Doc.dr Vesna Simović-Zvicer

Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Suspenzija ili privremeno udaljenje s rada zapošljenog, u skladu s rješenjima koja su sadržana u ZOR-u predstavlja samostalni pravni institut, koji može ali ne mora biti povezan s disciplinkom odgovornošću zapošljenog. Zapravo, iz rješenje koja su sadržana u čl. 154 i 155 ZOR-a proizlazi da je suspenzija kao institut samo u jednom slučaju vezana za disciplinsku odgovornost, dok je u druga dva vezana za krivičnu odgovornost zapošljenog. Stoga je pogrešno suspenziju poistovjećivati s disciplinskim sankcijama.

Suspenzija kao mjera ima tri bitna obilježja:

* to je akcesorna mjera: jer se može preduzeti samo u vezi sa započetim disciplinskim ili krivičnim postupkom;
* to je preventivna mjera: jer se preduzima kako bi se spriječile ili otklonile radnje povodom kojih se vodi neki od pomenutih postupaka;
* to je privremena mjera: jer može trajati najduže do donošenja konačne disciplinske odluke, odnosno pravosnažne odluke u krivičnom postupku ili do ukidanja pritvora.

Suspenzija može biti dobrovoljna (u kojim slučajevima poslodavac ima diskreciono pravo da zapošljenog udalji s rada) i obavezna (u kojim slučajevima poslodavac ima obavezu da zapošljenog udalji s rada).

Kod dobrovoljne ili fakultativne suspenzije poslodavac ima mogućnost (može, ali ne mora) da zapošljenog udalji s rada u dva slučaja:

* ako postoje okolnosti da je izvršio težu povredu radne obaveze: za razliku od ranije važećeg rješenja, u ovom slučaju nije neophodno da je zapošljeni „zatečen u vršenju povrede radne obaveze“, što je u praksi u velikom broju slučajeva bilo teško primjenljivo, već je dovoljno da postoje okolnosti koje ukazuju da je izvršio težu povredu radne obaveze;
* ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog na radu i u vezi s radom: za razliku od ranije važećeg zakona, ovo je sada slučaj dobrovoljne suspenzije, koji podrazumijeva da poslodavac procijeni da je potrebno zapošljenog suspendovati, to će i učiniti, bez obzira što se protiv njega vodi krivični postupak za djelo koje je učinjeno na radu ili u vezi s radom.

U oba slučaja udaljenje traje najduže do okončanja postupka u kojem se utvrđuje odgovornost zapošljenog. To podrazumijeva dvije stvari, i to:

* u slučaju koji se odnosi na težu povredu radne obaveze, zapošljeni može biti suspendovan tek po donošenju odluke o pokretanju disciplinskog postupka;
* u slučaju koji se odnosi na krivični postupak, suspenzija traje sve do pravosnažnosti odluke u krivičnom postupku.

Obavezna suspenzija je predviđen u slučaju pritvora. Pritvor je jedna od mjera za obezbjeđivanje prisustva okrivljenog i uspješno vođenje krivičnog postupka i određuje se u slučajevima koji su predviđeni Zakonom o krivičnom postupku i pod uslovom ako se ista svrha ne može ostvariti drugom mjerom, a neophodan je radi nesmetanog vođenja postupka[[1]](#footnote-1). Zapošljeni je određivanjem pritvora lišen slobode, te iz tog razloga ne može ni izvršavati radne obaveze, što je i razlog za njegovu obaveznu suspenziju s rada. Međutim, važno je napomenuti da pritvor nije osnov za prestanak radnog odnosa, bez obzira na njegovo trajanje. Naime, određivanje pritvora dovodi do automatskog udaljenja s rada zapošljenog, a ukidanjem pritvora prestaje i suspenzija. Iz tog razloga, rješenje o udaljenju u ovom slučaju (za razliku od dobrovoljne suspenzije) ima deklaratorni karakter.

Suspenzija zapošljenog vrši se rješenjem u pisanoj formi, pri čemu se podrazumijeva da rješenje treba da sadrži: osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku. Rješenje o udaljenju može donijeti samo direktor i to u roku od tri dana saznanja za osnov za udaljenje, a ako je razlog za suspenziju pritvor zapošljenog – onda se rok računa od dana dostavljanja obavještenja o pritvoru. Od ovog pravila predviđen je izuzetak , kada se udaljenje može izvršiti i na osnovu pisanog naloga direktora ili drugog ovlašćenog lica kod poslodavca (npr. rukovodilac organizacione jedinice, koji u skladu s internim aktima poslodavca ima takva ovlašćenja). Međutim, u ovom slučaju obaveza donošenja rješenja o udaljenju postoji u roku od tri dana udaljenja s rada. U suprotnom, u skladu sa stavom 4 ovog člana, smatraće se da nalog za udaljenje nije ni dat, što znači da zapošljeni ne bi mogao da trpi nikakve negativne posljedice koje proizilaze iz suspenzije.

Za vrijeme trajanja suspenzije zapošljeni ima pravo na naknadu zarade. Pri tome, iznos naknade zarade ne zavisi od vrste supenzije (da li je obavezna ili dobrovoljna), već zavisi od toga da li je u pitanju zapošljeni koji je samac (kada će imati pravo na naknadu u visini od 1/3 zarade) ili izdržava porodicu (kada ima pravo na naknadu u visini od ½ zarade). Osnov za naknadu zarade je iznos zarade zapošljenog koju je ostvario u mjesecu koji prethodi njegovoj suspenziji s rada. Ukoliko je osnov za suspenziju pritvor, naknada zarade se isplaćuje na teret organa koji je odredio pritvor, koji je dužan da o donijetom rješenju o određivanju pritvora obavijesti poslodavca u roku od tri dana. Kako je naknada zarade pravo iz radnog odnosa, poslodavac će biti dužan da zapošljenom isplati naknadu zarade, a nakon toga će ostvariti pravo na refundaciju od organa koji je odredio pritvor – podnošenjem zahtjeva za refundaciju.

Zapošljeni će imati pravo na razliku između isplaćene naknade zarade i punog iznosa zarade koji bi ostvario da nije bilo pritvora, i to:

* ako je donijeta pravosnažna sudska odluka kojom je krivični postupak protiv njega obustavljen ili odluka kojom je oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
* ako je u disciplinskom postupku oslobođen odgovornosti ili je postupak protiv njega obustavljen.

1. U skladu s članom 175 Zakona o krivičnom postupku („Sl. list CG“, br. 57/2009, 49/2010, 47/2014, 2/2015, 35/2015, 58/2015, 28/2018), razlozi za određivanje pritvora nekom licu su sljedeći: ako se krije ili ako se ne može utvrditi njegov identitet ili ako postoje druge okolnosti koje ukazuju na opasnost od bjekstva; ako postoje okolnosti koje ukazuju da će uništiti, sakriti, izmijeniti ili falsifikovati dokaze ili tragove krivičnog djela ili da će ometati postupak uticanjem na svjedoke, saučesnike ili prikrivače; ako postoje okolnosti koje ukazuju da će ponoviti krivično djelo ili dovršiti pokušano krivično djelo ili da će učiniti krivično djelo kojim prijeti; ako je pritvor nužan radi nesmetanog vođenja postupka, a u pitanju je krivično djelo za koje se po zakonu može izreći kazna zatvora od deset godina ili teža kazna i koje je posebno teško zbog načina izvršenja ili posljedica; ako je uredno pozvani optuženi izbjegava da dođe na glavni pretres. [↑](#footnote-ref-1)