

**NEPRISTOJNO I NEDOLIČNO PONAŠANJE NA RADNOM MESTU KAO OSNOV ZA
OTKAZ UGOVORA O RADU****Zakon o radu****član 179 tačka 3)**

Uslovi za postojanje otkaznog razloga

Sentenca:

Nepristojno i nedolično ponašanje na radnom mestu predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu, pri čemu izvinjavajući razlog ne može biti okolnost da je na takvo ponašanje zaposleni bio izazvan postupanjem rukovodstva i svojom lošom finansijskom situacijom.

Iz obrazloženja:

"Prema utvrđenom činjeničnom stanju, pobijanim rešenjem tuženog od 2.6.2005. godine tužilji je otkazan ugovor o radu na osnovu člana 179. tačka 3) Zakona o radu (dalje: Zakon), zbog učinjene povrede radne obaveze iz člana 45. alineja 4. Pojedinačnog kolektivnog ugovora, odnosno člana 13. alineja 4. Ugovora o radu. Pošto se dana 5.4.2005. godine u prostorijama poslodavca nepristojno i nedolično ponašala, radni odnos joj je prestao dana 1.6.2005. godine. Pre donošenja osporenog rešenja tužilja je upozorena na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu, pismenim putem, o čemu se ona pismeno izjasnila 28.4.2005. godine. Upozorenje je dostavljeno na mišljenje sindikatu. U postupku je utvrđeno da je dana 5.4.2005. godine održan sastanak zaposlenih i rukovodstva, nakon čega je usledio manji verbalni sukob između tužilje i direktorke, kojom prilikom je tužilja nju opsovala. Pravilno su nižestepeni sudovi na osnovu utvrđenih činjenica zaključili da je osporeno rešenje tuženog kojim je tužilji otkazan ugovor o radu pravilno i zakonito. Odredbom člana 179. tačka 3) Zakona propisano je da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca. Ugovorom o radu od 31.12.2002. godine, koji je zaključen između parničnikih stranaka, precizno se utvrđuje šta se smatra nepoštovanjem radne discipline i ponašanjem zbog koga se ne može nastaviti rad kod poslodavca, a između ostalog ukoliko je zaposleni grub ili nepristojan ili se na drugi način nedolično ponaša prema zaposlenima ili trećim licima. U konkretnom slučaju, ovaj otkazni razlog je očigledno ispunjen, jer je ponašanje tužilje koja je predmetnom prilikom psovala, bilo nepristojno, odnosno nedolično, bez obzira kome je ta psovka bila upućena. Takvo ponašanje vodi prestanku radnog odnosa otkazom ugovora o radu, a izvinjavajući razlog ne može biti

okolnost da je na takvo ponašanje ona bila izazvana postupanjem rukovodstva i svojom lošom finansijskom situacijom. U ovom postupku je poštovana zakonska procedura koja se odnosi na upozorenje na postojanje otkaznih razloga i obavezu poslodavca na pribavljanje mišljenja reprezentativnog sindikata. O postojanju razloga za prestanak radnog odnosa i navodima iz upozorenja tužilja se izjasnila pismenom izjavom, čime je njeno pravo na odbranu poštovano."

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 2. 50/2010 od 17.3.2010. godine)

