

2.	ПРЕПОРУКА	Прецизније регулисати разлоге за отказ и удаљење запосленог са рада у случају када запослени изврши кривично дело на раду или у вези са радом.
	регулаторно тело (надлежно за спровођење)	Министарство рада и социјалне политике
	пропис који треба изменити	Закон о раду („Сл.гласник РС“, број 24/2005 и 61/2005)
	начин спровођења	Подношење Влади Нацрта закона којим ће се предложити измена Закона о раду („Сл.гласник РС“, број 24/2005 и 61/2005), тако што ће се прописати да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом тек након правоснажности пресуде за учењо кривично дело на раду или у вези са радом, као и да удаљење запосленог са рада против кога је покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.
	рок за спровођење	15.01.2010. године
	нацрт – предлог прописа чије усвајање треба да предложи регулаторно тело	<p style="text-align: center;">ЗАКОН О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ</p> <p style="text-align: center;">Члан 1.</p> <p style="text-align: center;">У члану 167. после става 1. додаје се став 2. који гласи: “Изузетно од одредбе става 1. овог члана, ако је против запосленог покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка“.</p> <p style="text-align: center;">Члан 2.</p> <p style="text-align: center;">У члану 179. тачка 4) мења се и гласи: „Ако је запослени правоснажно осуђен за учињено кривично дело на раду или у вези са радом“.</p>

	<p style="text-align: center;">Члан 3.</p> <p style="text-align: center;">Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.</p>
<p style="text-align: center;">подносилац иницијативе</p>	<p>1) Телеком АД 2) Колумара метал ДОО 3) ЈП Железница Србије 4) Адвокати</p>
<p style="text-align: center;">ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕПОРУКЕ</p> <p style="text-align: center;">КРАТАК ОПИС ПРОБЛЕМА</p> <p>У члану 179. став 4. Закона о раду, прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом. Наведена одредба закона није довољно прецизирана и нејасно је да ли је у конкретном случају потребно да постоји правоснажна осуђујућа пресуда или не. У парницама у којима се утврђује законитост, односно незаконитост отказа уговора о раду када не постоји правоснажна пресуда, судска пракса је подељена што доводи до различитих одлука у истим или сличним ситуацијама. Поред наведеног у члану 167. Закона о раду, прописано је да удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца. У пракси је немогуће да се у том року донесе правоснажна пресуда због извршења кривичног дела те је послодавац је дужан да запосленог врати на рад иако је кривични поступак у току и постоји основана сумња да је запослени извршио кривично дело на раду или у вези са радом.</p> <p style="text-align: center;">ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ - УШТЕДЕ</p> <p>Није могуће прецизно навести уштеде на годишњем нивоу, јер се не води оваква врста евиденције на републичком нивоу, али прецизирањем предметне одредбе избегли би се многобројни вишегодишњи судски поступци, који би у великој мери растеретили рад судова и самим тим их учинили ефикаснијим. Измена прописа не би захтевала издвајање средстава из буџета.</p>	

ДЕТАЉНО ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Имајући у виду да је отказ уговора о раду изузетно значајно економско и социјално питање неопходно је јасно прописати разлоге за отказивање уговора о раду. Отказ уговора о раду из члана 179. Закона о раду може се дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа. У члану 179. став 4. Закона о раду, прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом. Наведена одредба закона није довољно прецизна у смислу да ли се у конкретном случају ради о правноснажно пресуђеној ствари или не. Наиме, у пракси постоје случајеви у којима процедура за отказ уговора о раду која је у складу са Колективним уговором и са Законом о раду, предвиђа да се запосленом откаже уговор о раду у случају када је предузеће сазнало за чињење или нечињене запосленог које има обележје кривичног дела на раду или у вези са радом, прикупило доказе и када је против запосленог поднело кривичну пријаву на основу које је покренут кривични поступак (решењем о покретању кривичног поступка), надлежна дирекција за персонал и организацију одмах по покретању кривичног поступка отказује запосленом уговор о раду.

Уколико постоји основана сумња да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом (најчешће кривична дела из области привреде и она код којих је објекат кривичног дела повезан са радно-правним односом), утврђивање његове кривичне одговорности ће се испитивати пред кривичним судом редовне надлежности. Наиме, веома важна гаранција права окривљеног у кривичном поступку налази се у презумпцији невиности, према којој се оптужени сматра невиним све док се његова кривица не утврди правноснажном судском одлуком.

Због тога би најцелисходније било прецизирати одредбу члана 179. став 4. Закона о раду која би прописала да послодавац може да откаже уговор о раду ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом по правноснажности пресуде. Такође, потребно је допунити одредбу закона која се односи на удаљење запосленог са рада. Наиме, прописано је да запослени може бити привремено удаљен са рада у периоду који може да траје најдуже три месеца, ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом. Имајући у виду да се кривични поступак не може окончати у року од три месеца потребно је у члану 167. Закона о раду прописати да удаљење запосленог са рада против кога је покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, може трајати до правноснажног окончања кривичног поступка.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДБИ ЧИЈА СЕ ИЗМЕНА ПРЕДЛАЖЕ

Члан 167.

Удаљење из члана 165. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179 тач. 2) - 4)

ИЗУЗЕТНО ОД ОДРЕДБЕ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА, АКО ЈЕ ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ ПОКРЕНУТ КРИВИЧНИ ПОСТУПАК ЗБОГ КРИВИЧНОГ ДЕЛА УЧИЊЕНОГ НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА РАДОМ, УДАЉЕЊЕ МОЖЕ ДА ТРАЈЕ ДО ПРАВОСНАЖНОГ ОКОНЧАЊА ТОГ КРИВИЧНОГ ПОСТУПКА.

Члан 179.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да он може да настави рад код послодавца;
- 4) АКО ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ПРАВОСНАЖНО ОСУЂЕН ЗА УЧИЊЕНО КРИВИЧНО ДЕЛО НА РАДУ ИЛИ У ВЕЗИ СА РАДОМ;
~~ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;~~
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство ил мировање радног односа у смислу овог закона;
- 6) ако запослени злоупотреби прљаво на одсуство због привремене спречености на рад;