

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАДОВИ

УДК/UDC 349.22:331.108.6-057.34(497.6)

DOI: 10.7251/GPFIS1601001L

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД / *REVIEW ARTICLE*

Примљен: октобар 2015.

Received: October 2015.

Радислав Лале

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ДИСЦИПЛИНСКЕ ОДГОВОРНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

У раду се на ијеловит и систематичан начин расправља о поступку утврђивања дисциплинске одговорности државних службеника у институцијама Босне и Херцеговине, као дијелу дисциплинског радног права, који представља систем правних норми које регулишу остварење дисциплинске санкције против радника/службеника као учинилаца дисциплинског дјела, обезбјеђујући истовремено законитост и објективност поступка и заштиту њихових права у овом поступку. Дисциплински поступак, има циљ да пружи неопходне гаранције, односно заштиту запосленом од незаконитог поступања послодавца, односно злоупотребе дисциплинских овлашћења дисциплинског органа. Аутор даје објашњење појма дисциплинског поступка, приказ основних фаза у развоју његовог нормативно-правног рјешења, а посебна пажња је посвећена дисциплинском поступку у државној служби БиХ. Аутор закључује да Закон о државној служби у институцијама БиХ и Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ не садрже одредбе о томе какво ће дејство на покренути дисциплински поступак имати чињеница да је државном службенику престао радни однос у државној служби након покретања поступка, што је њихов велики недостатак који је потребно кроз будућу реформу регулативе у овој области, отклонити по узору на радно законодавство Републике Српске, односно Уредбу о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске која регулише то питање.

Радислав Лале, radislav.lale.84@gmail.com.

Кључне ријечи: Дисциплинска одговорност; Повреда радне обавезе; Дисциплински поступак; Дисциплинска санкција; Државни службеник.

1. УВОД

Дисциплинска одговорност запослених је одговорност за скривљену повреду радне обавезе и обавезе понашања предвиђене законом, колективним уговором или другим општим правним актом – правилником о раду, као и уговором о раду, за коју се може изрећи законом и другим општим актом предвиђена дисциплинска санкција, с циљем осигурања успјешног функционисања послодавца, односно унутрашње кохезије радне групе, њиховог колективног интереса, као и очувања одређених стандарда који имају ефекте ван послодавца.¹ У службеничком дисциплинском праву начело легалитета (*nulla poena sine lege*) долази до изражаја, пошто се законима о државним службеницима, о полицији, као и о војсци наводе лакше и теже повреде дужности. Примарни циљ вршења дисциплинске власти² треба да буде корекција понашања, побољшање резултата рада, а не кажњавање. Вршење дисциплинске власти треба да води задржавању запосленог у радном односу, а да се отказ јави као посљедње средство.³

Радник који својом кривицом, чињењем или нечињењем не извршава своје радне обавезе, или се не придржава одлука и инструкција послодавца, нарушава радну дисциплину, чинећи повреду радне обавезе која као дисциплински кажњиво дјело повлачи дисциплинску одговорност. *De facto* он крши уговорну обавезу, јер се обавезао да у доброј вјери, савјесно и марљиво извршава повјерене му радне обавезе. Послодавац са њим раскида радноправни однос, без потребе да води дугу дисциплинску процедуру. Овакво поступње је начелно у функцији свеукупне климе тржишта рада, гдје процес рада не смије да трпи усљед парничења, расправе, изостанака. Међутим, ти захтјеви, као и тежина кривице радника, не искључују покретање дисциплинског поступка. Напротив, упоредна пракса указује да су гаранције поступка нарочито корисне када су ризици отказа најозбиљнији.⁴

¹ Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Београд 2014, 242.

² Дисциплинска власт је овлашћење изрицања санкција од стране послодавца према запосленом за повреде радне дисциплине, односно повреде радних обавеза и непоштовање правила радног реда, која припада послодавцу и представља посљедицу управљачке власти за случај да се одлуке послодавца (радни налози или наредбе) или правилник о раду не поштује. Дисциплинска власт извире из правне подређености као битног обиљежја радног односа. *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ С. Ковачевић Периф, „Концепт дисциплинског поступка у међународном праву – захтев и потреба објективности и законитости“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 241–242.

Дисциплинско процесно право или дисциплински поступак, као дио дисциплинског права, представља систем правних норми које регулишу остварење дисциплинске санкције против радника као учиниоца дисциплинског дјела, обезбјеђујући истовремено законитост и објективност поступка и заштиту њихових права у овом поступку.⁵ Дисциплински поступак, својеврсни *due process of law* у материји дисциплинског радног права, има циљ да пружи неопходне гаранције, односно заштиту запосленом од незаконитог поступања послодавца, односно злоупотребе дисциплинских овлашћења дисциплинског органа. У упоредном праву се редовно законом уређују нужне гаранције процесне природе, а препушта се послодавцу да ближе уреди дисциплински поступак својим правилником о раду.⁶

Поступак у дисциплинским стварима није израз самоуправне праксе, ни радничког управљања, већ симбиоза материјалног и процесног права. Њиме се обезбјеђује објективност и законитост, а отказ подвргава поступку. Ове наводе чињенично поткрепљује законодавство у земљама развијене тржишне привреде, гдје се правила класичног радног права вијековима плодотворно доказују.⁷ Иако је у њима искључено дисциплинско суђење, процедура постоји и мора се поштовати, због тога што се предвиђају санкције за непоштовање статутарне дисциплинске процедуре и отказног поступка.

Према одредбама Конвенције МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе. Радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање или његов рад прије него што му се омогући да се брани од изнијетих навода, осим ако се са разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.⁸ На међународном плану, државни органи, нарочито судство, на становишту су да је најлакше да се уведу процедурални захтјеви прије или у вријеме отказа, него да се касније испитују накнадно, при утврђивању ваљаности одлуке послодавца да уручи отказ.

Наиме, они праве разлику између два типа процедуре: процедурална коректност, поштење према раднику на којем је примијењена дисциплинска санкција и процедуре која укључује представнике радника. Закони, судске одлуке и колективни уговори који уређују први тип про-

⁵ А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд 1975, 244.

