

RAZLOZI ZA PRIVREMENO UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Po članu 165. *Zakona o radu*, zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

1) ako je protiv njega **započeto krivično gonjenje** u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;

2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze **ugrožava imovinu veće vrednosti** utvrđene opštim aktom ili ugovorom radu;

3) ako je **priroda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline ili je ponašanje zaposlenog** takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, i to pre isteka roka od **najmanje osam dana**, u kome zaposleni treba da se izjasni o navodima iz upozorenja na otkaz.

važno

Osnovna razlika u odnosu na ranije važeći član 165. *Zakona o radu* je **u roku**. Naime, po ranije važećem članu 165. stav 1 tačka 3 *Zakona o radu*, rok u kome je zaposleni morao da se izjasni o navodima iz upozorenja za otkaz, bio je najmanje pet dana od dana dostavljanja upozorenja, a po važećim izmenama *Zakona o radu* je **najmanje osam dana**.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje. (čl.166.)

Zaposleni u ovom slučaju ima pravo na naknadu zarade (1/3 ili 1/4 osnovne zarade), koja se isplaćuje na teret organa koji je odredio pritvor. (čl.168.)

Po članu 167. *Zakona o radu*, privremeno udaljenje zaposlenog sa rada (u prethodno opisanim slučajevima), može da traje **najduže 3. meseca**, a nakon ovog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad. Međutim, poslodavcu je ostavljena mogućnost da zaposlenom otkáže ugovor o radu ili da mu izrekne drugu meru u skladu sa ovim zakonom ako za to postoje **opravdani razlozi**, a to su:

-**Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze** (član 179. st.2), i to:

1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;

2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;

3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;

4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;

5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

-**Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu** (član 179. st.3), i to:

1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;

2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad (u roku od tri dana);

3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;

6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

važno

Razlika u odnosu na regulisanje ovog člana 167. ranijim *Zakonom o radu* je situacija gde postoji obaveza poslodavca vraćanja zaposlenog na rad, nakon prestanka razloga za njegovo privremeno udaljenje ili istekom roka od 3 meseca, i gde se ostavlja mogućnost poslodavcu da ukoliko ne vrati zaposlenog na rad, može da mu otkáže ugovor o radu ili da mu izrekne drugu meru. Naime, *izmenama i dopunama Zakona o radu* došlo je **do proširenje opravdanih razloga za izricanje mere zaposlenom ili otkaza ugovora o radu**.

Odredbom člana 168. *Zakona o radu*, za vreme privremenog udaljenja sa rada, zaposlenom pripada **naknada zarade u visini jedne četvrtine (1/4) osnovne zarade**. U slučaju da zaposleni izdržava porodicu pripada mu **naknada zarade u visini jedne trećine (1/3) osnovne zarade**.

Odredbom člana 169. *Zakona o radu*, zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada (započeto krivično gonjenje, povreda radne obaveze ugrožavanjem imovine veće vrednosti, nepoštovanje radne discipline, određen pritvor) **pripada razlika** između iznosa naknade zarade primljene za vreme privremene sprečenosti za rad (1/3 ili 1/4 od osnovne zarade) i punog iznosa zarade, i to:

1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenađenosti;

2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u slučajevima gde su oni razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

važno

Čl. 170. ranijeg *Zakona o radu*, briše se, ali se šire formuliše u okviru člana 179a. što znači da po važećim *izmenam i dopunama Zakona o radu (čl.179a.)*, Poslodavac može za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline (čl.179. st.2. i 3.), ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekene jednu od mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade (trajanje 1 – 15 dana);

2) novčanu kaznu u visini od 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena (trajanje 3 meseca);

3) opomenu sa najavom otkaza.