



Republika Srbija
VRHOVNI SUD SRBIJE
Rev2 1353/07
13.02.2008. godina
Beograd

U IME NARODA

Vrhovni sud Srbije u Beogradu, u veću sastavljenom od sudija: Predraga Trifunovića, predsednika veća, Vesne Popović, Jasminke Stanojević, Mirjane Grubić i Ljiljane Ivković-Jovanović, članova veća, u parnici tužilje AA, čiji je punomoćnik AB advokat, protiv tužene Nacionalne štedionice AD Beograd, radi utvrđenja ništavosti dela ugovora o radu, odlučujući o reviziji tužilje izjavljenoj protiv presude Okružnog suda u Čačku Gž.br.684/07 od 30.5.2007. godine, u sednici održanoj na dan 13.2.2008. godine, doneo je

P R E S U D U

ODBIJA SE kao neosnovana revizija tužilje izjavljena protiv presude Okružnog suda u Čačku Gž.br.684/07 od 30.5.2007. godine.

O b r a z l o ž e n j e

Presudom Opštinskog suda u Čačku P.1.br.333/06 od 13.11.2006. godine utvrđeno je da je odredba član 10. tačka 4. Ugovora o radu KPO ¼-281 koji je 1.4.2005. godine zaključen između tužilje i tužene ništava i ne proizvodi pravno dejstvo i obavezana tužena da tužilji naknadi troškove parničnog postupka.

Okružni sud u Čačku presudom Gž.br.684/07 od 30.5.2007. godine, preinačio je prvostepenu presudu tako što je tužbeni zahtev tužilje u celosti odbio i odlučio da svaka stranka snosi svoje troškove.

Protiv pravosnažne presude donete u drugom stepenu blagovremeno je izjavila reviziju tužilja pobijajući je zbog pogrešne primene materijalnog prava.

Ispitujući pravilnost pobijane presude na osnovu ovlašćenja iz člana 399. ZPP a pazeći po službenoj dužnosti na bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz člana 361. stav 2. tačka 9. ZPP i na pravilnu primenu materijalnog prava, Vrhovni sud je našao da revizija tužilje nije osnovana.

Prema utvrđenom činjeničnom stanju, tužilja je bila u radnom odnosu kod tuženog na neodređeno vreme po ugovoru o radu od 1.4.2005. godine a radni odnos kod tuženog prestao joj je dana 31.8.2005. godine po sporazumu zaključenim sa tuženim 17.8.2005. godine. Ugovorom o radu zaključenim između stranaka dana 1.4.2005. godine tužilja je zasnovala radni odnos kod tuženog na neodređeno vreme. Odredbom člana 10. tačka 4. ugovora predviđeno je da zaposleni može otkazati ovaj ugovor u pisanoj formi sa otkaznim rokom od 60 dana koji može biti skraćen na 15 dana ukoliko zaposleni nadoknadi banci iznos od dvostrukog iznosa poslednje bruto zarade isplaćene zaposlenom. Tužilja je dana 16.8.2005. godine podnela tuženom molbu za sporazumni raskid radnog odnosa po ugovoru počev od 15.8.2005. godine zaključno sa 31.8.2005. godine. Sporazumom o prestanku radnog odnosa od 17.8.2005. godine stranke su se sporazumele da na zahtev tužilje od 16.8.2005. godine tužilji prestaje radni odnos kod tužene sa 31.8.2005. godine i članom 3. sporazuma tužilja se obavezala da do 31.8.2005. godine nadoknadi tuženoj iznos od dvostrukog iznosa poslednje bruto zarade isplaćene zaposlenoj koji iznosi 71.989,00 dinara.

Polazeći od navedenih činjenica koje među strankama u t oku parnice nisu bile sporne, prvostepeni sud je zaključio da je tužbeni zahtev tužilje osnovan zbog toga što je članom 10. tačka 4. ugovora o radu predviđen otkazni rok od 60 dana što je svakako nepovoljnije za zaposlenog od otkaznog roka predviđenog zakonom a koji predstavlja imperativnu odredbu i iznosi 15 dana. Odredba ugovora kojom je skraćenje otkaznog roka na 15 dana uslovljeno isplatom novčane naknade u visini dvostrukog iznosa poslednje bruto zarade je ništava i ne proizvodi pravno dejstvo jer se tom odredbom utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od onih koji su predviđeni imperativnim zakonskim propisima, pa je shodno članu 9. stav 2. Zakona o radu citirana odredba ugovora ništava i ne proizvodi pravno dejstvo zbog čega je tužbeni zahtev usvojen.

