

Решење којим се изриче опомена с најавом отказа за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

На основу члана 192. став 1. тачка 1. (уколико је у питању привредно друштво, а уколико је у питању предузетник онда унети тачка 2) и у вези са чланом 179а став 1. тачка 3. Закона о раду, директор (или друго лице надлежно за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима из радног односа и по основу рада, а уколико је надлежно лице код послодавца пренело овлашћење за одлучивање онда обавезно унети и акт којим је то овлашћење пренето), дана _____ године, доноси следеће

РЕШЕЊЕ

Напомена Редакције: Питање које се намеће јесте да ли се приликом изрицања ове мере запосленом мора уручити упозорење пред отказ. Наиме, чини се да два разлога иду у прилог обавези изрицања Упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду и поштовања процедуре у вези с тим. У члану 179а Закона стоји: „за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине” – што значи да би послодавац претходно морао утврдити постојање повреде или непоштовања, а да би то утврдио мора да „изведе” доказе и саслуша другу страну. С друге стране, у истом члану стоји и „уместо отказа уговора о раду”, а да би се пак стекли услови за отказ мора се спровести процедура за давање отказа.

РЕШЕЊЕ

1. Запосленом _____ (име и презиме), на пословима _____, изриче се мера опомене с најавом отказа, због повреде радне обавезе (уколико је запослени прекршио радну дисциплину, онда унети „непоштовања радне дисциплине”).
2. Мера опомене из тачке 1. овог члана састоји се у томе да ће запосленом бити отказан уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине.
3. Ово решење је коначно даном достављања запосленом.

Образложење

Запослени _____, на пословима _____, дана _____ године _____ (описати радњу повреде радне обавезе / непоштовање радне дисциплине, која мора одговарати претходно прописаној повреди радне обавезе / непоштовању радне дисциплине).

Послодавац је извео доказе у вези с наведеним чињеничним стањем тако што је _____ (саслушање сведока, увид у писану исправу, може се описати из ког је доказног средства извучен који закључак), из којих је неспорно утврђено да се запослени понашао на начин ближе описан у претходном ставу.

Наведено чињенично стање представља повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине из члана _____. (навести члан Закона о раду, Колективног уговора/Правилника

о раду или уговора о раду којим је утврђена та повреда радне обавезе / кршење радне дисциплине).

Напомена Редакције: Избегавати да се као повреда радне обавезе / непоштовање радне дисциплине унесе правни стандард (нпр. несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних обавеза), уколико тај стандард није прецизно дефинисан (нпр. у чему се састоји несавесност).

Послодавац је упутио упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду, бр. _____ од дана _____ године, и добио изјашњење запосленог.

Послодавац је размотрио изјашњење запосленог у вези с наведеним доказима и на основу свега сматра да су се стекли услови за отказ уговора о раду.

Алтернатива:

Послодавац, међутим, сматра да у овом случају постоје олакшавајуће околности у виду: _____ (навести олакшавајуће околности, на пример: да је запослени у тешкој материјалној ситуацији, да је дуго година запослен код послодавца, да има децу коју школује итд).

или

Послодавац, међутим, сматра да у овом случају повреда радне обавезе / непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом престане радни однос, а имајући у виду да је _____ (нпр. да је степен кривице мали, да су изостале штетне последице итд.).

Имајући у виду члан 179а став 1. тачка 3. Закона о раду, који прописује да послодавац може да изрекне меру опомене с најавом отказа и у којој се наводи да ће запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине, а пошто сматра да постоје олакшавајуће околности / да природа повреде радне обавезе није таква да запосленом престане радни однос, послодавац је изрекао меру из тачке 1. у вези с тачком 2. овог решења.

С обзиром на то да је чланом 179а став 1. Закона о раду утврђено дискреционо право послодавца да одреди врсту и трајање мере, послодавац се определио за наведену меру, сматрајући да ће изречена мера утицати на запосленог да поново не учини исту повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине, као и да ће превентивно утицати на остале запослене да не учине исту повреду радне обавезе / непоштовање радне дисциплине.

Због свега наведеног, одлучено је као у изреци Решења.

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ: Запослени може поднети тужбу надлежном суду у року од 60 дана од дана пријема овог решења, уколико сматра да оно није донето у складу са Законом о раду.

(назив послодавца)

Директор *(или друго надлежно лице)*