

Проф. др Жељко Мирјанић,*

Редовни професор Правног факултета Универзитета у Бањој Луци

UDK: 331.108.644.6

РАЗЛОЗИ ЗА ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ РАДНИКА СА РАДА

Апстракт: Удаљење радника са рада је анализирано као законом уређена привремена, превентивна, несамостална, акцесорна мјера предузета усљед незаконитих радњи због којих је против радника започето или ће бити започето кривично гоњење, покренут поступак за утврђивање одговорности за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, а која је различита од удаљења са рада као мјере за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. У посматраном упоредном радном праву у региону се разликују разлози за удаљење са рада, али и приступ о томе да ли треба уредити удаљење са рада као институт радног права.

Кључне ријечи: повреда радне обавезе као разлог за удаљење са рада, кривична одговорност као разлог за удаљење са рада.

* e-mail: zeljko.mirjanic@pf.unibl.org

Рад примљен: 24.06.2017.

Рад прихваћен: 26.07.2017.

1. Увод

Послодавац може привремено удаљити радника са рада прије или у току поступка за утврђивање одговорности да би га спријечио да настави извршење кривичног дјела, теже повреде радне обавезе, друге радње која је разлог за удаљење или кршење (непоштовање) радне дисциплине.¹ Код факултативног удаљења одлука о удаљењу има конститутивни карактер, а циљ је заштита интереса послодавца, а понекад и заштита интереса радника (на примјер, ако је разлог за удаљење насиље према радницима). Разлог за удаљење може бити повезан са радом радника код послодавца (повреда радне обавезе, кривично дјело на раду или у вези са радом) или одвојен од њега. Ако се радник налази у притвору удаљење је обавезно и одлука послодавца има декларативни карактер.² Независно од разлога и врсте удаљења, за вријеме превентивног удаљења важи презумпција невиности будући да оно претходи доношењу одлуке о кривици и одговорности радника, а по чему је оно различито од удаљења као санкције за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Удаљење радника са рада није само превентивна мјера, већ посебна нова дисциплинска мјера привременог удаљења са рада без накнаде коју послодавац може да изрекне запосленом.³ Самосталну дисциплинску санкцију, традиционално присутну у упоредном праву за лакше повреде радних обавеза или дисциплине понашања, треба разликовати од удаљења са рада као несамосталне, акцесорне, превентивне и привремене мјере у току дисциплинског поступка.⁴ Као примјер може се навести могућност послодавца да изрекне запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, дисциплинску мјеру привременог удаљења умјесто отказа уговора о раду. Послодавац може да изрекне удаљење у трајању од једног до 15 радних дана ако постоје олакшавајуће околности или повреда радне обавезе, односно радне дисциплине није такве природе да запосленом престане радни однос, а без ограничења у току године (члан 179а. Закона о раду Србије). Ако није ограничено

1 У ранијем радном законодавству постојало је поред удаљења са рада и удаљење са радног мјеста радника који је затечен у извршењу повреде радне обавезе, а до окончања дисциплинског поступка. Суспензија је сведена на удаљење запосленог са рада (екстерну суспензију), док је удаљење са радног места (интерна суспензија) укинута.

2 Види. Ж. Мирјанић, *Индивидуални радни односи*, друго измијењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука 2004, стр. 145.

3 Б. Чолић, *Поступци заштите права запослених пред судовима и другим органима*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2005, стр. 294.

4 Б. Лубарда, *Радно право - расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, стр. 650.

укупно удаљење са рада у току календарске године то значи да је могуће да против истог запосленог буде изречено удаљење са рада више пута у току календарске године, мада, је вјероватније да би послодавац у случају понављања повреде радне обавезе за коју је изрекао удаљење, сходно начелу прогресивног дисциплинског кажњавања, односно начелу индивидуализације кажњавања, изрекао тежу санкцију, односно отказ као дисциплинску санкцију.⁵ У прилог неплаћеног удаљења као санкције наводи се чињеница да је за радника боље да буде суспендован са радног мјеста на одређено вријеме са или без накнаде зараде, него да добије отказ уговора о раду, те поставља питање увођења института удаљења радника са рада у систем дисциплинских санкција у радном праву Републику Српске, а по узору на рјешења у радном праву Републике Србије.⁶