⁶ Б. Лубарда, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001, 252.

⁷ С. Ковачевић Периф, 243.

⁸ С. Андрејевић, „Дисциплинска одговорност у органима државе“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 253.

цедура, заступљени су у већини земаља. У те процедуре спадају провјера чињеница, право радника на саслушање на којем би изнио аргументе у своју корист и право жалбе руководству на вишем нивоу. Уобичајени захтјев је и да се раднику прије отказа дају усмена и писана упозорења у случају мањих пропуста са његове стране. Радник често има право да тражи писано образложење отказа. За реализацију ових стандарда постоје одговарајући инструменти МОР-а.⁹

2. ОСНОВНЕ ФАЗЕ У РАЗВОЈУ НОРМАТИВНОПРАВНОГ РЈЕШЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА

Постоје четири основне фазе развоја нормативноправног рјешења поступка утврђивања дисциплинске одговорности државних службеника.¹⁰

2.1. Прва фаза у развоју нормативноправног рјешења дисциплинског поступка државних службеника

Прву фазу обиљежио је Закон о државним службеницима из 1946. године, са новелама из 1949. и 1950. године. Суштинска норма овог закона је гласила: „У погледу дисциплинског поступка, уколико овим законом није друкчије предвиђено, примјењиваће се сходно начела кривичног судског поступка“.

Законски израз „сходно“ подразумијева што досљедније, што адекватније неке или нечему с чим се доводи у везу или у однос. Према томе, законско правило би гласило: у дисциплинском поступку примјењиваће се што досљедније или што адекватније начела кривичног поступка.

Закон о државним службеницима је важио за све органе, установе и службе, од општине до федерације и обратно. У складу са том структуром било је организовано и дисциплинско судство, односно постојали су првостепени и другостепени дисциплински судови, а тиме је спроведено начело двостепености у дисциплинском поступку свих категорија, па и јавних службеника. Једини изузетак састојао се у томе што је другостепени дисциплински суд из важних разлога могао да преузме сваки предмет од првостепеног дисциплинског суда. Само тада одлука другостепеног суда је била доношена у првом и посљедњем степену. Према томе, законски изузетак је кориговао начело двостепености кривичног поступка у овом дисциплинском поступку.¹¹

⁹ С. Ковачевић Перић, 244.

¹⁰ С. Илијић, „Дисциплински поступак јавних службеника“, *Правни живот* 10/2003, 860–867.

¹¹ *Ibid.*, 860–861.

2.2. Друга фаза у развоју нормативноправног рјешења дисциплинског поступка државних службеника

Ступањем на снагу Закона о јавним службеницима 1958. године започела је друга фаза у развоју нормативноправног рјешења посматраног института. Наиме, кључна норма овог закона је гласила: „Ако овим законом није друкчије одређено, дисциплински поступак спроводиће се сходно одредбама Закона о кривичном поступку“.

Законско правило се састојало у што досљеднијем или што адекватнијем спровођењу Закона о кривичном поступку у дисциплинском поступку. Овдје се не ради о супсидијерној или допунској примјени Закона о кривичном поступку у Закону о јавним службеницима, јер је законски израз „сходно“ тај који не омогућује супсидијерну примјену једног у другом закону. Законски израз „сходно“ овдје подразумијева такву модификацију примјене Закона о кривичном поступку у Закону о јавним службеницима да се више у дисциплинском поступку појачава правни положај тужилачке стране над окривљеним, тј. одбраном. Законодавац је на тужилачкој страни увео дисциплинског истражника и дисциплинског тужиоца, а дисциплинском суду је повјерио право да поднесе кривичну пријаву за кривично дјело за које се сазнало у току дисциплинског поступка у случају да је о томе старјешина пропустио раније да поднесе кривичну пријаву.

Закон о јавним службеницима предвиђао је у дисциплинском поступку два ванредна правна лијека, а то су захтјев за обнову дисциплинског поступка и захтјев за заштиту законитости. У дисциплинском поступку, због дисциплинске неуредности, законодавац је надлежност првостепеног дисциплинског органа повјерио старјешини органа или установе, с тим што је старјешина могао ту надлежност да пренесе на нижег старјешину. Првостепени дисциплински орган, поступак због дисциплинске неуредности, спроводио је у складу са начелима општег управног поступка, ако прописима за поједине јавне службе није друкчије одређено. Такође, у жалбеном дисциплинском поступку, због дисциплинске неуредности, законодавац је предвиђао да се рјешава по начелима општег управног поступка. Према томе, Закон о јавним службеницима је довео до увођења начела општег управног поступка у дио дисциплинског поступка, односно у дисциплински поступак због дисциплинске неуредности.¹²

2.3. Трећа фаза у развоју нормативноправног рјешења дисциплинског поступка државних службеника

Ова фаза обухвата временски период од 1965. до 1991. године и карактерише је већи број закона. Трећа фаза је подијељена на двије етапе, а као

¹² *Ibid.*, 861–862.

критеријум подјеле узето је постојање или непостојање матичног процесног закона. Матични процесни закон је назив за правну норму о дисциплинском поступку јавних службеника у којој је изражена врста и степен повезаности дисциплинског са неким од главним процесних закона.

Прву етапу ове фазе развоја нормативноправног рјешења обиљежио је Закон о савезној управи из 1965. године. То је закон у којем није било матичног процесног закона. У односу на дисциплински поступак јавних службеника кључна норма Закона о савезној управи је гласила: „У погледу дисциплинске одговорности, дисциплинског поступка и удаљења радника са дужности сходно ће се примјењивати одговарајуће одредбе прописа о радним односима, ако овим законом није друкчије одређено“.

Наиме, цитирана законска норма није дисциплински поступак повезивала са неким од главних процесних закона. Прописи о радним односима нису прописи процесних закона, па упућивање посматраног правног института на пропис о радним односима не спада у матични процесни закон. На сличан начин на који је Закон о савезној управи из 1965. године упутио за дисциплинску ствар на савезни закон из материје радних односа, учинили су то и републички закони.

