

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД / REVIEW ARTICLE

Примљен: новембар 2012.

Received: November 2012.

Радислав Лале

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

УДАЉЕЊЕ РАДНИКА СА РАДА (СУСПЕНЗИЈА)

У раду, обрађено је удаљење радника са рада (суспензија) као превентивна и привремена мјера, која је везана за институт дисциплинске одговорности запослених. Аутор даје објашњења ове значајне радно-правне установе, основних врста суспензије радника са рада, услова под којима се радник може, односно мора удаљити са рада, као и положаја радника за вријеме суспензије. Посебна пажња посвећена је суспензији државних службеника из службе, с обзиром на то да је овај институт у вези са кривичном и дисциплинском одговорности државних службеника. Аутор закључује да је потребно кроз будуће измјене и допуне Закона о раду Републике Српске отклонити недостатке и нелогичности одредаба које регулишу трајање удаљења радника са рада, а посебно треба регулисати права радника и државних службеника после престајања суспензије.

Кључне ријечи: Суспензија; Дисциплинска одговорност; Факултативна суспензија; Обавезна суспензија.

1. УВОД

Удаљење са рада је својеврсна акцесорна, превентивна и привремена мјера одстрањења радника са рада, уз право на одређену накнаду зараде. Удаљење је акцесорна мјера, јер зависи од одређеног разлога. Удаљење је превентивна мјера, јер се одређује да би се спречила штетна дејства на имовину послодавца. Удаљење је привремена мјера јер је њено дејство временски ограничено. Удаљење ваља разликовати од дисциплинске мјере, пошто се одређује док вла-

да презумпција невиности, дакле, прије него што се утврди одговорност радника за настанак узрока.¹

Сврха удаљења (суспензије) је у заштити запослених радника у предузећу и самог предузећа, односно послодавца од негативних и штетних посљедица до којих може да доведе даље присуство на послу радника који је извршио повреду радне обавезе, односно кривично дјело на раду или у вези са радом, те у обезбјеђивању оптималних услова за хитно, ефикасно и објективно утврђивање дисциплинске одговорности тог радника. Као што се види, суспензија радника није самостална радноправна установа, већ је она везана за институт дисциплинске одговорности. Суспензија претходи вођењу дисциплинског поступка,² али њом се не прејудуцира исход дисциплинског поступка.³ Наиме, удаљење радника са рада јесте мјера превенције којом се ублажавају, односно отклањају евентуалне посљедице радње или стања недисциплине. За све вријеме удаљења са рада, важи презумпција невиности.

У складу са чл. 133 Закона о раду Републике Српске,⁴ ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду. Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у том року послодавац је дужан да одлучи о одговорности радника или да га ослободи од одговорности. Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка ако послодавац другачије не одлучи. За вријеме удаљења са рада, радник има право на накнаду плате у висини од 50% просјечне плате коју је остварио у посљедњих шест мјесеци.

Специфичност правне природе института удаљења са рада према Закону о раду Републике Србије,⁵ огледа се у томе што је чланом 170 прописано да послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 179, тач. 2 и 3 овог закона да умјесто отказа уговора о раду изрекне мјеру 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. У овом случају, мјера удаљења са рада може да се изрекне у

¹ З. Ивошевић, *Радно право*, Београд 2005, 254.

² П. Јовановић, *Радно право*, Београд 2003, 317.

³ Д. Хаџи-Танчић, „Режими удаљења запосленог са рада у српском законодавству“, *Правни живот* 10/2003, 915.

⁴ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 55/07.

⁵ Закон о раду, *Службени гласник Р. Србије*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09.

трајању од једног до три радна дана. Према томе, може се закључити да удаљење радника са рада према Закону о раду Републике Србије није само превентивна мјера, већ је и посебна нова дисциплинска мјера привременог удаљења са рада без накнаде коју послодавац може да изрекне запосленом.⁶

Као питање за будуће измјене и допуне Закона о раду Републике Српске, може се поставити могућност увођења удаљења радника са рада у систем дисциплинских санкција, по узору на рјешења Закона о раду Републике Србије. Наиме, за радника је у сваком случају боље да буде суспендован са радног мјеста на одређено вријеме са или без накнаде зараде, него да добије отказ уговора о раду због учињене повреде радне дисциплине. Такође, прописивањем суспензије радника са рада као посебне дисциплинске мјере, проширила би се и лепеза дисциплинских санкција у радном законодавству Републике Српске, што би у крајњој линији омогућило и досљеднију примјену принципа индивидуализације дисциплинских казни.

