

## РОК ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ЗБОГ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ У ПРОДУЖЕНОМ ТРАЈАЊУ

**Уколико запослени континуирано одржава послодавца у заблуди о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду, рок за отказ уговора о раду због повреде радне обавезе почиње да тече од дана када је последњи пут извршена повреда.**

*Из образложења:*

„Одредбом члана 179. став 2. тачка 5) Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05... 75/14), која је важила у време доношења решења о отказу уговора о раду, прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом, односно уговором о раду. Ставом 3. истог члана је прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то, између осталог, ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа (тачка 6) и ако непоштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (тачка 8).

Према одредби члана 184. став 1. претходно наведеног закона, отказ уговора о раду из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа. Одредбом члана 15. тачка 3. истог закона прописано је да је запослени дужан да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду.

Супротно наводима ревизије, правилно су нижестепени судови утврдили да је тужила својом кривицом учинила повреду радне обавезе која јој је оспореним решењем стављена на терет, јер приликом закључивања уговора о раду од 1.4.2002. године, а ни касније, туженог није обавестила о околностима које битно утичу на обављање послова на радном месту за које је закључила анекс уговора о раду, на основу закљученог уговора о раду од 1.4.2002. године, односно да нема стручну спрему потребну за обављање послова, с обзиром да је туженом доставила неверодостојну диплому Друге економске школе у Београду о стеченом IV степену стручне спреме – економски техничар, те да је на овај начин исказала понашање због кога не може да настави рад код послодавца. По налажењу Врховног касационог суда, на закону је утемељено становиште другостепеног суда да је тужила фактички сваког радног дана пропуштала да обавести туженог послодавца да ради на радном месту за које не поседује потребне квалификације одржавајући континуирано туженог у заблуди, чиме је извршила повреду радне обавезе и повреду радне дисциплине у продуженом трајању, па је рок застарелости за отказ уговора о раду почео да тече од дана када је тужила последњи пут извршила предметну повреду, а то је последњи дан пре сазнања туженог да тужила нема одговарајућу стручну спрему за радно место на коме је распоређена. Стога је тужили правилно отказан уговор о раду због повреде радне обавезе предвиђене чланом 179. став 2. тачка 5) Закона о раду у вези са чланом 6. уговора о раду и чланом 15. став 1. наведеног закона као и због непоштовања радне дисциплине предвиђене чланом 179. став 3. тач. 6) и 8) истог закона у вези са чланом 8. уговора о раду.“

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2734/2020 од 23.10.2020. године, усвојена на седници Грађанског одељења од 16.03.2021. године)*