Непостојање матичног процесног закона у савезним и републичким законима из материје управе, као и из материје радних односа, с једне стране, и постојање правне празнине у односу на посматрани правни институт у самоуправној регулативи, с друге стране, рјешавала је судска власт. Судска власт је рјешавала спорове примјеном правила парничног поступка, креирајући појединачне сентенце и правне ставове, на бази повезаности дисциплинског са кривичним поступком. Током постојања друге Југославије дисциплинске ствари су пресуђивали најприје редовни судови, затим самоуправни судови и најзад, редовни судови, али се при пресуђењу није мијењао начелни став о повезаности дисциплинског са кривичним поступком. У правној струци се понављало да судска пракса није извор права, ни да је стваралац опште правне норме, али се не може порећи да је судска пракса рјешавала непостојање матичног процесног закона или да је попуњавала правне празнине посматраног института у корист опште норме о повезаности дисциплинског са кривичним поступком.

Другу етапу обиљежио је Закон о основама система државне управе и о Савезном извршном вијећу и савезним органима управе¹³ из 1978. године. Овај закон је регулисао правни положај дијела јавних службе-

¹³ Закон о основама система државне управе и о Савезном извршном вијећу и савезним органима управе – ЗОСДУ, *Службени лист СФРЈ*, бр. 23/78, 58/79, 21/82, 18/85, 37/88, 18/89, 40/89, 72/89, 42/90, 44/90, 54/90, 74/90 и 35/91.

ника запослених у федерацији на посебан начин у односу на тадашњи општи режим радних односа, а у томе је дисциплински поступак јавних службеника имао посебно мјесто.¹⁴

2.4. Четврта фаза у развоју нормативноправног рјешења дисциплинског поступка државних службеника

Временски период од 1991. године до данас обухватио је ову фазу у развоју нормативноправног рјешења дисциплинског поступка државних службеника. Поред одредаба ЗОСДУ, ови фазу карактеришу Закон о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине,¹⁵ Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ,¹⁶ Уредба о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске¹⁷ и Уредба о правилима дисциплинског поступка за дисциплинску одговорност државних службеника у органима државне службе у Федерацији Босне и Херцеговине.¹⁸

Одредбе ЗОСДУ садржале су матични процесни закон. Кључна законска норма је гласила: „Поступак због теже повреде радне дужности спроводи се сходно начелима кривичног поступка“. У сваком конкретном дисциплинском поступку јавних службеника из цјелине редовног кривичног поступка издвајана су начела од значаја на све околности конкретног дисциплинског предмета. То је било прво обиљежје цитиране законске норме. Друго обиљежје представљала је Другостепена дисциплинска комисија, коју је ЗОСДУ конституисао са искључивом надлежношћу да одлучује по жалби, како у поступку због теже повреде радне дужности, тако и у поступку због лакше повреде радне дужности. Ова жалбена инстанца је била самостална и независна у односу на Савезно извршно вијеће, као и у односу на све првостепене дисциплинске органе.

Другостепена дисциплинска комисија је вршила уједначавање праксе првостепених дисциплинских органа кроз своја рјешења или одлуке донијете по жалби. На тај начин, она је ријешила и правну празнину из цитиране законске норме. ЗОСДУ није регулисао поступак

¹⁴ С. Илијић, 863–865.

¹⁵ Закон о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, *Службени гласник БиХ*, бр. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 и 40/12.

¹⁶ Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ, *Службени гласник БиХ*, бр. 20/03 и 94/10.

¹⁷ Уредба о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 104/09 и 77/12.

¹⁸ Уредба о правилима дисциплинског поступка за дисциплинску одговорност државних службеника у органима државне службе у Федерацији Босне и Херцеговине, *Службене новине ФБиХ*, бр. 72/04 и 75/09.

због лакше повреде радне дужности, те се у први мах матични процесни закон у односу на тај поступак појавио као правна празнина. Попуњавање ове правне празнине пошло је од чињенице да су тежа и лакша повреда радне дужности јавног службеника по свом поријеклу некадашња кривична дјела, која су могла да изврше само лица запослена у државној служби. Тадашња кривична дјела савремено казнено право је конституисало у дисциплинске преступе и дисциплинске неуредности, односно законодавац касније у теже и лакше повреде радне дужности. Отуда, у савременом казненом праву тежа и лакша повреда радне дужности имају у структури исте елементе као и кривично дјело, а то су радња, узрочно-последична веза, кривица и урачуњљивост. На основу такве структуре повреде радне дужности, закључено је да се и у поступку због лакше повреде радне дужности, примјењују начела кривичног поступка, ако то захтијевају околности случаја. На изложени начин, Другостепена дисциплинска комисија попуњавала је правну празнину, а том рјешењу дала је подршку и судска пракса.¹⁹

Закон о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, у чл. 55, ст. 4 предвиђа да се поступак за утврђивање дисциплинске одговорности државног службеника за повреде радних дужности спроводи у складу са начелима кривичног поступка, уколико овим законом није другачије одређено.

С друге стране, Уредба о правилима дисциплинског поступка за дисциплинску одговорност државних службеника у органима државне службе у Федерацији Босне и Херцеговине у чл. 4а прописује да се дисциплински поступак против државног службеника води према одредбама ове уредбе и сходне примјене одредаба Закона о управном поступку, а који се примјењује на питања која нису регулисана овом уредбом.

2.5. Нормативноправна рјешења у упоредном праву

У законодавству држава њемачке правне школе традиционално постоји систем првостепених и другостепених дисциплинских судова, прописане су повреде радне дужности, дисциплинске санкције, те је везаност за кривични поступак несумњива. Административно право Француске није у тој мјери предвиђено и утврђено законима, али управна и судска пракса указују на процесна начела истовјетна начелима кривичног поступка. За двије развијене континенталне правне школе питање матичног процесног закона у дисциплинском поступку јавних службеника није суштинска ствар. Аустријски, британски и други

¹⁹ С. Илијић, 865–866.

