

6.	<b>ПРЕПОРУКА</b>	<b>Прописати да мера привременог удаљења запосленог са рада без накнаде зараде, због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине може да траје од једног до 15 радних дана, уместо до сада прописаног периода од једног до три радна дана.</b>
	регулаторно тело (надлежно за спровођење)	<b>Министарство рада и социјалне политике</b>
	пропис који треба изменити и/или допунити	Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09)
	начин спровођења	Подношење Влади Нацрта закона којим ће се предложити измена Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) тако што ће се прописати да мера привременог удаљења запосленог са рада без накнаде зараде, у случају повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине може да траје од једног до 15 радних дана.
	рок за спровођење	31.03.2010. године
	нацрт-предлог прописа чије усвајање треба да предложи регулаторно тело	<p style="text-align: center;"><b>НАЦРТ ЗАКОНА О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О РАДУ</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Члан 1.</b></p> <p style="text-align: center;">У Закону о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у члану 170. став 2. речи: „три радна дана“ замењују се бројем: „15“ и речима: „радних дана“.</p> <p style="text-align: center;"><b>Члан 2.</b></p> <p style="text-align: center;">Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.</p>
	подносилац иницијативе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Акционарско друштво за осигурање и реосигурање „ДДОР НОВИ САД“ Нови Сад</li> <li>2) ГСП „БЕОГРАД“ Београд</li> <li>3) Предузеће за телекомуникације „ТЕЛЕКОМ СРБИЈА“ а.д. Београд.</li> </ol>

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕПОРУКЕ

### КРАТАК ОПИС ПРОБЛЕМА

Члан 170. став 1. Закона о раду прописује да послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос. Ставом 2. наведеног закона прописано је да та мера удаљења може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана. Проблем се огледа у томе што временски период на који се изриче ова мера није довољан да би се постигла сврха ове мере, што не ретко резултира отказом уговора о раду од стране послодавца, у складу са чланом 179. ст. 2 и 3. Закона о раду, а самим тим и покретању бројних радних спорова.

### ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ – УШТЕДЕ

Усвајањем предложене препоруке, да мера привременог удаљења запосленог са рада, без накнаде може да траје до 15 радних дана, послодавци би се у већини случајева пре определили за ову меру него за отказ уговора о раду. Самим тим би се отклонили и могући непотребни трошкови (у виду судских трошкова у радним споровима за поништај отказа уговора у раду), а тиме и смањила оптерећеност судова. Просечна дужина трајања радних спорова у Републици Србији је око три и по године и карактеришу их високи трошкови, где индивидуални радни спор пред судом просечно износи око 5000 евра.

### ДЕТАЉНО ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Члан 170. став 1. Закона о раду прописује да послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос. Ставом 2. наведеног закона прописано је да та мера удаљења може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

Мера привременог удаљења запосленог са рада без накнаде зараде (суспензија) у пракси се показала у великој мери делотворном и економичном. Ова мера за запосленог представља озбиљно упозорење на неприхватљиво, односно недозвољено понашање на раду, односно у вези са радом, и делује васпитно, а послодавцу даје могућност да још једном размисли, односно одложи доношење тешких одлука које се могу завршити отказом уговора о раду запосленом.

У складу са одредбом члана 193. Закона о раду запослени се удаљује са рада решењем, у писаном облику које обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Запосленом се обавезно доставља наведено решење, а ако запослени сматра да му је повређено право, може у року од 90 дана од достављања решења да покрене спор код надлежног суда. У овом случају, чак и кад је удаљењем са рада очигледно повређено право запосленог, запослени нема право да захтева одлагање извршења решења о удаљењу од инспекције рада, у смислу одредбе члана 271. Закона. То не значи да послодавац остаје некажњен ако поступи супротно одредбама члана 170. Закона. Напротив, одредбом члана 274. став 1. тачка 15) и ст. 2. и 3. Закона прописане су новчане казне за послодавца ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама чл. 165 – 170. Закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом и то: за послодавца са својством правног лица од 600.000 до 1.000.000 динара, за предузетника од 300.000 до 500.000 динара, а за одговорно лице у правном лицу од 30.000 до 50.000 динара.

У смислу наведеног, утврђује се да би предметна мера дала још бољи резултат уколико би се прописало да мера може да траје до 15 радних дана, у случајевима повреде радне обавезе, односно радне дисциплине, које се могу завршити и отказом уговора о раду. Санкција је и у овом случају финансијски значајна, а истовремено представља упозорење да следећа повреда највероватније значи отказ уговора о раду.

Поред тога, на овај начин отклонили би се могући непотребни трошкови за привреду и запослене у виду трошкова судског поступка у радном спору ради поништаја отказа уговора о раду. Наиме, у Републици Србији радне спорове пред судом карактерише дуготрајност, будући да је просек трајања истог преко 3 и по године и високи трошкови, где индивидуални радни спор пред судом просечно кошта у валутној противвредности од око 5.000 евра (целокупни трошкови суђења), те велики број предмета и њихов раст, а тиме и оптерећеност судова.

## ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ВАЖЕЋЕГ ПРОПИСА ЧИЈА СЕ ИЗМЕНА ПРЕДЛАЖЕ

„Члан 170.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до ~~три~~ 15 РАДНИХ ДАНА.“