

Решење којим се изриче мера привременог удаљења с рада без накнаде зараде за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

На основу члана 192. став 1. тачка 1. (уколико је у питању привредно друштво, а уколико је у питању предузетник онда унети тачка 2) и у вези са чланом 179а став 1. тачка 1. Закона о раду, директор (или друго лице надлежно за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима из радног односа и по основу рада, а уколико је надлежно лице код послодавца пренело овлашћење за одлучивање онда обавезно унети и акт којим је то овлашћење пренето), дана _____ године, доноси следеће

Р Е Ш Е Њ Е

Напомена Редакције: Два разлога иду у прилог обавези изрицања Упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду и поштовања процедуре у вези с тим. Члан 179а Закона прописује да се за „повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине” примењују наведене мере, што значи да послодавац претходно мора да утврди постојање повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, а да би то утврдио мора да „изведе” доказе и саслуша другу страну. У истом члану стоји и „уместо отказа”, а да би се пак стекли услови за отказ мора се спровести процедура за давање отказа.

1. Запосленом _____ (име и презиме), на пословима _____, изриче се мера привременог удаљења с рада без накнаде зараде, због повреде радне обавезе (уколико је запослени прекршио радну дисциплину, онда унети „непоштовања радне дисциплине”).
2. Мера привременог удаљења с рада из тачке 1. овог решења траје _____ (удаљење може трајати од 1 до 15 радних дана).
3. Ово решење је коначно даном достављања запосленом.

О б р а з л о ж е њ е

Запослени _____, на пословима _____, дана _____ године _____ (описати радњу повреде радне обавезе / непоштовање радне дисциплине, која мора одговарати претходно прописаној повреди радне обавезе / непоштовању радне дисциплине).

Послодавац је извео доказе у вези с наведеним чињеничним стањем тако што је _____ (саслушање сведока, увид у писану исправу, може се описати из ког је доказног средства извучен који закључак), из којих је неспорно утврђено да се запослени понашао на начин ближе описан у претходном ставу.

Наведено чињенично стање представља повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине из члана _____. (навести члан Закона о раду, Колективног уговора/Правилника о раду или уговора о раду којим је утврђена та повреда радне обавезе / кршење радне дисциплине).

Напомена Редакције: Избегавати да се као повреда радне обавезе / непоштовање радне дисциплине унесе правни стандард (нпр. несавесно, немарно или неблаговремено

извршавање радних обавеза), уколико тај стандард није прецизно дефинисан (нпр. у чему се састоји несавесност).

Послодавац је упутио упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду, бр. _____ од дана ____ године, и добио изјашњење запосленог.

Послодавац је размотрио изјашњење запосленог у вези с наведеним доказима и на основу свега сматра да су се стекли услови за отказ уговора о раду.

Алтернатива:

Послодавац, међутим, сматра да у овом случају постоје олакшавајуће околности у виду: _____ *(навести олакшавајуће околности, на пример: да је запослени у тешкој материјалној ситуацији, да је дуго година запослен код послодавца, да има децу коју школује итд).*

или

Послодавац, међутим, сматра да у овом случају повреда радне обавезе / непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом престане радни однос, а имајући у виду да је _____ *(нпр. да је степен кривице мали, да су изостале штетне последице итд.).*

Имајући у виду члан 179а став 1. тачка 1. Закона о раду, који прописује да послодавац може да изрекне меру привременог удаљења с рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 дана, а пошто сматра да постоје олакшавајуће околности да повреда радне обавезе / непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом престане радни однос, послодавац је изрекао меру из тачке 1. овог решења.

С обзиром на то да је чланом 179а став 1. Закона о раду утврђено дискреционо право послодавца да одреди врсту и трајање мере, послодавац се определио за наведену меру, сматрајући да ће изречена мера утицати на запосленог да поново не учини исту повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине, као и да ће превентивно утицати на остале запослене да не учине исту повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине.

Будући да члан 179а став 1. тачка 1. Закона о раду ограничава послодавца у делу најдужега трајања ове мере, послодавац је изрекао меру у трајању од _____, а како је утврђено у тачки 2. овог решења.

У смислу члана 185. Закона о раду, одлучено је као у тачки 3. изреке овог решења.

Због свега наведеног, одлучено је као у изреци Решења.

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ: Запослени може поднети тужбу надлежном суду у року од 60 дана од дана пријема овог решења, уколико сматра да оно није донето у складу са Законом о раду.

(назив послодавца)

Директор *(или друго надлежно лице)*