

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу. Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима. Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду. Ако послодавац не оствари право на накнаду штете, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

13. Удаљење запосленог са рада.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада: 1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка; 2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца ни до истека рока за давање изјашњења, односно мишљења о отказном разлогу. За време оваквог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде. Накнаду зараде обезбеђује и исплаћује послодавац. Овакво удаљење са рада 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 због учињене повреде радне обавезе, нарушавања радне дисциплине или кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, а удаљење траје колико и притвор. И за време оваквог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде. Накнада зараде исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Ако се покаже да је удаљење са рада у наведеним случајевима било неоправдано (што се оцењује према исходу кривичног, односно отказног поступка), запосленом, за све време док није радио, припада разлика између износа накнаде зараде коју је примио и пуног износа основне зараде.

14. Измена уговора о раду.

Измена уговорених услова рада. Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора): 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада; 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца; 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца; 4) ради примене мера за запошљавање из програма решавања вишка запослених; 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду, у складу са законом; 6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду. Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и исти степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс), послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуђени анекс, рок у коме запослени треба да се изјасни,