Odlučujući o žalbi tuženog Okružni sud je preinačio prvostepenu presudu tako što je tužbeni zahtev tužilje odbio smatrajući da je prvostepeni sud pogrešno primenio odredbu člana 178. Zakona o radu koji u stavu 2. propisuje da zaposleni dostavlja poslodavcu otkaz u pisanom obliku najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa što znači da rok od 15 dana nije utvrđen kao fiksni rok već najmanji rok koji može zaposleni navesti prilikom otkaza. Kako je u konkretnom slučaju tužilja potpisala ugovor o radu sa tuženim i ugovorila duži rok što nije nezakonito jer zakonom nije utvrđen najduži rok u kome se to može učiniti, stvar je tužilje i njene slobodne volje da ugovara rok otkaza ugovora o radu duži od 15 dana koji je inače kao takav naveden u zakonu kao najkraći rok. Po oceni Okružnog suda, navedena odredba ugovora nije suprotna zakonu jer ugovorne strane nisu mogle ugovoriti manji rok od zakonom propisanog od 15 dana ali su mogle ugovoriti duži rok tim pre što su razlozi za ovo ugovaranje da je tuženom potrebno, s obzirom na poslove kojima se bavi, da umesto zaposlenog koji je dao otkaz ugovora o radu primi i obuhiti drugog radnika i da se radi o radnom mestu

da umesto zaposlenog koji je dao otkaz ugovora o radu primi i odbio tu ugovor radnika i da se radu o radnom mestu rada sa strankama u određenoj proceduri, zbog čega je preinačio prvostepenu presudu i tužbeni zahtev tužilje odbio kao neosnovan.

Nije osnovano isticanje tužilje u reviziji o pogrešnoj primeni materijalnog prava.

Odredbom člana 30. Zakona o radu propisano je da se radni odnos zasniva ugovorom o radu, dok je članom 33. stav 1. tačka 1. do 13. propisano koje elemente sadrži ugovor o radu, a stavom 2. propisano da se ugovorom o radu mogu ugovoriti i druga prava i obaveze i da se na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta. Odredbom člana 9. stav 2. Zakona je propisano da su pojedine odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog ništave, a po članu 11. da se ništavost odredaba ugovora utvrđuje pred nadležnim sudom, koje pravo ne zastareva.

Kao akt zasnivanja radnog odnosa ugovor o radu ima karakter pojedinačnog akta. Njime se uspostavlja radni odnos sa određenim pravima, obavezama i odgovornostima. Međutim, on nije samo akt zasnivanja nego i uređivanja radnog odnosa (ima normativni karakter) jer određuje sadržinu prava, obaveza i odgovornosti svakog zaposlenog i svakog poslodavca. Ugovor o radu je i dvostrano obavezan, teretan pravni posao čiji je predmet sam rad, a s tim u vezi prava, obaveze i odgovornosti u značenju onoga što predstavlja predmet volje ugovorača. Zbog pravne prirode ovog pravnog posla koja je i ugovorna u slučaju da Zakon o radu kao matični zakon ne sadrži izričitu odredbu u tom pogledu, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Tužilja traži utvrđenje ništavosti odredbe ugovora o radu (član 10. tačka 4.) po kojoj zaposleni može otkazati ugovor u pisanoj formi sa otkaznim rokom od 60 dana koji može biti skraćen na 15 dana ukoliko zaposleni nadoknadi banci iznos od dvostrukog iznosa poslednje bruto zarade isplaćene zaposlenom. Tužilja smatra da je ova odredba ugovora suprotna odredbi člana 178. stav 2. Zakona o radu kojom je propisano da otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Pravilan je zaključak Okružnog suda da navedeni rok od 15 dana predstavlja najmanji mogući rok pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa za otkaz ugovora o radu poslodavcu. Međutim, tužilji radni odnos nije prestao po ovom osnovu (član 178.), već po osnovu sporazuma iz člana 177. Zakona koji predstavlja poseban osnov prestanka radnog odnosa. Tužilja nije tražila utvrđivanje ništavosti tog sporazuma, a članom 3. tog sporazuma se obavezala da do 31.8.2005. godine nadoknadi tuženoj iznos od dvostrukog iznosa poslednje bruto zarade isplaćene tužilji koji iznosi 71.989,00 dinara saglasno tački 10. podtačka 10. tačka 4. ugovora o radu od 1.4.2005. godine.

Kako Zakon o radu kao matični zakon u oblasti radnih odnosa ne propisuje izričitu zabranu ugovaranja nekih drugih prava i obaveza, to ugovaranje da otkazni rok može biti skraćen sa 60 na 15 dana uz isplatu dvostrukog iznosa poslednje bruto zarade isplaćene zaposlenom, ne predstavlja ugovaranje suprotno odredbi člana 178. Zakona o radu i u skladu je sa članom 33. stav 2. Zakona o radu, zbog čega je Okružni sud, po oceni Vrhovnog suda, pravilno odbio tužbeni zahtev tužilje jer za to nisu ispunjeni uslovi iz člana 9. stav 2. i člana 11. Zakona o radu i člana 103. Zakona o obligacionim odnosima.

Na osnovu izloženog, Vrhovni sud je odbio kao neosnovanu reviziju tužilje i odlučio kao u izreci primenom člana 405. ZPP.

Predsednik veća-sudija,

Predrag Trifunović, s.r.

Za tačnost otp Ivanka

Upravitelj pisarnice

Mirjana Vojvodić

sd