

НАЧЕЛО ЛЕГАЛИТЕТА

Отказни разлог, односно понашање запосленог које представља повреду радне дисциплине, мора бити прописан општим актом послодавца или одређен уговором о раду.

Из образложења:

"... Према утврђеном чињеничном стању, на коме је заснована побијана пресуда, тужилац је био запослен код туженог на основу уговора о раду на неодређено време од 01.05.2006. године, који је измењен анексом II од 21.03.2011. године, којим је између осталог у члану 26. став 1. тачка 1. предвиђено да тужени као послодавац може отказати уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину, а одредбом у тачки 2. истог члана да се уговор о раду може отказати због неоправданог изостанка са посла три радна дана узастопно. Дана 06.06.2011. године покренут је поступак за утврђивање повреде радне дисциплине тужиоца, када је тужиоцу достављено упозорење у коме је наведено да је нарушио радну дисциплину, јер је неоправдано изостао са посла у месецу мају и то 04, 05, 06, 09, 30. и 31. маја 2011. године. Тужени је донео и решење о престанку радног односа тужиоца, без означавања броја и датума у коме је констатовано да тужиоцу запосленом на неодређено време на пословима радника у преради престаје радни однос са 15.06.2011. године. Непосредни руководиоца је одобрио тужиоцу да изостане са посла 04, 05. и 06. маја 2011. године и то усмено, као што је и била уобичајена пракса код туженог, док за остале дане тужилац није имао такво одобрење.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је усвојио тужбени захтев тужиоца и поништио оспорено решење о престанку радног односа, оцењујући да се према одредбама наведеног анекса уговора о раду, Правилника о раду и Правила о дисциплини и понашању запослених, запосленом може отказати уговор о раду, због повреде радне дисциплине односно због неоправданог изостанка са рада три радна дана узастопно. Како је у конкретном случају тужилац имао сагласност непосредног руководиоца за одсуство 04, 05. и 06. маја, то његов неоправдани изостанак у остале дане не може бити отказни разлог, јер се не ради о изостајању са посла од три дана узастопно.

Другостепени суд је одлучујући о жалби туженог, преиначио првостепену пресуду и одбио тужбени захтев за поништај оспореног решења и враћање на рад, оцењујући да је тужилац неоправдано изостајући са посла, независно од чињенице што се не ради о три радна дана узастопно, исказао понашање које се не може толерисати и због кога тужилац не може да настави даљи рад код туженог, што представља повреду радне обавезе предвиђену одредбом члана 179. став 1. тачка 3. Закона о раду.

Основано се ревизијом тужиоца указује да се наведено становиште другостепеног суда заснива на погрешној примени материјалног права.

Одредбом члана 179. став 1. тачка 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 ... 54/09) прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. У

конкретном случају, тужени као послодавац је уговором о раду, Правилником о раду и Правилима о дисциплини и понашању запослених, прописао и утврдио шта се сматра непоштовањем радне дисциплине као основа за давање отказа уговора о раду, односно које се понашање запослених сматра повредом радне дисциплине. Тако је одредбом члана 71. став 1. тачка 3. Правилника о раду и чланом 4. став 1. тачка 2. Правила о дисциплини и понашању запослених, предвиђено да послодавац може отказати уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину и то, између осталог и због неоправданог изостанка са рада три радна дана узастопно.

У оваквој правној ситуацији, када је послодавац својим актима одредио и утврдио понашање које представља повреду радне дисциплине, одређујући у погледу изостајања са посла да то морају бити три радна дана узастопно, по оцени овог суда, тиме је одређен и отказни разлог због кога се запосленом може отказати уговор о раду. Дакле, отказни разлог односно понашање које представља повреду радне дисциплине мора бити прописан актом послодавца, јер запослени мора имати сазнање и свест о томе шта представља повреду радне дисциплине и које су њене последице, односно које понашање може имати за последицу отказ уговора о раду. У конкретном случају, тужилац није могао имати сазнање и свест о томе да његов изостанак с посла у наведене дане представља повреду радне дисциплине која може имати за последицу и отказ уговора о раду, с обзиром да то није прописано општим актима туженог, као послодавца, а ни уговором о раду".

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 125/15 од 13.5.2015. године, утврђена на седници Грађанског одељења 27.6.2017. године)