прописи о јавним службеницима тежиште стављају на дисциплинско материјално право, док се о дисциплинском процесном праву не говори уз материјално дисциплинско право.²⁰

3. ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК У ИНСТИТУЦИЈАМА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

У складу са одредбама Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, државни службеник се може сматрати дисциплински одговорним због повреде службених дужности утврђених овим законом, насталих као резултат његове кривице (чл. 54, ст. 1).

Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ уређује питања дисциплинске одговорности, дисциплинских мјера, дисциплинског поступка и извршења дисциплинских мјера за државне службенике у институцијама БиХ.

3.1. Првостепени дисциплински поступак

3.1.1. Поступак пред органом надлежним за постављење

Сваки државни службеник и запослено лице институције има право да, против државног службеника за кога постоји претпоставка да је извршио дисциплински прекршај, поднесе захтјев за покретање дисциплинског поступка органу надлежном за постављење у институцији у којој је запослен државни службеник. Право на подношење овог захтјева припада и министру и његовом замјенику. Захтјев за покретање дисциплинског поступка мора да садржи: 1) коме се упућује (орган надлежан за постављење); 2) име, презиме и назив радног мјеста државног службеника против којег се захтјев подноси; 3) законски назив повреде службене дужности, са навођењем одредбе Закона и Правилника; 4) приједлог о доказима које треба извести, уз навођење имена свједока и писмених доказа, односно предмета који служе као доказ; 5) материјале који потврђују наводе захтјева (у смислу писмених доказа, у прилогу); 6) име, презиме, позицију (радно мјесто) и својеручни потпис подносиоца захтјева (чл. 29).

По пријему захтјева за покретање дисциплинског поступка, руководећи службеник издаје писмену потврду лицу које је поднијело захтјев и просљеђује је Агенцији за државну службу БиХ. Руководећи службеник је дужан да одмах, а најкасније у року од осам дана, донесе рјешење о покретању поступка са именима чланова интерне комисије, који ће водити поступак, те да га прослиједи члановима те комисије,

²⁰ *Ibid.*, 867.

државном службенику и лицу које је поднијело захтјев. Против овог рјешења није допуштен правни лијек, али је допуштено затражити изузеће неког од чланова интерне комисије.

Уколико су за повреду службене дужности која се ставља на терет државном службенику прописане строже мјере од мјера писмене опомене или писменог укора, руководећи службеник ће најкасније у року од осам дана предмет прослиједити Агенцији (чл. 30, ст. 1, 2, 3, 4).

Чланови интерне комисије дужни су најкасније у року од три дана од дана када им је уручено рјешење о покретању дисциплинског поступка, одржати конститутивну сједницу на којој ће изабрати предсједавајућег интерне комисије, усвојити пословник о раду и прослиједити случај омбудсману у складу са Законом (чл. 31, ст. 1).

Омбудсман, изабран у институцији у којој ради државни службеник против кога је покренут дисциплински поступак, након пријема обавјештења интерне дисциплинске комисије хитно, а најкасније у року од пет дана израђује извјештај и доставља га лицу које је поднијело захтјев за покретање поступка, службенику против кога се поступак води и интерној дисциплинској комисији. Овај извјештај, уколико је то могуће, садржи препоруке за мирно разрјешење спора. Такође, извјештај може да садржи и препоруке за извођење доказа, као и приједлог дисциплинске мјере (чл. 32).

Међутим, уколико омбудсман не достави извјештај у предвиђеном року, интерна комисија наставља започети поступак, а у својој одлуци је дужна констатовати да није добила затражени извјештај, те посебним дописом о његовом ћутању обавијестити руководећег службеника институције у којој омбудсман ради (чл. 33).

Предсједавајући интерне комисије заказује јавну расправу и упућује позив за јавну расправу. Позив се упућује члановима интерне комисије, државном службенику, свједоцима, као и другим лицима која могу помоћи у утврђивању дисциплинске одговорности. Државном службенику се мора оставити рок од три дана да припреми одбрану (чл. 34, ст. 1, 2, 4). На почетку јавне расправе предсједавајући интерне дисциплинске комисије констатује да ли су присутна сва позвана лица. У случају изостанка уредно позваног државног службеника или његовог браниоца јавна расправа се одлаже, а уколико неоправдано не дођу ни на сљедећу заказану расправу, она ће се одржати у њиховом одсуству (чл. 36).

Расправа пред интерном комисијом почиње читањем захтјева за покретање дисциплинског поступка, последије чега се позива државни службеник да се изјасни о повреди службене дужности која му се ставља на терет. Свједоци не присуствују јавној расправи док државни службеник

даје изјаву. Свједоци своје изјаве износе појединачно и након саслушања државног службеника. Ако интерна комисија оцијени потребним, може се извршити суочење између окривљеног државног службеника и свједока. Послије свједока саслушавају се вјештаци и друга лица уколико су позвани, те се читају списи, документи и изјаве свједока који не присуствују јавној расправи. Изјаве свједока који не присуствују јавној расправи могу се читати само уз претходну сагласност окривљеног државног службеника или његовог браниоца и подносиоца приједлога за покретање дисциплинског поступка. На крају јавне расправе позивају се државни службеник и његов бранилац да изнесу завршну ријеч (чл. 37). Предсједавајући интерне комисије закључује јавну расправу, а комисија се повлачи на вијећање и гласање. Одлука се доноси већином гласова чланова интерне комисије и то непосредно по закључењу јавне расправе, а уколико то из оправданих разлога није могуће, онда наредни радни дан (чл. 41, ст. 1, 3).