Законске одредбе о удаљењу радника са рада не могу се анализирати одвојено од одредби о одговорности за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, као и одредби о престанку радног односа по вољи послодавца и по сили закона, плати (заради) и накнади плате (зараде), заштити права радника, итд. стога што радноправни положај радника у току удаљења и последице завршетка поступка утврђивања одговорности зависи од садржаја ових одредби и што обиљежја удаљења зависе од обиљежја других института радног права. Предмет систематског истраживања удаљења радника и, у оквиру тога истраживање разлога за удаљење, обухвата и питања која се односе на неке друге институте радног права, као и истраживање веза између правила којима је уређено удаљење и појединих правила којима су уређени ови институти. Али, то је предмет обимнијих текстова, а они недостају у литератури радног права код нас иако је удаљење радника традиционални институт радног права присутна деценијама. У циљу да се подстакне истраживање удаљења са рада као социјално осјетљиве мјере, издвојена су у овом кратком тексту као предмет догматичке и нормативне анализе поједина питања која се односе на разлоге за удаљење и постављене сљедеће тезе: да тежа повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине за коју је предвиђено изрицање мјере престанка радног односа, односно раскид уговора о раду представља оправдан разлог за удаљење радника са рада, за разлику од других случајева повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине; да

5 Ibid.

6 Види. Р. Лале, *Удаљење радника са рада*, Годишњак Правног факултета Универзитета у Источном Сарајеву, година III, 1/2012, стр. 142.

су кривична дјела учињена на раду или у вези са радом, а укључујући и кривично дјело корупције учињено код послодавца, оправдан разлог за удаљење радника са рада од стране послодавца (кривична дјело због чије природе није могућ даљи рад радника код истог послодавца); да је спорна могућност послодавца да утврди постојање основане сумње да је радник починио кривично дјело као разлога за удаљење радника са рада и да способност и капацитет за то имају само надлежне институција власти.

2. Обиљежја удаљења радника са рада

Удаљење са рада је превентивна, привремена, несамостална и акцесорна мјера послодавца која у истој мјери неповољно утиче на радноправни положај радника без обзира на врсту и разлоге удаљења и без обзира да ли постоји кривица радника. Како је констатовано, запослени који је удаљен са рада налази се у привременом статусу. Од тога како ће се његов привремени статус (удаљење) окончати зависиће његов будући радноправни статус.⁷ Удаљавање утиче на новчана примања радника и на поједина друга права радника (нпр. неурачунавање времена суспензије у радни стаж ако траје дуже вријеме, вријеме суспензије одузима се од годишњег одмора, немогућност запослења код другог послодавца итд.).⁸ Стога се може поставити питање у којој мјери удаљење као превентивна мјера посредно има репресивни учинак на радноправни положај радника или службеника према коме је примјењена, а „репресивност се исказује у задирању у професионални положај, углед и материјално стање државног службеника“.⁹ Одлука о удаљењу јесте привремена мјера, али по својим моралним и економским посљедицама, осјетљиво задире у професионални положај и углед суспендованог радника, јер је он „ископчан“ из учешћа у заједничком раду и због тога трпи и економску штету (непримањем плате, већ има само накнаду која је у правилу, мања од плате).¹⁰

Превентивност има заштитни карактер јер се удаљавањем радника онемогућава да настави извршење кривичног дјела, повреде радне обавезе, друге штетне радње, или да омета прикупљање доказа о његовој кривици. Привременост значи да кратки рок удаљења траје најдуже до доношења одлуке о примјени кривичне санкције, отказа уговора о раду

7 Б. Шундерић, *Радно право*, Службени гласник, Београд 2010, стр. 156.

8 Р. Лале, *op.cit.* стр. 138

9 Д. Јурас, *Удаљење с посла државних службеника у Републици Српској*, ПРАВО – теорија и пракса, бр. 7-9/2015, стр. 39.

10 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Народне новине, Загреб, 1972. стр. 604.

