

## УПОТРЕБА ЈЕЗИКА НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ У ДИСЦИПЛИНСКОМ ПОСТУПКУ

**Ускраћивање запосленом права да се у дисциплинском поступку користи својим матерњим језиком представља апсолутно битну повреду дисциплинског поступка, која решење о престанку радног односа чини незаконитим.**

*(из образложења)*

Одредбама Закона о службеној употреби језика и писма („Службени гласник РС“ број 45/91...30/10), прописано је да је у Републици Србији у службеној употреби српски језик (члан 1. став 1. овог закона), али на подручјима Републике Србије на којима живе припадници националне мањине, у службеној употреби су, истовремено са српским језиком и језици и писма националних мањина, на начин утврђен овим законом (став 3. истог члана).

Тужиља је припадник мађарске националне мањине и живи у С.– граду у коме живе припадници мађарске националне мањине, па је мађарски језик у службеној употреби у овом граду.

Службеном употребом језика и писма сматра се нарочито употреба језика и писма у остваривању права, дужности и одговорности из рада или по основу рада, према члану 3. став 1. тачка 5. Закона о службеној употреби језика и писма, а према члану 6. истог закона, свако има право да у поступку пред органом, односно организацијом која у вршењу јавних овлашћења решава о његовом праву и дужности, употребљава свој језик и да се у том поступку упознаје са чињеницама на свом језику.

Права националних мањина на употребу службеног језика и писма, у складу са законом, загарантована су и одредбом члана 75. став 2. Устава Републике Србије („Службени гласник РС“ број 98/06), па је према напред наведеним законским одредбама тужиља имала право да се, у дисциплинском поступку који је против ње вођен, служи својим матерњим језиком, што јој је у конкретном случају ускраћено, због чега Врховни касациони суд налази да се ради о апсолутно битној повреди поступка, која и решење донето у таквом поступку чини незаконитим.

Околност што се тужиља на упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду и престанак радног односа изјаснила на српском језику и што на самом почетку дисциплинског поступка није захтевала да своју одбрану даје на мађарском језику, већ је то учинила у каснијем току поступка, без утицаја је на другачију одлуку у овој правној ствари, с обзиром да орган који је спроводио овај поступак није на његовом почетку донео одлуку којим би одредио да се исти води на српском језику, уз претходну сагласност запослене која је припадник мађарске националне мањине. Тек у том случају (да је донета одлука којом је одређено да се поступак спроводи на српском језику, а по добијеној сагласности запослене којој то није матерњи језик), тужиља би била преклудирана да у даљем току поступка захтева да се он спроведе на мађарском језику. Како у конкретном случају језик на коме ће се поступак спровести није одређен ни у једној његовој фази, пре постављања захтева тужиље да се води на мађарском језику, то дисциплински орган тужене није могао овакав захтев тужиље одбити.

Имајући у виду да је побијана одлука тужене о престанку радног односа тужиљи и о отказу уговора о раду донета у дисциплинском поступку у коме је учињена апсолутна битна повреда поступка, то је и тако донето решење незаконито, те као такво правилно и поништено побијаном одлуком.

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 785/11 од 13.06.2012. године, утврђена на седници Грађанског одељења 25.12.2012. године)*