Интерна дисциплинска комисија може да одлучи: 1) да одбаци захтјев за покретање дисциплинског поступка јер није уложен у прописаном року, односно у року од три мјесеца од дана сазнања да је учињена повреда службене дужности, а најкасније у року од шест мјесеци од дана извршења повреде (неблаговремен), или је уложен од стране неовлашћене особе (недопуштен) или је уложен због радње која не представља повреду службене дужности; 2) да одбије захтјев као неоснован, јер није утврђено да је државни службеник учинио повреду службене дужности или је утврђено да је није учинио својом кривицом или је утврђено да је повреду извршио у неурачунљивом стању; 3) да суспендује дисциплински поступак ако је о истој ствари покренут кривични поступак; 4) да изрекне дисциплинску мјеру писмене опомене или писменог укора; 5) да предмет прослиједи Агенцији за државну службу БиХ, уколико оцијени да треба изрећи строжу дисциплинску мјеру (чл. 42). Према томе, интерна дисциплинска комисија може изрећи само писмену опомену или писмени укор, док строже дисциплинске санкције изриче дисциплинска комисија Агенције за државну службу БиХ.

Одлуке се увијек доносе у форми рјешења и достављају се државном службенику, подносиоцу захтјева за покретање поступка, руководећем службенику органа надлежног за постављање државног службеника и Агенцији (чл. 43, ст. 1).

3.1.2. Поступак пред дисциплинским комисијама Агенције

Захтјев за покретање дисциплинског поступка Агенцији могу поднијети руководећи службеник органа надлежног за постављење или интерна дисциплинска комисија (чл. 45).

Руководилац Агенције дужан је да, по пријему захтјева за покретање поступка, а најкасније у року од 15 дана, донесе рјешење о покретању поступка пред дисциплинском комисијом Агенције, са именима њених чланова, те да га прослиједи члановима дисциплинске комисије, државном службенику и подносиоцу захтјева за покретање поступка. Од пет чланова ове дисциплинске комисије два члана морају бити државни службеници из институције у којој ради државни службеник коме се на терет ставља предметна повреда службене дужности, а остала три члана су државни службеници из других институција.

Учесници поступка пред интерном дисциплинском комисијом у истом предмету не могу бити именовани за чланове дисциплинске комисије коју формира Агенција. Против овог рјешења није допуштена жалба, али је допуштено затражити изузеће неког од чланова комисије (чл. 46).

Агенција заказује конститутивну сједницу дисциплинске комисије која се одржава најкасније у року од 15 дана од дана доношења рјешења о покретању поступка. Чланови дисциплинске комисије Агенције на конститутивној сједници бирају председавајућег, усвајају пословник о раду чији приједлог припрема Агенција за државну службу и просљеђују случај омбудсману, уколико мишљење омбудсмана није достављено раније (чл. 47, ст. 1, 2). На поступање и ћутање омбудсмана, заказивање, отварање, ток, одлагање и закључење јавне расправе у поступку који се води пред дисциплинским комисијама које формира Агенција, сходно се примјењују одредбе Правилника које регулишу рад интерних дисциплинских комисија (чл. 48).

Дисциплинска комисија Агенције може да одлучи: 1) да одбаци захтјев за покретање дисциплинског поступка јер није уложен у прописаном року, односно у року од три мјесеца од дана сазнања да је учињена повреда службене дужности, а најкасније у року од шест мјесеци од дана извршења повреде (неблаговремен), или је уложен од стране неовлашћене особе (недопуштен) или је уложен због радње која не представља повреду службене дужности; 2) да одбије захтјев као неоснован, јер није утврђено да је државни службеник учинио повреду службене дужности или је утврђено да је није учинио својом кривицом или је утврђено да је повреду извршио у неурачунљивом стању; 3) да суспендује дисциплински поступак ако је о истој ствари покренут кривични поступак; 4) да изрекне дисциплинску мјеру (чл. 49).

Одлуке се увијек доносе у форми рјешења и достављају се државном службенику, подносиоцу захтјева за покретање поступка, руководићем службенику органа надлежног за постављање државног службеника и Агенцији (чл. 50).

3.2. Другостепени дисциплински поступак

Против рјешења донесених у првостепеном поступку дозвољена је жалба у року од осам дана од дана пријема рјешења (чл. 52). Право на улагање жалбе припада државном службенику и подносиоцу захтјева за покретање дисциплинског поступка (чл. 53). Жалба се подноси Одбору државне службе за жалбе (чл. 54). Предсједавајући Одбора, у року од осам дана од дана пријема жалбе на првостепену одлуку, сазива сједницу Одбора на којој ће се разматрати жалба и упућује захтјев првостепеној комисији да Одбору достави спис (чл. 55).

Одбор жалбу разматра на затвореној сједници, цијенећи нарочито да ли је у првостепеном поступку потпуно и правилно утврђено чињенично стање, да ли је изречена одговарајућа дисциплинска мјера и да ли су правилно примијењени одговарајући прописи (чл. 56). Уколико оцијени потребним да поново саслуша државног службеника или подносиоца захтјева за покретање дисциплинског поступка или неког од свједока и других лица који су дали исказ у првостепеном поступку или да позове нове свједоке или вјештаке или непосредно изведе неки други доказ, Одбор заказује јавну расправу (чл. 57). На јавну расправу пред Одбором сходно се примјењују одредбе Правилника које регулишу рад интерних дисциплинских комисија, изузев одредби које се одnose на поступање омбудсмана (чл. 58).

Када одлучује о жалби на законитим основама и уз правилно и потпуно утврђено чињенично стање, Одбор доноси одлуку у форми рјешења и доставља га државном службенику, подносиоцу захтјева за покретање поступка, руководећем службенику и органу надлежном за постављање државног службеника и Агенцији. Одлуке Одбора су коначне (чл. 59).

Одбор може донијети одлуку којом жалбу: 1) одбацује јер није уложена у прописаном року (неблаговремена) или је уложена од стране неовлашћене особе (недопуштена); 2) одбија као неосновану и потврђује првостепену одлуку, ако утврди да не постоје разлози због којих се првостепена одлука побија жалбом; 3) усваја и преиначује првостепену одлуку, ако утврди да у првостепеном поступку није потпуно или правилно утврђено чињенично стање или није изречена одговарајућа дисциплинска мјера или нису правилно примијењени одговарајући правни прописи; 4) усваја, поништава првостепено рјешење и предмет враћа на поновно одлучивање у сљедећим случајевима: а) ако је у дисциплинској комисији одлучивао члан који је морао бити изузет, б) ако дисциплински поступак није проведен, посебно из разлога одбацивања захтјева када одбацивању захтјева није било мјеста, те је неопходно

провести првостепени поступак, в) ако се поступак водио у одсуству подносиоца захтјева или државног службеника, а није према одредбама правилника постојао основ за вођење поступка у одсуству (чл. 60).