или ослобађања радника од одговорности. Несамосталност се показује кроз повезаност удаљења са покретањем поступка за утврђивање одговорности радника, иако је доношење одлуке о удаљењу радника одвојено од изрицања мјера (санкције), а не утиче на правило да је на послодавцу терет доказивања кривице радника. Како се наводи то није аутохтона, тј. самостална мјера јер је по разлозима и сврси њене примјене везана за друге радноправне институте (дисциплинска одговорност, престанак радног односа).¹¹ Доношење одлуке о одговорности радника не зависи од примјене ове привремене мјере. Насупрот томе, одлука о (не)изрицању мјере за тежу повреду радне обавезе или санкције за почињено кривично дјело, непосредно утиче на примјену одлуке о удаљењу. Према овим обиљежјима удаљење са рада се разликује у односу на удаљење (суспензију) у другим гранама права у којима поред обиљежја привремене мјере, има и обиљежја привременог одлагања или задржавања неке пресуде, рјешења или одлагање од ступања на снагу одлуке. Према наведеним обиљежјима се регулишу разлози за удаљење, трајање удаљења, право запосленог на накнаду дијела или цјелокупне плате (зараде) зависно од исхода поступка за утврђивање одговорности радника, дужност послодавца да радника врати на рад под одређеним условима, итд. укратко, на сва правила о удаљењу са рада. Значење појма удаљење радника са рада ако закон о раду не садржи дефиницију овог појма, може се стога извести из ових обиљежја, односно законских одредби о разлозима за удаљење, условима под којима је могуће, као и других одредби којима је уређен овај институт радног права. Тако се удаљење радника са рада може дефинисати као законом уређена привремена, превентивна, несамостална, акцесорна **мјера** предузета услед незаконитих радњи због којих је против радника започето или ће бити започето кривично гоњење, покренут поступак за утврђивање одговорности за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, која обухвата заштиту права и интереса радника који је удаљен са рада, а која је различита од удаљења са рада као мјере за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Правила о удаљењу радника са рада се подједнако примјењују на све раднике и отуда у литератури питање о томе да ли је уз постојање општег режима, нужно и законско регулисање посебних режима суспензије радника у одређеним дјелатностима (у рударству, транспорту, комуникацијама, јавним службама, правосуђу, школству).¹² На оправданост питања

11 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2015, стр. 314.

12 Н. Тинтић, *op.cit.*, стр. 605.

упућује и чињеница да је удаљење (државних) службеника посебно уређено у законима који уређују посебна обиљежја њихових радних односа.

У анализираном упоредном радном праву се разликују разлози за удаљење са рада, али и приступ о томе да ли треба уредити удаљење са рада као институт радног права. Упоредна анализа Закона о раду у Републици Србији,¹³ Закона о раду у Републици Српској,¹⁴ Закона о раду у Републици Црној Гори,¹⁵ показала је да они садрже одредбе о удаљење са рада систематизоване у посебну цјелину и да прописују различите разлоге за удаљење. Разлози за удаљење у анализираним законима набројани су таксативним методом, а што, према обиљежјима тог метода, спрјечава удаљење радника (запосленог) са рада ван прописаних разлога и отежава злоупотребу овог института радног права од стране послодавца (на примјер, није допуштено удаљење са рада због прекршајне одговорности радника будући да није наведена као разлог за удаљење). У питању је искључиво и затворено набрајање. Ако се јави потреба да се пропис примјени на друге случајеве, осим наведених, онда се једино може приступити промјени или доношењу новог прописа.¹⁶ За разлику од ових закона, Закон о раду у Републици Хрватској¹⁷ не препознаје привремено удаљење радника са рада (суспензију с посла) као институт радног права и не прописује услове за привремено удаљење, али га допушта у случају ванредног отказа уговора о раду (отказ без отказног рока) до окончања судског спора (члан 150. став 10)

У питању је таква повреда радне обавезе да се не може очекивати да послодавац до окончања отказног поступка задржи радника на пословима које је обављао. Како се наводи, ако је противљење савјета радника („радничког вијећа“) ванредном отказу очито неутемељено,¹⁸ односно противно одредбама Закона о раду, послодавац може од суда тражити да га привремено, до окончања судског спора, ослободи обавезе

13 Закон о раду (“Службени гласник Републике Србије”, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14)

14 Закон о раду (“Службени гласник Републике Српске”, број 1/16)

15 Закон о раду (“Службени лист Црне Горе”, бр. 49/08, 26/09, 59/11 и 66/12).

16 Ж. Мирјанић, *Писање и доношење закона*, Правни факултет Унверзитета у Бањој Луци, Бања Лука 2014, стр. 134.

17 Закон о раду (“Народне новине”, број 93/14)

18 Послодавац је дужан радника вратити на рад и задржати га на раду до окончања судског спора ако се савјет радника противи ванредном отказу, а радник у судском спору оспорава допуштеност отказа и тражи од послодавца да га задржи на раду (Закон о раду у Хрватској, члан. 150. став 9).