2. ВРСТЕ СУСПЕНЗИЈЕ

Суспензија као превентивна и привремена мјера може бити обавезна и факултативна. Обавезна (облигаторна) суспензија јесте посљедица наступања таквих разлога који доводе до тога да радник мора бити привремено удаљен са рада. Необавезна (факултативна) суспензија настаје када наступе разлози који су подобни за одређивање суспензије, али чија конкретна примјена зависи од специфичних околности у сваком поједином случају, што цијени послодавац, дакле тада радник може бити удаљен са рада.⁷

2.1. Факултативна суспензија радника

Удаљење је факултативно када се може али и не мора одредити. Његово одређивање зависи од оног ко о њему одлучује.

Запослени се удаљује са рада кад се одлука о томе донесе. Без одлуке, нема удаљења и кад основ за удаљење постоји. С обзиром на то, одлука о удаљењу запосленог са рада има конститутивни карактер.⁸

Закон о раду Републике Српске у чл. 133, ст. 1 прописује да ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да пред-

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

⁷ S. Dedić, J. Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, Sarajevo 2003, 335.

⁸ З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд 2004, 279.

стављају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду. Радник може бити привремено удаљен са рада: 1) ако је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, и 2) ако је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да угрожавају имовину веће вриједности. Околности и услови под којима се у наведеним случајевима радник може удаљити са рада требале би се уређивати колективним уговором.⁹ Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, а у том року послодавац је дужан да одлучи о одговорности радника или да га ослободи од одговорности (чл. 133, ст. 2 Закона о раду).

2.2. Обавезна суспензија радника

Наше позитивно радно законодавство усваја као принцип факултативну суспензију, а обавезна суспензија се јавља изузетно. То је случај када је радник фактички већ удаљен са рада – кад је стављен у притвор. Конкретније, сматра се да је радник привремено удаљен из радне средине, тј. радног мјеста када је против њега одређен притвор.¹⁰

Обавезно удаљење са рада запосленог лица којем је одређен притвор не предвиђа изричито Закон о раду Републике Српске, и то је његова велика мана. Наиме, у чл. 133, ст. 2 Закон о раду прописује да, ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи. Поставља се оправдано питање шта послодавац може „другачије“ да одлучи, ако је против радника покренут кривични поступак и ако му је одређен притвор? За све вријеме трајања притвора, радник фактички није у могућности да буде на радном мјесту и да извршава своје радне обавезе, тако да би свака одлука послодавца о престанку удаљења са рада у овом случају била безпредметна и без икаквог дејства док се радник налази у притвору. С обзиром на наведено, потребно је кроз будуће измјене и допуне Закона о раду отклонити недостатке и нелогичности одредаба које регулишу трајање удаљења радника са рада.

Радник коме је одређен притвор удаљује се са посла од првог дана притвора. У овом случају, послодавац доноси деклараторно рјешење о удаљењу радника са посла. То удаљење траје док траје притвор. По престанку обавезног удаљења (притвора) даљи радноправни положај радника зависи од пресуде донијете у кривичном поступку, односно

⁹ П. Јовановић, 317.

¹⁰ S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, 335.

одлуке послодавца донијете у вези са извршењем пресуде кривичног суда, или зависи од одлуке донијете у дисциплинском поступку, ако је поступак вођен због повреде радне обавезе у вези са истом ствари поводом које је радник и стављен у притвор.¹¹ За вријеме удаљења са рада, радник има право на накнаду плате у висини од 50 % просјечне плате коју је остварио у посљедњих шест мјесеци (чл. 133, ст. 3 Закона о раду).