Државни службеник против кога је вођен поступак и подносилац пријаве за покретање дисциплинског поступка, могу Управном одјељењу Суда Босне и Херцеговине поднијети тужбу против рјешења Одбора по жалби у року од 15 дана, а ако је коначно изречена дисциплинска мјера писмена опомена или писмени укор, државни службеник и подносилац пријаве у том случају не могу водити судски спор. Подношење тужбе Суду БиХ не одлаже извршење дисциплинске санкције (чл. 61, ст. 5, 6).

Мјера престанка радног односа у државној служби, као најстрожа дисциплинска казна извршава се тако што Агенција за државну службу БиХ на приједлог институције, односно институција по претходно прибављеном мишљењу Агенције (руководеће државне службенике разрјешава орган надлежан за постављење уз прибављено мишљење Агенције), сагласно својим надлежностима, доноси рјешење којим се утврђује престанак радног односа у државној служби (чл. 67).

Закон о државној служби у институцијама БиХ и Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ не садрже одредбе о томе какво ће дејство на покренути дисциплински поступак имати чињеница да је државном службенику престао радни однос у државној служби након покретања поступка, што је њихов велики недостатак који је потребно, кроз будућу реформу регулативе у овој области отклонити по узору на радно законодавство Републике Српске, или евентуално, по узору на важеће законодавство Републике Хрватске, што сматрамо и бољим рјешењем.

У радном законодавству Републике Српске, ово питање је регулисано Уредбом о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске. Према чл. 33, тач. б) Уредбе, дисциплинска комисија ће предложити доношење одлуке о обустављању дисциплинског поступка ако је државном службенику престао радни однос.

Међутим, Закон о државним службеницима Републике Хрватске²¹ предвиђа другачије рјешење у вези с овим питањем. У складу са чл. 107а, ако је државном службенику престала државна служба након покретања поступка због тешке повреде службене дужности, службенички суд ће наставити вођење поступка и на основу утврђеног чињенич-

²¹ Закон о државним службеницима Републике Хрватске, *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13 и 1/15.

ног стања донијети одлуку о одговорности за тешку повреду службене дужности. Ако службенички суд утврди одговорност за тешку повреду службене дужности државног службеника коме је престао радни однос, с обзиром на околности случаја, изрећи ће забрану пријема у државну службу на вријеме од једне до четири године. Ако службенички суд утврди да је учињена тешка повреда службене дужности која има обиљежја корупције или отуђења државне имовине изрећи ће забрану пријема у државну службу у раздобљу од четири године. Мишљења смо да је Закон о државним службеницима Републике Хрватске у погледу регулисања овог питања, много строжи у односу на законодавство Републике Српске, али, усудили бисмо се рећи и адекватнији када је у питању санкционисање државних службеника за које се утврди да су одговорни за тешку повреду службене дужности, односно тешку повреду службене дужности која има обиљежја корупције или отуђења државне имовине.

4. ОДНОС ДИСЦИПЛИНСКОГ И КРИВИЧНОГ ПОСТУПКА

Учињена радња повреде радне обавезе, под одређеним условима и у одређеним ситуацијама, може бити, као животни догађај, релевантна и за примјену прописа о одговорности за штету, кривично дјело или прекршај. Могуће је, значи, да радник за исту радњу одговара и дисциплински, и материјално, и кривично и прекршајно. Ови облици одговорности су посебно уређени и санкционисани, а њихово кумулирање зависи од тога да ли одређени животни догађај покреће или не покреће прописе различитих правних одговорности.²²

Према чл. 66, ст. 2 Закона о државним службеницима Републике Српске,²³ кривична односно прекршајна одговорност не искључује дисциплинско кажњавање за исто дјело које је било предмет кривичног, односно прекршајног поступка, без обзира на то да ли је државни службеник ослобођен кривичне, односно прекршајне одговорности. Паралелност ових одговорности говори о њиховој потпуној самосталности. У пракси се најчешће среће паралелност дисциплинске и кривичне одговорности.²⁴ Дисциплинска одговорност је независна од других облика одговорности (кривичне, привредно-преступне и прекршајне). Једна одговорност не искључује другу, јер су им заштитни објекти различити (кривична одговорност је одговорност за извршено

²² З. Ивошевић „Дисциплинска одговорност по Закону о раду Републике Српске“, *Радни односи у Републици Српској* (ур. К. Бобар), Београд 2006, 135.

²³ Закон о државним службеницима Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 118/08, 117/11 и 37/12.

²⁴ З. Ивошевић, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Београд 1983, 16.

кривично дјело, тј. за друштвено опасно дјело које је законом одређено као кривично дјело).²⁵ На пуној самосталности дисциплинског и кривичног поступка инсистира и судска пракса.²⁶

Основни разлог, што у случају паралелне одговорности (кривичне и дисциплинске) за једну исту радњу не долази до примјене начела *non bis in idem*, је у томе што је ауторитет пресуђене ствари непримјењив на односе између репресивних органа двају различитих поредака јурisdикције. Независност таквих поступака отклања основ и могућност примјене начела *non bis in idem*, јер ту не постоји „*idem*“, а „*idem*“ је неопходна претпоставка за примјену тог начела.²⁷

Одлуке у дисциплинском и кривичном поступку немају утицаја једна на другу. Постојање или непостојање нечије кривичне одговорности нема утицаја на постојање, односно утврђивање дисциплинске одговорности.²⁸

За исто дјело, службеник може бити ослобођен кривичне одговорности, а да му буде изречена дисциплинска казна. Ово се најприје објашњава тиме да разматрање чињеничног стања може бити различито, баш као и елементи добијених информација.²⁹

Међутим, одвојеност кривичне и дисциплинске одговорности ипак не значи да кривична одговорност нема утицаја на радноправни положај државног службеника.³⁰ У складу са чл. 50, ст. 1, тач. к) Закона

²⁵ З. Чукић, „Однос кривичне и дисциплинске одговорности“, *Правни информатор* 6/2000, 60.