враћања радника на рад и исплате накнаде плате.¹⁹ Удаљење са посла траје до окончања судског спора о допуштености ванредног отказа уговора о раду. Послодавац има обавезу исплате мјесечне накнаде плате у висини половине просјечне плате исплаћене том раднику у посљедња три мјесеца.

Анализирани закони прописују различите разлоге за удаљење са рада у вези са одговорношћу за тежу повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине (повреда такве природе да радник не може да настави рад код послодавца, тежа повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине због које је угрожена имовина веће вриједности, итд.) и у вези са кривичном одговорношћу (кривично гоњење, основана сумња да је радник починио кривично дјело, или покренут кривични поступак). Дан од кога тече удаљење и рок трајања удаљења зависе од разлога за удаљење. Када је у питању удаљење везано за дисциплинску одговорност рок тече од дана када је послодавац донио одлуку о удаљењу радника. Ако је радник у притвору онда је то први дан притвора, ако је у питању кривично гоњење онда је то дан кад је оно започето, ако је у питању основана сумња да је радник починио кривично дјело онда је то дан кад је послодавац донио одлуку о удаљењу радника, ако је у питању кривични поступак онда је то дан када је покренут поступак. Удаљење траје најдуже три мјесеца, осим ако је против радника започето кривично гоњење због кривичног дјела учињеног на раду или у вези са радом, онда удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка. С тим у вези ваља имати у виду да је прије последње новеле Закона о раду Србије, послодавац, до истека рока на који је изречена мјера удаљења, имао на располагању свега двије могућности – прва је била иницирање престанка радног односа, док се друга састојала у враћању запосленог на рад будући да се престанком мјере удаљења (ако није дошло до отказа уговора о раду) свака страна радног односа враћа у пређашње стање: запослени је дужан да се јави на посао, а послодавац да му омогући наставак рада.²⁰

19 В. Готовац, *Закон о раду с коментарима и тумачењима*, ТИМ press, Загреб 2014., стр. 297.

20 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право*, ЈП „Службени гласник“, Београд 2017, стр. 320.

3. Повреда радне обавезе као разлог за удаљење радника са рада

Анализирани закони о раду садрже различита правила у погледу повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине као разлога за удаљење са рада. Према Закону о раду у Републици Српској (члан 149.) радник може бити удаљен са рада када је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности. Термин затечен значи да послодавац предузима удаљење са рада одмах када сазна да постоји разлог за удаљење. Према Закону о раду Србије поред повреде радне обавезе, разлог за удаљење са рада је непоштовање радне дисциплине. Али, важнија разлика јесте у томе што Закон о раду у Републици Српској не доводи у везу тежу повреду радне обавезе и угрожавање имовине веће вриједности као један разлог за удаљење. Такво повезивање смањује могућност послодавца да удаљи радника, а што иде у прилог овог нормативног рјешења. Закон о раду Србије повезује повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине са угрожавањем имовине веће вриједности у један разлог: послодавац може удаљити радника ако повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине угрожава имовину веће вриједности. Како се наводи, ово је непотпуна правна норма, јер сама по себи није довољна за непосредну примјену. Она бланкетном техником захтијева да повреде радне обавезе и имовина веће вриједности буду дефинисани општим актом или уговором о раду,²¹ а што показује да разлоге за удаљење треба ближе уредити у зависности од дјелатности којом се послодавац бави и врсте посла коју радник обавља. Закон о раду Србије прописује као разлог за удаљење и непоштовање радне дисциплине или друго понашање запосленог тако што повезује ове радње са могућношћу радника да настави рад код истог послодавца: радник може бити удаљен са рада ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашања запосленог такве природе да не може више да настави рад код послодавца прије истека рока од осам дана у коме треба да се изјасни о постојању разлога за отказ уговора о раду због повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине (члан 165.). Закон о раду Републике Српске (члан 138.) прописује као тежу повреду радне обавезе понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ, те оно може бити разлог за удаљење са

21 Б. Живковић, *Мјера удаљења са рада*, Новине у прописима о раду, Глосаријум, Београд 2006, стр. 184.

