



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 125/2015
13.05.2015. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Љубице Милутиновић, председника већа, Јасминке Станојевић и Биљане Драгојевић, чланова већа, у парници тужиоца М.Л. из села В., П., чији је пуномоћник Д.П., адвокат из П., против туженог Х. ДОО З.-П., кога заступа Г.Ј., адвокат из Ч., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиоца, изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујеву Гж1 621/13 од 27.02.2014. године, у седници одржаној 13.05.2015. године, донео је

ПРЕСУДУ

ПРЕИНАЧУЈЕ СЕ пресуда Апелационог суда у Крагујеву Гж1 621/13 од 27.02.2014. године, тако што се жалба туженог одбија као неоснована и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Основног суда у Пожеги П1 519/11 од 07.06.2012. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Пожеги П1 519/11 од 07.06.2012. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев и поништено је решење о престанку радног односа, без броја и датума, којим је утврђено да тужиоцу престаје радни однос са даном 15.06.2011. године и тужени је обавезан да тужиоца врати на рад и распореди га на радно место које одговара његовој стручној спреми, знањима и способностима, у року од 8 дана. Другим ставом изреке, тужени је обавезан да тужиоцу на име трошкова спора исплати износ од 78.000,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 621/13 од 27.02.2014. године, преиначена је првостепена пресуда, тако што је одбијен као неоснован тужбени захтев тужиоца за поништај решења о престанку радног односа туженог без броја и датума, којим је тужиоцу престао радни однос са 15.06.2011. године и захтев за враћање на рад и распоређивање на одговарајуће радно место, а тужилац је обавезан да туженом исплати трошкове парничног поступка у износу од 73.500,00 динара.

Против правноснажне пресуде донесене у другом степену, тужилац је благовремено изјавио ревизију, због погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 399. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 125/04 и 111/09), који се примењује на основу члана 506. став 1. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", број 72/11), Врховни касациони суд је нашао да је ревизија основана.

У поступку доношења побијане пресуде нема битне повреде из члана 361. став 2. тачка 9. ЗПП, на коју овај суд пази по службеној дужности.

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 према одредбама наведеног анекса уговора о раду, Правилника о раду и Правила о дисциплини и понашању запослених, запосленом се 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 основ 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.

Из наведених разлога је применом члана 407. став 2. ЗПП, одлучено као у изреци.

**Председник већа – судија
Љубица Милутиновић, с.р.**