



**Република Србија**  
**Врховни касациони суд**  
**Рев2 27/2015**  
**29.10.2015. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Предрага Трифуновића, председника већа, Звездане Лутовац и Јелене Боровац, чланова већа, у радном спору тужиоца М.Т. из К., кога заступа пуномоћник Г.Ш., адвокат из В.М., против туженог С. п. Л. д.о.о. из Л., кога заступа пуномоћник М.Р., адвокат из Л., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1. бр. 6463/13 од 23.10.2014. године, у седници одржаној 29.10.2015. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1. бр. 6463/13 од 23.10.2014. године у ставу првом.

**Образложење**

Пресудом Другог основног суда у Београду-Судска јединица у Лазаревцу П1. бр. 4860/12 од 04.09.2013. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца па је поништено решење туженог бр. 133 од 06.01.2010. године о отказу уговора о раду услед организационих промена; ставом другим изреке, тужени је реинтегрисан у процес рада, а ставом трећим изреке тужени је обавезан да тужиоцу на име трошкова спора исплати 231.000,00 динара.

Побијаном другостепеном пресудом у ставу првом изреке, одбијена је као неоснована жалба туженог и првостепена пресуда је потврђена у ставу 1, делу става 2. у погледу реинтеграције и у ставу 3. трошкови спора.

Против правноснажног дела другостепене пресуде тужени је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 399. раније важећег ЗПП, па је нашао да је ревизија неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 361. став 2. тачка 9. ЗПП на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, а ни битна повреда из тачке 12. на коју се у ревизији указује. Супротно тврдњи ревидента нижестепене пресуде садрже јасне и непротивуречне разлоге у погледу одлучних чињеница и могу се са сигурношћу испитати. У радном праву се утврђење ништавости и поништење у свом значењу и правном дејству потпуно изједначавају, па је небитно што се у изреци наводи да је утврђена ништавост решења, а у образложењу да се решење о отказу поништава. Зато су неосновани ревизијски наводи да постоји битна противуречност због које су нижестепене пресуде незаконите.

Тужиоцу је решењем бр. 133 од 06.01.2010. године отказан уговор о раду због организационих промена (члан 179. став 1. тачка 9. Закона о раду). У моменту добијања отказа тужилац је био распоређен на радно место референта за линијски саобраћај. После распоређивања и потписивања анекса бр. 3 уговора о раду, наредног дана му је забрањен улазак у гаражу и упућен је на годишњи одмор за 2009. годину, а затим на плаћено одсуство у трајању од 45 дана закључно са 30.12.2009. године. По повратку са годишњег одмора и новогодишњих празника донето је решење о отказу (тужилац није провео ни један дан рада на новом радном месту). Директор туженог у свом исказу (саслушан као странка) навео је да је за референта линијског саобраћаја актом о систематизацији предвиђена виша стручна спрема коју тужилац не поседује; да је разлог премештаја на то место неквалитетно обављање послова од стране тужиоца; сукоби са диспечарима; манипулације са мобилним телефоном; непоступање по налозима послодавца у вези стимулације; задржавање печата фирме и оштећење службеног возила на паркингу.

Код тако утврђеног чињеничног стања, правилно је примењено материјално право када је тужбени захтев усвојен.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање (повреда радне обавезе кривицом и повреда радне дисциплине) и због оперативних потреба послодавца. Све три групе разлога имају свој нормативни израз (прецизирање) у девет разлога за отказ које су међусобно независне. Аутономно право послодавца је да отпушта запослене услед технолошких, економских или организационих промена, када престане потреба за обављањем одређеног посла или до смањења обима посла. Али, послодавац не може да користи овај отказни разлог (оперативне потребе) у случају када запослени учини повреду радне обавезе својом кривицом или својим понашањем вређа радну дисциплину. Коришћењем овог разлога у ситуацији када је запослени чинио повреде радне обавезе или радне дисциплине, али отказ му није могуће дати због протекла рока – застарелости, врши се злоупотреба права.

Наиме, уговор о раду води своје порекло из грађанскоправног уговора о најму и на њега се супсидијерно примењују општа правила уговорног права, а нарочито начела (принципи) који представљају руководне идеје у заснивању и остваривању права. Једно од тих начела је и забрана злоупотребе права (члан 13.

ЗОО), када се право врши противно циљу и сврси због које је установљено, противправно, шиканозно или са намером да се другоме нанесе штета.

У конкретном случају, осим недозвољене замене разлога за отказ тужени је распоређивањем тужиоца на радно место за које нема адекватну школску спрему и у ситуацији када га истог дана по распоређивању шаље на годишњи одмор, затим на неплаћено одсуство и забрањује му приступ радном месту за које га распоређује, а затим га одмах отпушта из процеса рада отказујући му уговор злоупотребио право која се објективним правом не штити. Из свих тих разлога правилно је од стране нижестепених судова утврђено да је отказ незаконит.

На основу члана 405. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа  
судија  
Предраг Трифуновић,с.р.**