рада иако то није посебно издвојен разлог за удаљење. За разлику од наведених разлога за удаљење са рада, Закон о раду Црне Горе (члан 130.) прописује једноставно правило: повреда радне обавезе за коју је предвиђено изрицање мјере престанка радног односа, односно раскид уговора о раду представља разлог за удаљење радника са рада. На исти законодавни приступ упућује одредба Закона о раду Републике Српске (члан 151.) да је послодавац дужан да радника врати на рад ако му не откаже уговор о раду: у току периода који може трајати најдуже до три мјесеца, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози због теже повреде радне обавезе (ЗРПС члан 151.).²² Према Закону о раду Републике Србије послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру ако за то постоје оправдани разлози у погледу повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине (ЗРС члан 167.). Могуће је да се поступак утврђивања одговорности радника заврши и изрицањем мјере удаљења без накнаде, а што управо показује разлику између удаљења са рада као привремене, превентивне мјере и удаљења као мјере за повреду радне обавезе. На приступ да удаљење са рада треба узети за повреду радне обавезе за коју је предвиђено изрицање мјере престанка радног односа упућује и став изнијет у литератури по коме као кумулативни услов за удаљење државног службеника са посла треба прописати оправдано очекивање да би службенику у дисциплинском поступку могла бити изречена казна престанак радног односа.²³ Као аргумент за овај став наводи се да само у поступку због тежих повреда радне дужности у којима се оправдано очекује изрицање казне престанка радног односа може тврдити да биостанак у служби штетио интересима службе, будући да се у осталим случајевима службеник враћа у службу по окончању поступка, па се

22 Према Закону о раду у Републици Српској алтернатива повратку запосленог на рад је отказ уговора о раду и то не могу бити друге мјере због повреде радне обавезе, иако су новчана казна и писмена опомена мјере које се под прописаним лакшавајућим околностима могу изрећи за тежу повреду радне обавезе. Тако се даје друкчији значај удаљењу радника у односу ситуацију када је поред отказа уговора о раду могуће да се изрекне друга мјера – послодавац може да удаљи радника само ако може да откаже уговор о раду тј. ако сматра да нема законом прописаних олакшавајућих околности.

23 У питању је закључак проистекао из анализе одредбе Закона о државним службеницима (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 118/08, 117/11, 37/12 и 57/16) по којој државни службеник може бити удаљен из републичког органа управе до завршетка дисциплинског поступка у случају ако је покренут дисциплински поступак због учињене теже повреде радне дужности (члан 75).

претходним привременим удаљењем с посла не постиже никаква корист за службу.²⁴

4. Кривична одговорност као разлог за удаљење радника са рада

За разлику од Закона о раду Републике Српске који прописује да је разлог за удаљење радника основана сумња да почињена радња представља кривично дјело (члан 149.), остављајући послодавцу да оцјени да ли постоји основана сумња и не одређујући шта тај појам значи, други анализирани закони о раду су прецизнији: запослени може да буде привремено удаљен ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дјела учињеног на раду или у вези са радом (Закон о раду Србије члан 165.); запослени ће бити привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дјела учињеног у раду или у вези са радом или поступак због кривичног дјела корупције Закон о раду Црне Горе (члан 130.). Наведене разлике показују да постоје различит нормативни приступ о томе ко има способност и капацитет да утврди постојање кривичног дјела као разлога за факултативно удаљење са рада (за разлику од случаја када је радник у притвору), да ли треба радника против кога није одређен притвор удаљити са рада ако није у питању кривично дјело учињено на раду или у вези са радом, да ли треба предвидјети кривично дјело корупције као посебан разлог за удаљење.

У оквиру расправе о питању ко има способност и капацитет да утврди постојање основане сумње да почињена радња представља кривично дјело (као разлог за факултативно удаљење са рада) може се позвати на аргументе изнесене у одлуци Уставног суда Србије из 2017. године²⁵ која се односи на престанак радног односа по члану 179. став 3. тачка 5) Закона о раду Србије у коме је прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дјело. Истовјетну одредбу о престанку радног односа садржи Закон о раду Републике Српске (члан. 179. став. 3. тачка 5). Уставни суд је оцјенио да тачка 5) није у сагласности са Уставом и да се оспореном одредбом нарушава уставна гаранција права на правично суђење, као и уставна гаранција права на правну сигурност у казненом праву према којој се свако

²⁴ Д. Јурас, *op.cit.*, стр.48.

