

ZAKONITOST OTKAZA UGOVORA O RADU ZAPOSLENOM ZBOG NEOSTVARIVANJA REZULTATA RADA

Zakon o radu

član 179 stav 1 tačka 1) i član 180

Upozorenje o postojanju razloga za otkaz

Sentenca:

- Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, ali pod uslovom da je prethodno poslodavac dao instrukcije i pismeno upozorenje zaposlenom, a zaposleni posle isteka odgovarajućeg roka predviđenog za poboljšanje i dalje obavlja svoje radne dužnosti na nezadovoljavajući način.

Iz obrazloženja:

"Pravilan je zaključak nižestepenih sudova da, prema odredbi člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (dalje: Zakon), poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, ali pod uslovom da je prethodno poslodavac dao instrukcije i pismeno upozorenje radniku, a radnik ni posle isteka odgovarajućeg roka predviđenog za poboljšanje i dalje obavlja svoje radne dužnosti na nezadovoljavajući način.

Neosnovano je pozivanje revidenta na neobaveznost primene preporuke broj 166. uz Konvenciju o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca koju preporuku je drugostepeni sud direktno primenio i time derogirao Zakon. Ovo sa razloga što, da bi otkaz ugovora o radu, zasnovan na odredbi člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona, bio zakonit, neophodno je utvrditi da rezultati rada izostaju zbog nedovoljnog rada zaposlenog ili njegovog nezalaganja, odnosno zbog odsustva potrebnih znanja, sposobnosti ili neukosti zaposlenog, a to se može utvrditi tek ako je poslodavac zaposlenom prethodno dao odgovarajuće instrukcije o poslu, pa zaposleni i dalje obavlja svoje dužnosti na nezadovoljavajući način i po isteku roka ostavljenog za poboljšanje rada i rezultata rada."

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 148/2013 od 16.5.2013. godine)