3. ПОЛОЖАЈ РАДНИКА ЗА ВРИЈЕМЕ СУСПЕНЗИЈЕ И ТРАЈАЊЕ СУСПЕНЗИЈЕ

Док се налази под суспензијом, радник је и даље у радном односу и остварује своја права сагласно положају у којем се налази. То је у складу са правном природом удаљења, које има карактер једне посебне превентивне мјере, али не и значај и карактер основа за престанак радног односа.

Поред права радника на накнаду плате у висини од 50 % просјечне плате коју је остварио у посљедњих шест мјесеци (чл. 133, ст. 3 Закона о раду), посебно треба регулисати права радника после престанка удаљења. Радник има право на накнаду плате у висини разлике између износа накнаде примљене за вријеме удаљења са рада и просјечне плате остварене прије удаљења, у складу са законом, односно колективним уговором: 1) ако кривични поступак против њега буде правноснажном одлуком суда обустављен, или ако правноснажном судском пресудом буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, и 2) ако му не буде изречена мјера која се може изрећи због теже повреде радне дисциплине, односно ако буде ослобођен одговорности за повреду радних обавеза.¹²

Раднику не припада право на новчану накнаду за претрпљене психичке болове услед незаконитог удаљења са рада, јер је његова сатисфакција у томе што је правноснажном судском одлуком враћен на посао. У том случају, радник има право на накнаду материјалне штете због изгубљене зараде.

Наиме, из природе удаљења као превентивне мјере, може се закључити да удаљење траје док постоје разлози који су и довели до увођења удаљења. У овим случајевима суспензија траје најдуже: 1) до окончања кривичног поступка; 2) до окончања дисциплинског поступка; 3) до наступања застарјелости вођења кривичног поступка; 4)

¹¹ П. Јовановић, 317.

¹² S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, 337.

до наступања застарјелости покретања и вођења дисциплинског поступка; 5) до укидања удаљења од стране послодавца прије окончања поступка.¹³

У складу са чл. 133, ст. 2 Закона о раду Републике Српске удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у том року послодавац је дужан да одлучи о одговорности радника или да га ослободи од одговорности. Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи. Радник који прими одлуку о укидању суспензије дужан је да се јави на рад без посебног позива организације, односно послодавца.

Суспензија подразумијева мировање радне дјелатности запосленог лица. Неизвјесна је судбина радног односа, јер она зависи од исхода дисциплинског, односно кривичног поступка.¹⁴ Осим утицаја суспензије на плату радника, утицај суспензије се очитује и на нека друга права из радног односа (нпр. неурачунавање времена суспензије у радни стаж, ако траје дуже вријеме, вријеме суспензије одузима се од годишњег одмора, немогућност запослења код другог послодавца итд.).

4. СУСПЕНЗИЈА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ИЗ СЛУЖБЕ

У вези са кривичном и дисциплинском одговорности, стоји и удаљење од дужности као провизорна мјера, док окривљени не буде коначно осуђен или ослобођен. Суспензија је стање правне пендентности, које завршава или враћањем у службу или престанком службеничког односа. Суспендовани службеник задржава својство државног службеника, али његово службеничко стање се модификује, а најпослије му се узима вршење службе. Суспендовати се може само активни службеник, а не и пензионисани. Суспензија нема значај казне, већ је само провизорно и заштитно средство у интересу службе.¹⁵

Суспензија као институт има обиљежја привремене мјере, а у радним односима предвиђа се као привремена превентивна мјера у вези са повредама радне дужности.¹⁶ У посебном режиму радних односа, удаљење из службе – суспензија, јавља се као једна од дисциплинских санкција која се изриче за повреде службене дужности, али и као самосталан институт који има карактеристике превентивне мјере.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ N. Tintić, *Radno i socijalno pravo, radni odnosi (II)*, Zagreb 1972, 606.

¹⁵ I. Krbeč, *Osnovi upravnog prava FNRJ*, Zagreb 1950, 351.

¹⁶ П. Кунић, *Управно право*, Бања Лука 2006, 163.