²⁵ Одлука Уставног суда Србије број ИУз-424/2014

сматра невиним за кривично дјело док се његова кривица не утврди правноснажном одлуком суда.²⁶ Уставни суд је оцијенио да је оспореном одредбом послодавцу у суштини дато овлашћење које може имати само суд, јер, у конкретном случају, послодавац без вођења „кривичног” поступка и без обезбјеђивања запосленом свих уставних гаранција које се односе на правну сигурност у казненом праву, самостално утврђује да ли понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дјела или не. Наиме, према оцјени Суда, овакво Законом дато овлашћење послодавцу, представља заправо повјеравање одређених ингеренција кривичног суда послодавцу, а за шта не постоји утемељење у Уставу. За оцјену законитости одлуке о удаљењу нема значаја начин окончања дисциплинског поступка. Полазећи од наведеног образложења може се поставити питање да ли се наведени правни аргументи могу примјенити на одредбу Закона о раду Републике Српске (члан 149. став 1.) о разлозима за удаљење радника: “Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.” Овом одредбом је остављена могућност послодавцу и одговорном лицу код послодавца да одлучује о томе да ли постоји основана сумња да радња учињена од радника представља извршење кривичног дјела као разлог за удаљење радника. Како се наводи, да би радник био удаљен неопходно је да је затечен у вршењу радњи за које послодавац основано сумња да представљају кривично дјело. Радње морају бити предузете на раду тј. радње морају бити функционално и просторно повезане са радом радника или у вези са радом радника код послодавца (у вези са радним односом).²⁷ Другачије тумачење одредбе члан 149. став 1, а по коме послодавац не утврђује да ли постоји основана сумња да радња радника представља кривично дјело, већ надлежни орган, одступа од тога да је у питању факултативно удаљење о коме самостално одлучује послодавац: “послодавац га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду” (члан 149. став 1.). Разлог за питање јесте и овлашћење дато послодавцу у одредби члана 149. став 3.: “Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.” Разлоге за удаљење са рада треба правнотехнички прецизно и јасно формулисати, а као аргумент за такав

²⁶ Одредба је престала да важи даном објављивања Одлуке Уставног суда у „Службеном гласнику Републике Србије“ бр. 13/17.

²⁷ Р. Кличковић, Б. Радић, *Коментар Закона о раду Републике Српске*, Центар за демократизацију друштва, Бања Лука 2016, стр. 209.

став може се навести дио образложења Одлуке Уставног суда у коме је констатовано да је поред наведеног, Уставни суд оцјенио да оспорена одредба члана 179. став 3. тачка 5) Закона није у сагласности ни са начелом владавине права као једном од темељних начела сваког демократског друштва, а што како се даље наводи: “подразумијева и то да норме сваког општег правног акта буду јасне, одређене и предвидиве, како је то Европски суд за људска права дефинисао стандардом аутономног појма закона и како је, у складу са тим стандардом, изражено у више одлука Уставног суда (нпр. ИУз-27/2009, ИУз-107/2011, ИУз-299/2011 и др. – „да би се један општи акт сматрао законом, не само формално, него и у садржинском смислу, тај закон, односно његове норме морају бити у довољној мери прецизне, јасне и предвидиве, тако да субјекти на које се закон односи могу ускладити своје понашање са законом, како не би због непрецизних, али и недостатних норми били ускраћени у остваривању својих зајемчених права или правних интереса”). Полазећи од наведених ставова, Уставни суд указује да су оспореном одредбом члана 179. став 3. тачка 5) Закона управо доведени у питање наведени стандарди који су морали бити поштовани зарад обезбеђења уставних начела владавине права, правне сигурности и једнакости свих пред Уставом и законом. С тим у вези, Уставни суд констатује да оспорена одредба Закона, иако по својој правној природи јесте општа, јер се односи на неодређени број случајева, није у довољној мери прецизна, јасна и предвидива, јер њоме није омогућено запосленима да унапред имају сазнање о томе које ће све понашање запосленог послодавац окарактерисати као радњу извршења кривичног дјела у конкретном случају, имајући у виду да послодавац самостално цијени постојање наведеног отказног разлога, без икаквог ближег одређивања противправног понашања запосленог.“

