

## **РАДНО ПРАВО**

### **НЕОСТВАРИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА РАДА КАО РАЗЛОГ ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ**

**Послодавац може запосленом отказати уговор о раду ако и после датих инструкција и остављеног рока да побољша резултате рада, настави да обавља посао на незадовољавајући начин.**

#### *Из образложења*

"Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу на неодређено време код туженог почев од 10.04.1991. године, обављајући послове благајника шљункаре све до 24.09.2009. године када му је тужени на основу члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду отказао уговор о раду, због неостваривања резултата рада, односно због немања потребног знања и способности за обављање послова на којима ради, и исплаћена му је надокнада у износу од 193.552,00 динара. У решењу о престанку радног односа паушално је образложен разлог престанка радног односа без навођења конкретних разлога и чињеница. Истог дана тужиоцу је исплаћена надокнада, и уручено упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду и споразум који је закључио са туженим. Сва три документа потписао је 24.09.2009. године, осим упозорења на коме је по налогу директора ставио датум 21.09.2009. године. У упозорењу о постојању разлога за отказ уговора о раду наведено је да тужилац није показао резултате рада на пословима на којима је распоређен, да је на основу праћења извршења послова запосленог од стране непосредних руководиоца утврђено да тужилац није у могућности да извршава постављене задатке и не показује очекивану заинтересованост за рад у циљу ефикасног извршавања послова, да су се стекли услови за отказ уговора о раду у смислу члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду и остављен му је рок од пет дана да достави изјашњење о наводима из упозорења. Наведено упозорење достављено је синдикату 25.09.2009. године. Споразумом од 24.09.2009.

године констатовано је да је тужиоцу престао радни однос због неостваривања резултата рада, да је тужилац упознат са наводима из упозорења и да је слободном вољом без принуде, претње и присиле потврдио да је сагласан са наводима из упозорења и да се одриче права на жалбу на решење о престанку радног односа као и да прихвата да му се исплати припадајућа новчана накнада у износу од 214.364,00 динара. Тачком б. наведеног споразума констатовано је да споразум представља искључиво споразум о утврђивању датума престанка радног односа и права на новчану накнаду а не споразум о престанку радног односа јер исти престаје запосленом отказом уговора о раду. Посебна комисија која би вршила процену посебних знања и вештина запослених није била формирана код туженог.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су усвојили тужбени захтев тужиоца и поништили као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду, јер нису испуњени услови за отказ уговора о раду у смислу члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05).

Према одредби члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то ако запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Одредбом члана 180. став 1. наведеног Закона, прописано је да је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тачка 1. до 6. овог Закона запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења, с` тим што је дужан да у упозорењу 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.

Конвенција МОП-а број 158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца, у члану 7. прописује да радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с` разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност. Препоруком број 166. наведене Конвенције прописано је да раднику неће престати радни однос због незадовољавајућег вршења посла, изузев ако му је послодавац претходно дао

инструкције и писмено упозорење, а ако радник после истека одговарајућег рока предвиђеног за побољшање настави и даље да обавља дужности на незадовољавајући начин, радни однос му може престати.

Да би отказ из овог разлога био законит неопходно је утврдити да резултати рада изостају због недовољног рада запосленог и његовог незалагања односно због одсуства потребних знања, способности или неукости запосленог, што је у конкретном случају изостало.

С`обзиром да тужени није испоштовао процедуру предвиђену Конвенцијом МОП-а, нити одредбе Закона о раду односно није му остављен рок да побољша радне резултате, да је побијаним решењем паушално образложен разлог престанка радног односа, без навођења конкретних разлога и чињеница, да није остварена сврха упозорења будући да му је уручено истог дана када и решење о отказу уговора о раду, да је упозорење достављено синдикату након доношења решења о отказу уговора о раду, то је побијано решење туженог којим је тужиоцу отказан уговор о раду, незаконито"

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 533/11 од 06.10.2011. године, утврђена на седници Грађанског одељења 12.03.2012. године)*