За државне службенике у институцијама БиХ, реформом законодавства уведен је институт превентивне суспензије. Превентивна суспензија може бити облигаторна и факултативна.¹⁷

1. Обавезна, односно облигаторна суспензија државног службеника у институцијама БиХ примјењује се у случајевима: 1) када се против државног службеника донесе наредба о провођењу истраге за кривична дјела корупције или кривична дјела против службене и друге одговорне дужности; 2) ако је против државног службеника покренут кривични поступак за кривично дјело за које се изриче казна затвора у трајању од најмање пет година; 3) ако је државни службеник затечен у извршењу кривичног дјела за које се изриче казна затвора у трајању од најмање пет година; 4) ако постоје озбиљни разлози који указују на извршење кривичног дјела; 5) када се државни службеник налази у притвору (чл. 58, ст. 1 и 2 Закона о државној служби у институцијама БиХ).¹⁸
2. Необавезна, односно факултативна суспензија државног службеника, када руководилац органа државне службе може, а не мора, суспендовати службеника, примјењује се у сљедећим случајевима: 1) ако постоји основана сумња да би за вријеме трајања дисциплинског поступка државни службеник могао поново прекршити службене дужности; 2) ако постоји основана сумња да би државни службеник могао утицати на свједоке; 3) ако постоје неки други разлози за које институција оцијени да су основани (чл. 58, ст. 3 Закона о државној служби у институцијама БиХ).

Наиме, у случају превентивне суспензије (без обзира на то да ли се ради о обавезној или факултативној суспензији) државни службеник који је суспендован прима пуни износ плате до окончања кривичног, односно дисциплинског поступка. Такође, дисциплински поступак се суспендује до доношења правноснажне пресуде надлежног суда (чл. 58, ст. 5). Међутим, велики недостатак Закона о државној служби у институцијама БиХ је што не регулише права државног службеника након престанка суспензије, ако кривични поступак против њега буде правноснажном одлуком суда обустављен, или ако правноснажном судском пресудом буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, од-

¹⁷ S. Dedić, J. Gradašević-Sijerčić, 338.

¹⁸ Закон о државној служби у институцијама БиХ, *Службени гласник БиХ*, бр. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 и 40/12.

носно ако буде ослобођен одговорности за повреду службене дужности.

Прије ступања на снагу Закона о државним службеницима Републике Српске, специфичност правне природе суспензије државних службеника из службе огледала се у томе што се, с једне стране, могла одредити државном службенику као превентивна мјера, а с друге стране, као посебна дисциплинска санкција за повреду службене дужности. Закон о административној служби у управи Републике Српске¹⁹ предвиђао је суспензију државног службеника као дисциплинску санкцију и као посебну превентивну мјеру. Члан 72 прописивао је да се за повреде радних дужности, државном службенику може, између осталог, изрећи и дисциплинска мјера удаљења са посла у трајању од два дана до шест мјесеци.

Старјешина органа је могао донијети одлуку о обавезној суспензији са посла државног службеника у сљедећим случајевима: 1) ако је против државног службеника покренут кривични поступак за дјело учињено у вршењу његових задатака и послова; 2) ако се државни службеник налази у притвору; 3) ако је против државног службеника покренут кривични поступак за теже кривично дјело. У случају изреченог превентивног удаљења са посла, државни службеник има право на 50 % своје плате, док удаљење траје (чл. 75 Закона о административној служби у управи Републике Српске). Међутим, ступањем на снагу Закона о државним службеницима, престали су да важе чл. 72 и чл. 75 Закона о административној служби у управи Републике Српске, а самим тим и двојна правна природа суспензије државних службеника из службе, тако да суспензија има карактер превентивне мјере, а не и посебне дисциплинске казне.

Закон о државним службеницима Републике Српске,²⁰ у чл. 74 предвиђа обавезну и факултативну суспензију државног службеника. Наиме, државни службеник се обавезно удаљава из републичког органа управе у сљедећим случајевима: 1) ако је потврђена оптужница за кривично дјело учињено у вршењу његових послова и задатака; 2) ако се државни службеник налази у притвору; 3) ако би његово присуство на раду штетило интересу органа или ометало вођење дисциплинског поступка.

Државни службеник може се удаљити из републичког органа управе у сљедећим случајевима: а) ако је против државног службени-

¹⁹ Закон о административној служби у управи Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 16/02, 62/02, 38/03, 42/04, 49/06 и 20/07.

