се тичу способности запосленог. Тако се истиче да,

иако се непоседовање способности за рад односи на нескривљену неспособност за рад, у пракси није увек једноставно разграничити наведене отказне разлоге. Однос између престанка радног односа из дисциплинских разлога у општем и посебним режимима радних односа, такође, представља предмет овог дела дисертације.

Пети део дисертације посвећен је кривичном делу на раду или у вези са радом, као разлогу за престанак радног односа. У том смислу, најпре су анализирани радноправне последице започињања кривичног гоњења због кривичног дела на раду или у вези са радом. Предмет разматрања била је, наиме, привремена мера факултативног удаљења са рада, те (не)оправданост важећег законског решења, као и утицај удаљења са рада на сигурност запослења. Посебна пажња је, притом, посвећена отказу уговора о раду због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом. Такође, једно од централних питања у овом делу дисертације представља радња извршења кривичног дела на раду или у вези са радом као отказни разлог, као и однос између кривичне и дисциплинске одговорности. С тим у вези, указано је на разлике у објекту заштите код ове две врсте правне одговорности, као и на карактеристичне институте кривичног права, попут дела малог значаја, уз њихово довођење у везу са материјом дисциплинске одговорности запослених. Како кривична и дисциплинска одговорност представљају две одвојене врсте правне одговорности запосленог, које не искључују једна другу, потцртана је потреба за експлицитним разграничењем врста одговорности запосленог у општем режиму радних односа, и то ради ограничења послодавчевих дисциплинских овлашћења и заштите од неоправданог отказа. Коначно, предмет разматрања у овом делу дисертације били су однос дисциплинског и кривичног поступка, као и поједина кривична дела на раду.

Шести део дисертације односи се на престанак радног односа због изрицања кривичних и прекршајних санкција запосленом. То је, најпре, укључило разматрање последица одсуства запосленог са рада услед изрицања казне затвора, као и услед примене мере безбедности, васпитне или заштитне мере. Имајући у виду да Кривични законик Републике Србије садржи једанаест мера безбедности, у дисертацији су као релевантне анализирани само оне мере безбедности због чије примене би запослени требало да буде одсутан са рада у одређеном трајању. Даље је у дисертацији предмет анализе било питање оправданости примене одредбе Закона о раду која се односи на престанак радног односа услед изрицања васпитне мере, посебно имајући у виду положај малолетника како у радном,

тако и у кривичном праву. Најзад, у истраживању је приступљено разматрању престанка радног односа по сили закона запосленом према коме је изречена заштитна мера у прекршајном поступку.

Седми део дисертације посвећен је радноправним последицама одређивања притвора. То је нарочито укључило облигатно удаљење са рада у случају одређивања притвора, као и значај права на накнаду зараде, те права на разлику између износа накнаде зараде за време трајања притвора и пуног износа основне зараде, уколико кривични поступак против запосленог буде обустављен правноснажном одлуком, или ако запослени правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или оптужба против њега буде одбијена, али не због ненадлежности. С тим у вези, изведен је закључак да је наведено законско решење адекватно, будући да је зарада неретко једини извор издржавања запосленог и његове породице. Такође, изведен је закључак и да на тај начин бивају ублажене негативне последице неизвршавања престације рада док траје удаљење, те да се доприноси заштити достојанства запосленог. Овај део дисертације посвећен је и последицама одређивања притвора на престанак радног односа, и то најпре кроз последице урачунавања притвора у казну затвора на престанак радног односа, а затим и у погледу упућивање на издржавање казне затвора притвореника пре правноснажности пресуде.

Разматрању правних последица осуде посвећен је *осми део* дисертације. Будући да је истраживање усмерено ка правној анализи престанка радног односа услед скривљеног понашања запосленог, истакнут је значај правних последица осуде које доводе до престанка радног односа. Предмет анализе биле су и правне последице које се састоје у забрани стицања одређених права. Такође, у оквиру овог дела дисертације разматране су правне последице осуде и одузимање лиценце здравственим радницима, осуђиваност као сметња за заснивање радног односа у систему образовања, осуђиваност као сметња за заснивање радног односа државних службеника, те безбедносне сметње за пријем у радни однос полицијских службеника. За тим је уследило и критичко преиспитивање рехабилитације, чијом применом престају правне последице осуде. Посебна пажња у овом делу дисертације посвећена је давању података из казнене евиденције, као и институтима амнестије и помиловања, који су, такође, сагледани из радноправног угла.

V Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација кандидаткиње Олге Митровић под називом „Скривљено понашање запосленог као разлог за престанак радног односа“ пружа одговоре на бројна питања која се отварају у науци и пракси у вези са престанком радног односа условљеног скривљеним понашањем запосленог, како у ситуацији када радни однос престаје по сили закона, тако и у случају отказа, као дисциплинске мере. Престанак радног односа, наиме, тешко погађа запосленог будући да је рад искључиви или претежни извор средстава за издржавање запосленог и чланова његове породице, те утиче на достојанство запосленог и на развој његове личности. У дисертацији је, отуд, показано да радно законодавство има захтеван задатак да, у тежњи да помири интересе субјеката радног односа и да оствари своју заштитну улогу - постави границе послодавчевог овлашћења да санкционише запослене за скривљено понашање, али и да заштити одређене шире друштвене интересе.

Значај докторске дисертације огледа се у правилном уочавању правних празнина, недоследности и непрецизности правног оквира за уређивање престанка радног односа због скривљеног понашања запосленог у општем режиму радних односа у Републици Србији. То, нарочито, вреди за одсуство непосредног нормирања дисциплинске одговорности запослених одредбама материјалноправног и процесноправног карактера. Допринос дисертације огледа се у солидним предлозима које је кандидаткиња формулисала у погледу уређивања дисциплинске одговорности у Закону о раду, и то независно од одредби о отказним разлозима и отказном поступку, а у циљу обезбеђивања правне сигурности, као и стварања услова за обезбеђивање делотворне заштите од неоправданог отказа уговора о раду.

