

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера: 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана; 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери; 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се: 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења; 2) коришћење породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета; 3) одслужење или дослужење војног рока; 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог; 5) деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду; 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, због претходно наведених разлога, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. У упозорењу је послодавац дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, и рок за давање одговора на упозорење. Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року. Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од најмање осам дана од дана достављања упозорења о отказу уговора о раду.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају кад је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или је дошло до смањења обима посла, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека тог рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок. Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Посебна заштита од отказа уговора о раду. За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, запосленом који је засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство. Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности у вези с коришћењем права на одсуство у складу са Законом о раду, или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности за коришћење права на одсуство, и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.