

**Дејана Спасојевић Иванчић,**\*

Адвокат и миритељ/арбитар при

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова

UDK: 349.22:331.106.44

UDK: 349.22:331.108.644.7

## **ОТКАЗ ЗАПОСЛЕНОМ УСЛЕД НЕОСТВАРИВАЊА РЕЗУЛТАТА РАДА ИЛИ НЕДОСТАТКА ПОТРЕБНИХ ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА КОЈИМА РАДИ**

***Апстракт:** Неостваривање резултата одосно непостојање потребних знања и способности за обављање послова на којима ради запослени представља самосталан отказни разлог по законодавству Републике Србије. Постоје два периода у регулативи овог отказног разлога: један пре измена Закона о раду у 2014. години и други период након измене. Према сада важећем закону неопходно је обавестити запосленог о пропустима као и о начину како треба убудуће да ради. Судска пракса је заузела ставове да је послодавац дужан, пре давања отказа о раду да утврди стандарде и мерила за утврђивање квалитета и обима рада, затим да утврди да је реч о кривици запосленог, те да остави примерен рок запосленом да се „побољша“.*

***Кључне речи:** отказни разлог, упозорење, обавештење, стандарди, мерила, пропусти, примерен рок.*

---

\* e-mail: office\_dejana\_verica@yahoo.com

Рад примљен: 24.06.2017.

Рад прихваћен: 26.07.2017.

## **1. Увод**

У нашем законодавству је као један од отказних разлога утврђен отказ од стране послодавца јер запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

То је регулисано Законом о раду<sup>1</sup> у чл. 179.

Како би се избегле недоумице које су настајале у пракси (не само судској), те злоупотребе од стране послодаваца изменама овог закона у 2014. години уведена је посебна одредба којом се прецизира начин отказа и поступак који претходи отказу у овом случају.

Посебна је занимљиво што се пре измена Закона о раду у 2014. години на овај отказни разлог и поступак који му претходи примењивао Закон о ратификацији Конвенције међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца<sup>2</sup> која је допуњена Препоруком 166 Међународне организације рада<sup>3</sup>, односно услови који су тамо утврђени.

У овом раду ћемо се осврнути на сам поступак који претходи отказу и судску праксу кроз студије случаја.

## **2. Појам, услови и поступак**

### ***2.1. Разлози, услови и поступак утврђени***

#### ***Законом о раду до 2014.***

Закон о раду је до измена у 2014. години регулисао овај отказни разлог у чл. 179 ст. 1 тач. 1. У овим одредбама је било утврђено да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани 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.

Сам поступак отказа је био регулисан у чл. 180 и предвиђао је исти поступак као у случајевима отказа због других отказних разлога. Послодавац је био дужан да спроведе процедуру тако што ће запосленог упозорити писаним путем о постојању разлога за отказ уговора о раду уз обавезу послодавца да наведе основ, чињенице и доказе за отказ уговора

---

1 Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13 и 75/14)

2 Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца („Службени лист СФРЈ“ бр. 7/91)

3 R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB,28.8.2017.године>

о раду и обавезу послодавца да запослеом остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Законодавац је у чл. 183 утврдио који разлози не представљају оправдане разлоге за отказ уговора о раду, па и по овом основу.

Међутим, на овај начин би запосленом била одузета права на могућност да у примереном року и уз инструкције послодавца побољша свој рад, а послодавцу је остављена могућност да запосленом откаже уговор о раду без давања инструкција.

Стога се током овог периода примењивала Препорука МОР-а бр. 166 којом је допуњена Конвенција МОР-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца и то конкретно тачка 8 ове Препоруке односно судови су приликом доношења пресуда о законитости отказа из овог отказног разлога примењивале ову конвенцију и препоруку.

У наведеној тачки Препоруке бр. 166 прописано је да радни однос запосленог неће престати због незадовољавајућег вршења посла осим ако послодавац да запосленом одговарајуће инструкције и писмено упозорење, а запослени и поред тога и даље обавља рад на незадовољавајући начин по истеку рока предвиђеног за побољшање.