Као посебан квалитет дисертације издваја се њена мултидисциплинарност, будући да су за разматрање одобрене теме, поред њених радноправних аспеката, размотрени и одређени кривичноправни, прекршајноправни и пенолошки аспекти. То је нарочито видљиво у анализи односа кривичне и дисциплинске одговорности запосленог, при чему је убедљиво показано да су ово две посебне врсте правне одговорности запосленог, које не искључују једна другу, док одвојеност дисциплинског и кривичног поступка доприноси

остварењу права запосленог на „суђење“ у разумном року и правичан дисциплински поступак, уз могућност послодавца да вршењем дисциплинских овлашћења обезбеђују добро функционисање предузећа и других радних средина.

Како су у дисертацији понуђени одговори на многа питања од значаја за правилно и потпуно разумевање престанка радног односа због скривљеног понашања запосленог, дисертација је, најпре, остварила научни, односно сазнајни циљ истраживања. У дисертацији су, наиме, систематизована досадашња знања о овом питању, чиме је попуњена празнина која постоји у домаћој научној литератури, будући да је из ње изостала монографска обрада предметних разлога за престанак радног односа. Осим тога, докторска дисертација кандидаткиње Олге Митровић може послужити и у апликативне сврхе јер садржи детаљно и поздано разматрање меродавних прописа у Републици Србији, уз осмишљавање више предлога за унапређење домаћег законодавства и праксе.

VI Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Олге Митровић бави се једним од посебно сложених питања радног права, питањем престанка радног односа због скривљеног понашања запосленог. Та сложеност препознаје се, најпре, у мултидисциплинарности, будући да изучавање одобрене теме - премда се крећемо у границама радноправног положаја запосленог – претпоставља синтезу знања из радног права, као и других научних дисциплина (кривичног и прекршајног права, пенологије, службеничког права, уставног права, права људских права). С друге стране, значај научне обраде ове теме огледа се у чињеници да савремено радно право одликује неуједначено поимање сигурности запослења и дисциплинске власти послодавца, као и различито типологизовање и градирање повреда радних обавеза и случајева непоштовања радне дисциплине, те тешкоће разграничења појединих разлога за престанак радног односа. Стога се оправданом чини одлука кандидаткиње да приступи минуциозном истраживању последица које скривљено понашање запосленог може произвести по његов радноправни положај, с тим што се

наговештаји тог утицаја могу уочити и пре заснивања радног односа, будући да осуђиваност кандидата за запослење за одређено кривично дело или на одређену врсту казне може имати за последицу то да му, по издржаној казни, буду ограничени право на рад и слобода избора запослења. У дисертацији су, отуд, детаљно размотрене све важније радноправне последице скривљеног понашања запосленог - од настанка оправданог отказног разлога услед чињенице да је запослени повредио радну обавезу, прекршио радну дисциплину или је правноснажном пресудом утврђена његова одговорност за кривично дело на раду или у вези са радом, преко престанка радног односа *ex lege* због одсуства запосленог са рада услед примене кривичне или прекршајне санкције, до (обавезног и факултативног) удаљења са рада. Премда су меродавна теоријска питања у дисертацији могла бити продубљеније и самосталније истражена, изложени налази нуде солидан основ за нова истраживања ове комплексне теме. С друге стране, у дисертацији је свеобухватно размотрен и критички преиспитан правни режим престанка радног односа због скривљеног понашања запосленог у позитивном праву Републике Србије. Ти налази илустровани су одлукама домаћих судова, чиме је омогућено сагледавање разумевања одговарајућих радноправних института у домаћој судској, али и пословној пракси. Нарочит допринос дисертације се, притом, огледа у правилном уочавању препрека за делотворно остваривање права на рад које проистичу из арбитарног отпуштања запослених, али и из рестриктивног законског уређивања појединих разлога за престанак радног односа независно од воље запосленог и послодавца, уз формулисање солидних предлога за превазилажење неодговарајућих (концепцијских и номотехничких) решења.

Правилном извођењу закључака допринело је изучавање обимне научне и стручне литературе, бројних извора права, домаће судске праксе, а у мањој мери и праксе уговорних надзорних тела. Притом је постигнут основни научни, односно сазнајни циљ истраживања, будући да су у дисертацији систематизована и критички преиспитана досадашња научна сазнања у овој области радног права. За тим следи и практични значај истраживања, посебно имајући у виду труд који је кандидаткиња уложила да идентификује правне празнине и недоследну примену меродавних правних прописа. У том смислу су важни предлози за унапређење домаћег законодавства и праксе формулисани *de lege ferenda*, пре свега имајући у виду стандарде Међународне организације рада, као и законодавство одабраних европских држава. Тиме је дат солидан допринос разумевању престанка радног

односа као једног од најважнијих института радног права, док се оправданим чине очекивања да ова дисертација може бити од користи законописцима, али и творцима аутономног права и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних правних прописа.

Имајући у виду ваљаност закључака до којих је кандидаткиња дошла, Комисија констатује да је докторска дисертација Олге Митровић „Скривљено понашање запосленог као разлог за престанак радног односа“ самосталан и оригиналан научни рад и да је написана према раније одобреном пројекту. Комисија сматра да ова дисертација испуњава све законске и статутарне услове да буде јавно брањена, те је слободна да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Бањој Луци, Нишу и Београду,

11. јануара 2024. године

ИЗВЕСТИОЦИ

Проф. др Жељко Мирјанић

Проф. др Горан Обрадовић

Доц. др Филип Бојић