На питање шта одредити као разлог удаљења са рада за радника против кога није одређен притвор: кривично дјело или кривично дјело учињено на раду или у вези са радом, анализирани закони о раду садрже различита правила: кривично дјело (Закон о раду Републике Српске члан 149.); кривично дјело учињено на раду или у вези са радом (Закон о раду Србије члан 165.); (Закон о раду Црне Горе (члан 130.)). Појам на раду или у вези са радом одређује се на основу просторне или функционалне повезаности запосленог са радом у вријеме извршења радње. Запослени је на примјер на раду када врши послове у просторијама послодавца, али и када по његовом налогу то чини ван назначеног простора, али у присуству функционалне повезаности – када посао обавља у просторијама другог

субјекта по налогу послодавца.²⁸ Нормативно рјешење по коме је разлог за удаљење кривично дјело је прешироко јер се односи на случајеве у којима удаљење зависи од воље послодавца, а почињено кривично дјело не може се довести у везу са радом. Стога је прихватљивије правило да радник (запослени) може да буде привремено удаљен ако је у питању кривично дјело учињено на раду или у вези са радом. На став да треба посебно одредити кривично дјело корупције као разлог за удаљење са рада упућује правило у Закону о раду Црне Горе, да ће запослени бити привремено удаљен због кривичног дјела корупције ЗРЦГ.

5. Закључак

Анализирани закони о раду садрже различита правила у погледу повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине као разлога за удаљење са рада, али се свODE на приступ да тежа повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине за коју је предвиђено изрицање мјере престанка радног односа, односно раскид уговора о раду представља оправдан разлог за удаљење радника са рада, за разлику од других случајева повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Анализирани закони о раду садрже различита правила о томе која кривична дјела треба предвидјети као разлог за удаљење радника са рада против кога није одређен притвор. Правна анализа разлога за удаљење радника са рада је показала да треба предвидјети да послодавац може удаљити радника са рада за кривична дјела учињена у раду или у вези са радом и да треба посебно прописати да радник може бити удаљен због почињеног кривичног дјела корупције. Треба дати предност правилу да је у питању започето кривично гоњење због кривичног дјела учињеног у раду или у вези са радом, у односу на правило да радник може бити удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак. У складу са тим послодавцу не може бити дато овлашћење да утврди да ли постоји основана сумња да радња радника представља кривично дјело као разлог за удаљење радника са рада.

²⁸ Живковић Б., *Мјера удаљења са рада*, зборник радова Глосаријум, Београд 2006. стр. 183.

Литература

- Шундерић Б. (2010), *Радно право*, Београд, Службени гласник.
- Лубарда Б. (2013), *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду.
- Готовац В. (2014), *Закон о раду с коментарима и тумачењима*, „ТИМ press“, Загреб 2014. стр. 297.
- Јовановић П. (2015), *Радно право*, Правни факултет Нови Сад.
- Кличковић Р., Радић Б. (2016), *Коментар Закона о раду Републике Српске*, Центар за демократизацију друштва.
- Мирјанић Ж. (2004), *Индивидуални радни односи*, друго измјењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитет у Бањој Луци.
- Мирјанић Ж. (2014), *Писање и доношење закона*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци.
- Тинтић Н. (1972), *Радно и социјално право*, Народне новине.
- Лале Р. (2012), *Удаљење радника са рада, Годишњак Правног факултета Универзитета у Источном Сарајеву*, бр. 1/2012, стр. 133-144.
- Чолић Б., *Поступци заштите права запослених пред судовима и другим органима*, *Радно и социјално право*, 1-6/2005.
- Шундерић Б., Ковачевић Љ. (2017), *Радно право*, ЈП „Службени гласник“.
- Живковић Б. (2006), *Мера удаљења са рада, Новине у прописима о раду*, Глосаријум.

Željko Mirjanić

Full professor, Faculty of Law, Banja Luka University

REASONS FOR TEMPORARY SUSPENSION OF EMPLOYEE FROM WORK

Summary

Suspension of employee from work is analysed as a statutory temporary, preventive, dependent, accessory measure resulting from illegal activities that subjected the employee to a criminal investigation, and proceedings for the purpose of establishing liability for breach of work obligations or violation of work discipline, different from suspension from work as a measure taken against employee for breach of work obligations or violation of work discipline. The study of comparative labour law in the region, different reasons for suspension from work have been identified, including the way of regulating suspension from work as a labour law institute.

Key words: *breach of work obligation as a reason for suspension from work, criminal liability as a reason for suspension from work.*