Тако је фактички отказ због неостваривања резултата рада изузет из чл. 180 Закона о раду. Судови су сматрали да је сврха предвиђеног упозорења које се односи на овај отказни разлог инструкција за побољшање рада и рок провере, а не упозорење којим се запослени позива да изнесе своју одбрану.

## ***2.2. Услови и поступак након измена Закона о раду 2014. године***

Након измена Закона о раду 2014. године дошло је до промене у регулисању услова и поступка отказа запосленом због неостваривања резултата рада и непоседовања потребних знања.

Тако је сада чл. 179 ст.1 тач. 1 Закона о раду утврђено да послодавац може да запосленом откаже уговор о раду ако за то посотоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Дакле, можемо видети да се оправдани разлог више не односи и на потребе послодавца како је раније било регулисано.

Даље, овај отказни разлог више не спада у отказне разлоге за које је послодавац дужан да запосленом достави писмено упозорење са роком за изјашњење (чл. 180 Закона о раду).

Међутим, сада новоуведеном одредбом чл. 180а послодавац може запосленом да откаже уговор о раду само ако је претходно запосленом дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени упркос свему у том остављеном року није побољшао свој рад.

Реч је, о фактички преузетим одредбама из тачке 8 Препоруке 166 о којима смо напред говорили.

### **3. Студије случаја**

Покушаћемо да анализом неколико пресуда укажемо на неопходне и битне елементе који су основ да отказ због овог отказног разлога буде законит.

#### ***3.1. Пресуда Врховног касационог суда***

##### ***Рев2 811/2015 од 1. 10. 2015. године***

Врховни касациони суд је овом пресудом одлучивао о ревизији коју је изјавио тужени против нижестепених пресуда. Тужилац је поднео суду тужбу којом је тражио да се поништи одлука туженог о отказу уговора о раду јер тужилац наводно није остваривао резултате раде.

Приликом доношења одлуке Врховни касациони суд се позвао не само на одредбе Закона о раду, него и на Препоруку број 166 Конвенције Међународне организације рада бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца.

Врховни касациони суд је одбио ревизију сматрајући да су „неопходни услови за настанак овог отказног разлога између осталог и то да је послодавац на објективан начин утврдио да запослени не остварује очекиване резултате рада, који су претходно нормирани и планирани, да неостваривање резултате рада у дужем временском периоду и да је то утврдила квалификована комисија образована од стране послодавца чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени, чији се резултати рада утврђују, као и да су му претходно дате инструкције и писмено упозорење за побољшање резултата рада“.<sup>4</sup> Уколико ово није испуњено, запосленом се не може отказати уговор о раду.

---

<sup>4</sup> Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 811/2015 од 1. 10. 2015. године

У конкретном случају послодавац, тужени, није послове и радне задатке тужиоца претходно нормирао и планирао. Даље, тужени није упознао запосленог за резултатима које је утврдила трочлана комисија, нити му је остављен рок у којем би требао да ради на побољшању својих резултата рада. Послодавац јесте доставио запосленом упозорење али се оно односило на обавештење о постојању разлога за отказ уговора о раду уз истовремено остављање одговарајућег рока од пет радних дана ради изјашњења запосленог.

Видимо из ове пресуде да је Врховни касациони суд приликом одлучивања применио Препоруку бр.166.

Можемо закључити да је Врховни касациони суд сматрао да је послодавац, пре отказа запосленом због неостваривања очекиваних резултата рада, дужан да:

- објективно утврди да запослени не остварује резултате рада,
- планира и нормира очекиване резултате рада,
- запосленом да инструкције и писмено упозорење за побољшање резултата рада пре отказа уговора о раду и
- остави примерен рок запосленом за побољшање резултата рада.

С обзиром на то да је реч о случају који је настао пре измена Закона о раду у 2014. години, очигледно је да је суд директном применом Препоруке 166 фактички тумачио да одредбе чл. 180 Закона о раду не могу да се примењују у случајевима када је отказни разлог неоставривање резултата рада или непостојање потребних знања и способности за обављање послова на којима ради запослени.