²⁰ Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 118/08, 117/11 и 37/12.

ника потврђена оптужница за кривично дјело за које се може изрећи казна затвора у трајању од најмање три године, и б) ако је покренут дисциплински поступак због учињене теже повреде радне дужности до окончања дисциплинског поступка (чл. 75 Закона о државним службеницима).

Рјешење о удаљењу државног службеника доноси руководилац органа, односно Влада за државне службенике које поставља Влада. У случају изреченог удаљења са посла, државни службеник има право на накнаду у износу од 50 % своје плате, док удаљење траје (чл. 76). Закон о државним службеницима не садржи одредбе о правима државног службеника након престанка суспензије ако кривични поступак против њега буде правноснажном одлуком суда обустављен, или ако правноснажном судском пресудом буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, односно уколико буде ослобођен одговорности за повреду службене дужности. То питање уређује Уредба о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске.²¹

Наиме, у складу са чл. 49 Уредбе, запосленом припада право на разлику између примљене плате и плате коју би остварио да није био удаљен из републичког органа управе, као и друга права из радног односа која због удаљења није могао да оствари у случају: а) ако му не буде изречена дисциплинска мјера због повреде радне дужности, или б) ако је на основу правноснажне судске одлуке кривични поступак против њега обустављен или је исти ослобођен оптужбе, или је оптужба одбијена, али не због ненадлежности.

На рјешење о удаљењу које доноси руководилац органа, државни службеник може изјавити жалбу Одбору државне управе за жалбе у року од петнаест дана од дана пријема рјешења. Жалба не одлаже извршење рјешења. Одбор државне управе за жалбе одлучиће по жалби у року од тридесет дана од дана њеног пријема. Против рјешења о удаљењу које доноси Влада није допуштена жалба, али се може покренути спор пред надлежним судом (чл. 77 Закона о државним службеницима).

У Федерацији БиХ, суспензија државних службеника из службе има обиљежја превентивне мјере и посебне дисциплинске санкције. У складу са чл. 57 Закона о државној служби у ФБиХ,²² државном службенику се за повреду службене дужности може, између осталог, изре-

²¹ Уредба о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 104/09.

²² Закон о државној служби у ФБиХ, *Службене новине ФБиХ*, бр. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05 и 8/06.

ћи и дисциплинска мјера казнене суспензије са послова и плате у периоду од два дана до тридесет дана. С друге стране, чл. 59 закона предвиђа случајеве у којима се државном службенику може, односно мора одредити суспензија као превентивна и привремена мјера.

Закон о државним службеницима Републике Хрватске,²³ такође разликује факултативну и обавезну суспензију државних службеника из службе. У чл. 112, предвиђено је да челник тијела рјешењем може службеника удаљити из службе ако је против њега покренут казнени поступак или поступак због тешке повреде службене дужности, а повреда је такве природе да би останак у служби, док траје тај поступак, могао штетити интересима службе.

Челник тијела дужан је удаљити из службе државног службеника против којег је покренут казнени поступак или поступак због тешке повреде службене дужности због дјела са обиљежјима корупције. Сматра се да је удаљен из службе службеник против којег је покренут истражни поступак и одређен притвор, о чему се доноси рјешење. Удаљење из службе траје до окончања казног поступка или поступка због тешке повреде службене дужности, односно до истека притвора.

За вријеме удаљења из службе, службенику припада накнада плате у износу од 60 %, а ако издржава породицу 80 % плате исплаћене у мјесецу који је претходио удаљењу из службе. Пуна плата припада службенику од дана враћања у службу. Службенику се враћа обустављени дио плате од првог дана удаљења, у сљедећим случајевима: 1) ако службенички суд уважи његову жалбу против рјешења о удаљењу из службе; 2) ако је правноснажним рјешењем обустављен казнени, односно поступак због тешке повреде службене дужности, осим због застаре вођења поступка; 3) ако је правноснажном пресудом у казном, односно правноснажним рјешењем у поступку због тешке повреде службене дужности ослобођен од одговорности (чл. 114 Закона о државним службеницима Републике Хрватске).