²⁶ „Када је због исте радње поднијета кривична пријава и покренут поступак за утврђивање дисциплинске одговорности, околност да надлежно јавно тужилаштво није нашло основа за покретање кривичног поступка не значи да у тој радњи нема елементарна повреде радне обавезе.“ (Одлука Суда удруженог рада Босне и Херцеговине, бр. Ж-276/76, од 17. новембра 1976. године).

„Поступак утврђивања дисциплинске одговорности је самосталан и независан од кривичног поступка.“ (Одлука Суда удруженог рада Србије, бр. 649/76, од 11. октобра 1976. године).

„Кривична и дисциплинска одговорност, наиме, међусобно су одвојене одговорности које се утврђују у два потпуно независна поступка који не утичу један на други. Одговорност за теже повреде радне дисциплине у дисциплинском поступку може се утврдити и без одлуке кривичног суда, без обзира на то што повреда радне обавезе може истовремено представљати и кривично дјело.“ (Одлука Уставног суда Републике Хрватске, бр. У-III-4781/2005, од 12. новембра 2007. године).

²⁷ Н. Тинтић, „Начело *non bis in idem* у систему дисциплинске одговорности“, *Зборник Правног факултета у Загребу* 3-4/1961, 207.

²⁸ Д. Јурас, С. Хабазин, „Одвојеност дисциплинске и казнене одговорности државних службеника“, *Хрватска правна ревија* 1/2011, 43.

²⁹ В. Guy, *Административно право Француске*, Београд – Подгорица 2002, (превод књиге *Le droit administratif francais*, Press de la fondation nationale des sciences politiques & Dalloz 1992, 328.

³⁰ Д. Јурас, С. Хабазин, 45.

о државној служби у институцијама БиХ, државном службенику пре-стаје радни однос ако је осуђен за кривично дјело због којег се упућује на издржавање казне затвора у трајању дужем од шест мјесеци. Закон о државној служби у институцијама БиХ у чл. 57, ст. 1 предвиђа да у случају да се против државног службеника покрене кривични поступак на основу истих чињеница које су разматране у дисциплинском поступку, сви покренути дисциплински поступци се суспендују док надлежни суд не донесе правноснажну пресуду у кривичном поступку.

У односу дисциплинских органа према кривичним судовима веома је значајно питање да ли су дисциплински органи везани оним утврђеним чињеничним стањем, које је извршио кривични суд.³¹ Према мишљењу професора И. Крбека, када би били тако везани, не би дисциплинска власт, ако је прије дисциплинског прогона текао кривични погон, могла самостално утврђивати чињенице, већ би се морала држати оног чињеничног стања, које је утврдио кривични суд. За такву везаност мора постојати нека изричита законска одредба. Гдје нема такве одредбе, друга власт може самостално утврђивати оне чињенице на основу којих доноси одлуку о предмету из своје надлежности. То важи једнако за судске као и за дисциплинске власти. Међутим, то не значи да се дисциплинска власт не би смјела придржавати оног чињеничног стања, које је утврдио кривични суд, и да би у сваком случају морала самостално и изнова утврђивати ове чињенице. Дисциплинске власти могу своје одлуке темељити и на оним чињеничним стањима које је утврдио кривични суд. На основу тих примјера се види како за дисциплински поступак није свеједно да ли ће се водити упоредо са кривичним поступком или ће се тек спровести по окончању кривичног поступка.³²

Правила о везаности дисциплинских органа за чињенично стање које је утврдио кривични суд, садржи Закон о државној служби у институцијама БиХ, који у чл. 57, ст. 2, тач. б), ст. 4 и 5 нормира: „Уколико се државни службеник који је окривљен ослободи кривичне одговорности, дисциплинске мјере се не могу предузети на основу истих чињеница по којима је државни службеник ослобођен. Ако се оптужница против државног службеника одбије, дисциплински поступак се може предузети на основу истих чињеница по којима је оптужба одбијена у кривичном поступку. Такође, уколико се државни службеник против кога је покренут кривични поступак прогласи кривим, дисциплински орган се обавезује чињеницама које је утврдио надлежни суд.“

³¹ И. Крбек, *Лица у државној служби*, Загреб 1948, 88.

³² *Ibid.*, 88–89.

5. ЗАКЉУЧАК

Значајну претпоставку за функционисање државних органа или боље речено државне организације чине људи, или како се у литератури каже кадрови. Послове из надлежности државног органа обављају запослени и постављена односно изабрана лица. Рад којим се извршавају послови државних органа има облик радног односа, односно функције.

Према томе, дисциплинска одговорност је веома значајан сегмент правног положаја државних службеника. Приликом обављања послова у органима управе, државни службеници имају обавезу да поступају непристрасно и законито, као и да се залажу за остваривање и заштиту Устава, закона и других прописа. Ако државни службеници, извршавајући радне обавезе и задатке, повриједи службене дужности, покреће се питање њихове одговорности.

Дисциплинска одговорност државних службеника дефинисана је као посљедица специфичног радноправног односа, за сваку повреду службене дужности, коју ова лица учине својом кривицом, а посебно ако службеник радне обавезе и задатке не обавља уредно и савјесно и ако се не придржава закона и других прописа на раду или у вези са радом. Државни службеници одговарају дисциплински у вези са испуњавањем својих радних обавеза (чињење и нечињење) у органу у којем врше управну службу. Они одговарају пред одређеним дисциплинским органом и у унапријед прописаном дисциплинском поступку.

Државни службеник одговара дисциплински само за оне повреде радних дужности које су утврђене законом, док се подзаконским актима ова питања детаљније уређују. У складу са одредбама Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, државни службеник се може сматрати дисциплински одговорним због повреде службених дужности утврђених овим законом, насталих као резултат његове кривице. Дисциплински поступак има циљ да пружи неопходне гаранције, односно заштиту запосленом од незаконитог поступања послодавца, односно злоупотребе дисциплинских овлашћења дисциплинског органа. Наиме, Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ уређује питања дисциплинске одговорности, дисциплинских мјера, дисциплинског поступка и извршења дисциплинских мјера за државне службенике у институцијама БиХ.