### ***3.2. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду бр. Гж1.2044/12 од 10. 9. 2012. године***

Апелациони суд је одбио жалбу туженог на пресуду нижестепеног суда којим је поништено решење туженог о отказу уговора о раду због неостваривања резултата рада запосленог.

До отказа је дошло јер тужила наводно и поред обезбеђене додатне обуке и након одређеног рока за побољшање није довела реузлтате у склад са планом.

Апелациони суд је био још конкретнији од Врховног касационог суда приликом навођења обавеза послодавца која претходе овом отказном разлогу. Суд је сматрао да послодавац „мора поуздано утврдити да запослени не остварује резултате рада, при чему праћење резултата рада не подразумева само праћење финансијских резултата пословања, већ и

однос запосленог према послу који обавља, његовом залагању на раду, као утицају осталих фактора који доприносе остваривању предвиђених резултата рада. Радни учинак се утврђује у односу на квантитет односно обим и у односу на квалитет обављеног посла, при чему се квалитет утврђује на основу мерила за квалитет, зависно од природе посла, а обим се утврђује на основу мерила за количину обављеног посла.“ Даље је у пресуди наведено да је „потребно најпре да код послодавца постоје утврђени нормативи и стандарди рада у погледу обима и квалитета.“<sup>5</sup>

Да резимирамо, по становишту Апелационог суда у Новом Саду послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада:

- утврди нормативе и стандарде рада у погледу обима и квалитета,
- поуздатно утврди да запослени не остварује резултате рада,
- утврди однос запосленог према раду и његово залагање на раду.

Суд је сматрао да је веома важан однос запосленог према раду и послу који обавља, као и његово залагање на раду.

Занимљиво је становиште изнето у пресуди Врховног касационог суда која није предмет ових студија. Наиме, у њој се посебно обрађује кривица запосленог за неостварене резултате рада. По становишту изнетом у овој пресуди злов за престанак радног односа по овом основу је постојање кривице запосленог за неостварене резултате рада, а кривица се идентификује као неукост и лењост.<sup>6</sup>

### ***3.3. Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 359/2015 од 30. 9. 2015. године***

Врховни касациони суд је одбио ревизију тужене, налазећи да су нижестепени судови донели ваљану пресуду када су поништили побјано решење тужене јер у конкретном случају ниус били испуњени услови за примену отказног разлога из члана 179. тачка 1. Закона о раду и потупности је прихватио разлоге ових одлука као правилне.

Тужиља је добила отказ због неостваривања резултата рада. Похађала је све колективне обуке и тренинге, а додатне обуке тужиље нису вршене нити је било ко код послодавца донео одлуку о додатној обуци тужиље. Тужиља је два месеца узастопно добила од туженог план унапређења учинка са роком од месец дана за побољшање резултата.

<sup>5</sup> Пресуда Апелационог суда у Новом Саду бр. Гж1. 2044/12 од 10. 9. 2012. године

<sup>6</sup> Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 1019/11 од 11. 4. 2012. године

При свему томе код туженог нису постојала мерила на основу којих се утврђује количина посла коју је потребно обавити.

Судови су сматрали, па и Врховни касациони суд да је „за законитост отказа из разлога неостваривања резултата рада и непоседовања потребних знања и способности за обављање послова свог радног места, неопходно је утврдити да је изостанак резултат недовољног рада запосленог и његовог незалагања, односно одсуство потребних знања, способности или неукости у односу на прописана мерила на основу којих се утврђује количина посла који је потребно обавити, као и остављање рока за побољшање резултата рада уз пружање инструкција и адекватне помоћи у виду упустава за побољшање радног учинка“.<sup>7</sup>

И ова пресуда се позива на Препоруку бр. 166 Конвенције МОР-а, конкретно члана 8 ове препоруке.

Као што можемо закључити и овом пресудом се захтева да послодавац пре отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада и непоседовања потребних знања и способности за обављање послова свог радног места мора:

- утврдити мерила на основу којих се утврђује колична посла који је потребно обавити
- утврдити да је изостанак резултата рада запосленог његов недовољан рад и његово незалагање,
- пружити инструкције и адекватну помоћ запосленом у виду упустава за побољшање радног учинка,
- оставити рок за побољшање резултата рада.