²³ *Zakon o državnim službenicima Republike Hrvatske, Narodne novine R. Hrvatske, br. 92/05, 107/07, 27/08 и 34/11.*

5. ЗАКЉУЧАК

Удаљење радника са рада (суспензија) као акцесорна, превентивна и привремена мјера веома је значајна радноправна установа, која је везана за дисциплинску и кривичну одговорност радника и државних службеника. Иако суспензија као институт има обиљежја привремене мјере, у појединим случајевима јавља се као једна од дисциплинских санкција која се изриче за повреде радне дисциплине. Закон о раду Републике Српске изричито не предвиђа обавезно удаљење са рада запосленог лица којем је одређен притвор, и то је његов недостатак. С обзиром на то, потребно је кроз будуће измјене и допуне Закона о раду отклонити поменуте недостатке и нелогичности одредаба које уређују трајање удаљења радника са рада.

Као отворено питање за измјене и допуне Закона о раду, може се поставити могућност увођења института удаљења радника са рада у систем дисциплинских санкција, по узору на рјешења Закона о раду Републике Србије. Наиме, за радника је свакако боље да буде суспендован са радног мјеста на одређено вријеме са или без накнаде зараде, него да добије отказ уговора о раду због учињене повреде радне дисциплине. Такође, посебно треба регулисати права радника и државних службеника на нивоу Босне и Херцеговине после престанка суспензије. Ради се о праву радника, односно државног службеника на накнаду плате у висини разлике између износа накнаде примљене за вријеме суспензије и просјечне плате остварене прије суспензије ако кривични поступак против њега буде правноснажном одлуком суда обустављен, или ако правноснажном судском пресудом буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности и ако му не буде изречена мјера која се може изрећи због теже повреде радне дисциплине, односно ако буде ослобођен одговорности за повреду радних обавеза.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Dedić, Sead, Gradašćević-Sijerčić, Jasminka, *Radno право*, Sarajevo 2003;
2. Ивошевић, Зоран, *Радно право*, Београд 2005;
3. Ивошевић, Зоран, Ивошевић, Милан, *Коментар Закона о раду*, Београд 2004;
4. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Београд 2003;
5. Krbek, Ivo, *Osnovi upravnog prava FNRJ*, Zagreb 1950;
6. Кунић, Петар, *Управно право*, Бања Лука 2006;

7. Tintić, Nikola, *Radno i socijalno pravo, radni odnosi (II)*, Zagreb 1972;
8. Хаџи-Ганчић, Драгослав, „Режими удаљења запосленог са рада у српском законодавству“, *Правни живот* 10/2003;
9. Чолић, Борислав, „Поступци заштите права запослених пред судовима и другим органима“, *Радно и социјално право* 1-6/2005.

Правни прописи

1. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 55/07;
2. Закон о раду, *Службени гласник Р. Србије*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09;
3. Закон о државној служби у институцијама БиХ, *Службени гласник БиХ*, бр. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 и 40/12;
4. Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 118/08, 117/11 и 37/12;
5. Закон о административној служби у управи Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 16/02, 62/02, 38/03, 42/04, 49/06 и 20/07;
6. Закон о државној служби у ФБиХ, *Службене новине ФБиХ*, бр. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05 и 8/06;
7. *Zakon o državnim službenicima Republike Hrvatske, Narodne novine Republike Hrvatske*, бр. 92/05, 107/07, 27/08 и 34/11;
8. Уредба о дисциплинској и материјалној одговорности у републичким органима управе Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 104/09.

Radislav Lale
Faculty of Law,
University of East Sarajevo

SUSPENSION OF EMPLOYEE FROM WORK

Summary

The paper deals with suspension of employee from work as a preventive and temporary measure, which is related to the disciplinary liability of employees. The author provides explanations of this significant labor law institution, the basic types of suspension of employees from work, the conditions under which an employee may or must be removed from service and the status of employees during suspension. Special attention is given to suspension of civil servants from work, because this institute is connected with criminal and disciplinary liability of civil servants.

Key words: *Suspension; Disciplinary liability; Optional suspension; Mandatory suspension.*