Закон о државној служби у институцијама БиХ и Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ не садрже одредбе о томе какво ће дејство на покренути дисциплински поступак имати чињеница да је државном службенику престао радни однос у државној служби након покретања поступка, што је њихов ве-

лики недостатак који је потребно, кроз будућу реформу регулативе у овој области отклонити по узору на радно законодавство Републике Српске, или евентуално, по узору на важеће законодавство Републике Хрватске, што сматрамо и бољим рјешењем. Уредбом о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске (чл. 33, тач. б)) прописано је да ће „дисциплинска комисија предложити доношење одлуке о обустављању дисциплинског поступка ако је државном службенику престао радни однос“.

Међутим, Закон о државним службеницима Републике Хрватске предвиђа другачије рјешење у вези с овим питањем. У складу са чл. 107а, ако је државном службенику престала државна служба након покретања поступка због тешке повреде службене дужности, службенички суд ће наставити вођење поступка и на основу утврђеног чињеничног стања донијети одлуку о одговорности за тешку повреду службене дужности. Ако службенички суд утврди одговорност за тешку повреду службене дужности државног службеника коме је престао радни однос, с обзиром на околности случаја, изрећи ће забрану пријема у државну службу на вријеме од једне до четири године. Ако службенички суд утврди да је учињена тешка повреда службене дужности која има обиљежја корупције или отуђења државне имовине изрећи ће забрану пријема у државну службу у раздобљу од четири године. Мишљења смо да је Закон о државним службеницима Републике Хрватске у погледу регулација овог питања, много строжи у односу на законодавство Републике Српске, али, усудили бисмо се рећи и адекватнији када је у питању санкционисање државних службеника за које се утврди да су одговорни за тешку повреду службене дужности, односно тешку повреду службене дужности која има обиљежја корупције или отуђења државне имовине.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Андрејевић, Снежана, „Дисциплинска одговорност у органима државе“, *Радно и социјално право* 1-6/2005;
2. Guу, Braibant, *Административно право Француске*, Београд и Подгорица, 2002, (превод књиге *Le droit administratif francais*, Press de la fondation nationale des sciences politiques & Dalloz 1992);
3. Балтић, Александар, Деспотовић, Милан, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд 1975;
4. Ивошевић, Зоран, „Дисциплинска одговорност по Закону о раду Републике Српске“, *Радни односи у Републици Српској* (ур. К. Бобар), Београд 2006;

5. Ивошевић, Зоран, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Београд 1983;
6. Илијић, Слободан, „Дисциплински поступак јавних службеника“, *Правни живот* 10/2003;
7. Јурас, Дамир, Хабазин, Соња, „Одвојеност дисциплинске и казнене одговорности државних службеника“, *Хрватска правна ревија* 1/2011;
8. Ковачевић Перић, Слободанка, „Концепт дисциплинског поступка у међународном праву – захтев и потреба објективности и законитости“, *Радно и социјално право* 1-6/2005;
9. Крбек, Иво, *Лица у државној служби*, Загреб 1948;
10. Лубарда, Бранко, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001;
11. Лубарда, Бранко, *Увод у радно право*, Београд 2014;
12. Тинтић, Никола, „Начело *non bis in idem* у систему дисциплинске одговорности“, *Зборник Правног факултета у Загребу* 3-4/1961;
13. Чукић, Зоран, „Однос кривичне и дисциплинске одговорности“, *Правни информатор* 6/2000.

Правни прописи

1. Закон о државним службеницима Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 118/08, 117/11 и 37/12;
2. Закон о државним службеницима Републике Хрватске, *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13 и 01/15;
3. Закон о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, *Службени гласник БиХ*, бр. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 и 40/12;
4. Закон о основама система државне управе и о Савезном извршном вијећу и савезним органима управе, *Службени лист СФРЈ*, бр. 23/78, 58/79, 21/82, 18/85, 37/88, 18/89, 40/89, 72/89, 42/90, 44/90, 54/90, 74/90 и 35/91;
5. Правилник о дисциплинској одговорности државних службеника у институцијама БиХ, *Службени гласник БиХ*, бр. 20/03 и 94/10;
6. Уредба о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 104/09 и 77/12;
7. Уредба о правилима дисциплинског поступка за дисциплинску одговорност државних службеника у органима државне службе у Федерацији Босне и Херцеговине, *Службене новине ФБиХ*, бр. 72/04 и 75/09.

Судске одлуке и остали документи

1. Одлука Суда удруженог рада Босне и Херцеговине, бр. Ж-276/76, од 17. 11. 1976. године;
2. Одлука Суда удруженог рада Србије, бр. 649/76, од 11. 10. 1976. године;
3. Одлука Уставног суда Републике Хрватске, бр. У-III-4781/2005, од 12. 11. 2007. године.

Radislav Lale
Faculty of Law,
University of East Sarajevo

THE PROCEDURE FOR DETERMINING DISCIPLINARY
RESPONSIBILITY OF CIVIL SERVANTS IN THE INSTITUTIONS OF
BOSNIA AND HERZEGOVINA

Summary

In this paper the author discusses in a comprehensive and systematic way the procedure for determining disciplinary responsibility of civil servants in the institutions of Bosnia and Herzegovina. The said procedure is part of the disciplinary labor law - a system of legal norms which regulate the execution of disciplinary sanctions against workers as perpetrators of disciplinary offences, ensuring at the same time the legality and objectivity of the procedure and protection of their rights in this process. The author gives an explanation of the disciplinary proceedings and the review of the basic stages in the development of its normative–legal solutions, while special attention is devoted to disciplinary proceedings in the civil service of Bosnia and Herzegovina.

Key words: *Disciplinary responsibility; Violation of duty; Disciplinary proceedings; Disciplinary sanctions; Civil servant.*