#### **4. Право на правично суђење**

Право на правично суђење је једно од базичних људских права.

У члану 6 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода је дефинисано право на право на правично суђење. Међутим, примена овог члана се не односи само на судске поступке. Његова примена је обезбеђена и у поступцима који претходе судском поступку, па тако и у поступку отказа уговора о раду. Гаранције прописане чланом 6 не примењују се само на судски поступак, већ и на фазе које том поступку претходе, као и на оне које му следе“.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 359/2015 од 30. 9. 2015. године

<sup>8</sup> Мол Н., Харби К, (2007) Право на правично суђење Водич за примену члана 6 Европске конвенције о људским правима, Савет Европе, Београд

У том смислу судови и наглашавају обавезу послодавца да претходно утврди мерила и стандарде за утврђивање квалитета и обима извршеног посла, као и обавезу да се запосленом дају инструкције ради побољшања рада у одређеном разумном року.

Дакле, приликом доношења пресуда судови су водили рачуна и о праву на правично суђење.

## **5. Закључак**

Више је него очигледно да се у свим наведеним пресудама захтева постојање стандарда и мерила којима се може утврдити односно „измерити“ рад, као и постојање упутстава и помоћи послодавца запосленом, све како би се избегла арбитрарност приликом отказа уговора о раду по овом основу. Наравно, веома је важно и да не постоји кривица запосленог за неостваривање резултата рада или непоседовање потребних знања и способности за обављање послова на којима ради.

Циљ је, свакако, да се послодавац онемогући да арбитрарно отказује уговор о раду и да се на тај начин врши повреда права на правично суђење.

У пракси је, нажалост, чест случај да послодавци отказују уговоре о раду по овом основу паушално, без испуњавања напред наведених услов, налазећи да је ово економичнији отказ (на пример избегава се обавеза исплате отпремнине).

Чињеница да је реч о пресудама које се односе на отказе настале пре измена Закона о раду у 2014. години не умањује њихов значај. Изменама закона управо су уведене одредбе чл. 8 Препоруке бр. 166 МОР за примену Конвенције МОР БР. 158 у нашу законску регулативу. Стога је и извесно да ће судови тражити испуњење услова који су захтевани и до сада и који су изложени у напред наведеним пресудама.

## **Литература и извори**

### **А) Литература**

1. Мол Н., Харби К, (2007) *Право на правично суђење Водич за примену члана 6 Европске конвенције о људским правима*, Савет Европе, Београд

### **Б) Правни извори**

1. Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13 и 75/14)



2. Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца („Службени лист СФРЈ“ бр. 7/91)

3. R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB>, 28. 8. 2017. године

4. Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист СЦГ“ – Међународни уговори бр. 9/2003, 5/2005, 7/2005- исправка и „Службени гласник РС“ – Међународни уговори бр. 12/2010)

Ц) Судске пресуде

1. Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 811/2015 од 1. 10. 2015. године

2. Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 359/2015 од 30. 9. 2015. године

3. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду бр. Гж1. 2044/12 од 10. 9. 2012. године

4. Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 1019/11 од 11. 4. 2012. године

**Dejana Spasojević Ivančić,**  
*lawyer and mediator/arbitrator*

**TO FIRE EMPLOYEE FOR UNSATISFACTORY WORK  
OR LACK OF THE NECESSARY KNOWLEDGE AND  
SKILLS FOR CONDUCTING THOSE WORKS**

**Summary**

*Failure to achieve results, be that a lack of the necessary knowledge and skills to perform jobs where the employee works is the independent reason for notice by the law of the Republic of Serbia. There are two periods in the regulations this notice reasons: one before changes in the Labor law in 2014 and the second time after the changes. According to current law, it is necessary to inform the employee about the failures and how to properly work in the future. Case law has taken the views that the employer shall, before giving notice to the employee, to establish standards and criteria to determine the quality and scope of work, then to determine the fault of the employee, and to leave the appropriate term employee to “improve”.*

**Keywords:** *cancellation reason, warning, alert, standards, criteria, fails, appropriate deadline.*