



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 238/2020
28.01.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Слађане Накић Момировић, председника већа, Добриле Страјина и Марине Милановић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Ђорђе Ристић, адвокат из ..., против туженог „GROUNDLINK“ д.о.о. Београд, чији је пуномоћник Милан Ивошевић, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 326/18 од 19.06.2019. године, у седници одржаној 28.01.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 326/18 од 19.06.2019. године.

ОДБИЈА СЕ, као неоснован захтев тужиоца за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 345/14 од 20.10.2017. године, ставом првим изреке, поништено је, као незаконито решење о отказу уговора о раду бр. ... од ...2012. године издато од стране туженог. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиоца врати на посао, као и да тужиоцу накнади трошкове поступка у висини од 77.250,00 динара, са законском затезном каматом почев од дана када наступе услови за извршење до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 326/18 од 19.06.2019. године, ставом првим изреке, одбијене су као неосноване жалбе странака и потврђена првостепена пресуда. Ставом другим изреке, одбијени су као неосновани захтеви странака за накнаду трошкова поступка по жалби.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је благовремено изјавио ревизију, због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку-ЗПП („Службени гласник РС“, број 72/11, 87/18) Врховни касациони суд је утврдио да ревизија туженог није основана.

У спроведеном поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности. Нису основани наводи ревизије о битној повреди одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. ЗПП учињених у поступку пред другостепеним судом.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог на неодређено време почев од 01.01.2011. године. Анексом 1 уговора о раду од 06.03.2012. године, тужилац је премештен на послове Приликом достављања понуде тужиоцу за ово радно место тужени је посебно водио рачуна да тужилац у целини испуњава услове за рад на овим пословима и задацима. Решењем туженог од 26.04.2012. године, отказан је уговор о раду од 01.01.2011. године тужиоцу, који је радио на пословима и задацима ..., због тога што запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно зато што запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно зато што је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, да му радни однос престаје по истеку 2 месеца од дана уручења решења, што представља отказни рок из члана 189. Закона о раду. Из образложења спорног решења следи, да је из писмених изјава запослене ББ и менаџера за ... ВВ утврђено да се запослени недолично понашао према колегиници, на тај начин што је исту ометао у току рада и изразито грубо и неуљудно се понашао према њој, прекинувши је у разговору са клијентом, вичући на њу и при томе јој је издавао директна упутства понашајући се као да јој је директно надређени, што није био, и да је ...2012. године упутио мејл ГГ, који је вођа пројекта на коме ради запослени, у којем је отворено дискредитовао запослену ББ изјавивши да она није способна да ради на заједничком пројекту, а морао је бити свестан да је такво понашање неприхватљиво и забрањено општим актима послодавца, а када је реч о отказном разлогу који се односи на непостојање знања и способности за рад на пословима на којима ради, такву оцену о запосленом је изнео ДД, који је непосредни руководиоца запосленог, у својој писаној оцени, као и да је тужени први пут званично обавештен о оснивању синдиката 10.04.2012. године, што је шест дана од датума када је сачињено упозорење. Пре доношења наведеног решења тужени је тужиоца привремено удаљио са рада због кршења радне дисциплине на основу решења од 04.04.2012. године и тужиоца упозорио на постојање разлога за отказ упозорењем од 04.04.2012. године, на које упозорење се тужилац изјаснио 11.04.2012. године, наводећи да му тужени није доставио оцену резултата рада, нити је дао писмену инструкцију о начину побољшања резултата рада уз остављање разумног рока за побољшање тих резултата. Утврђено је да је тужилац покушао да помогне ББ, која је била у истом тиму са тужиоцем, тако што јој је давао инструкције у вези са клијентом са којим је разговарала телефоном, а што је био уобичајен начин сарадње код туженог да запослени, који има више искуства у раду помаже другим запосленима, те да тужилац том приликом ни на који начин није нападао колегиницу, нити је викао на њу, већ јој је указивао на који начин да поступи да не направи грешку. Оцену о тужиоцу је изнео ДД, непосредни руководиоца тужиоца, али тужиоцу није достављен извештај којим је оцењен његов рад.

Код овако утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су поништили, као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду и обавезали туженог да тужиоца врати на посао.

Чланом 179. став 1. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09) послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и то ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, док је тачком 3. прописано да ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Правилником о раду туженог од 27.02.2012. године и то чланом 66.1 прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то: ставом 1. ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца и то ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, ставом 3. ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца и то: тачком 4. ометање једног или више запослених у процесу рада којима се изразито отежава извршавање радних обавеза, а тачком 8. изразито грубо или неуљудно понашање према сарадницима или странкама.

Према Закону о раду и Правилнику о раду туженог, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, и то ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Резултати рада мере се радним учинком, а он се утврђује на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама. Одсуство потребних знања и способности узрок су неукости, а оно се не мери, јер је видљиво на први поглед, с обзиром да запослени не уме да ради, код њега нема ни стручности, ни умећа, ни вичности, ни спретности, али постојање овог разлога мора бити утврђено. Код утврђеног да је тужилац био у радном односу код туженог од јануара 2011. године, да је послове ... почео да обавља од 06.03.2012. године, а да му је радни однос престао на основу решења туженог од 26.04.2012. године, због тога што није показао одговарајуће стручне и радне способности, то је правилан закључак нижестепених судова да није испуњен овај услов за престанак радног односа код туженог, с обзиром да тужени ни једним општим актом, нити одлуком није предвидео критеријуме који морају бити остварени да би резултати рада на пословима ... били адекватни и чијим неиспуњењем запосленом престаје радни однос, односно код туженог није био прописан минималан проценат остварења задатих циљева које је запослени морао да испуни, нити је тужени указао тужиоцу које резултате рада није остварио, а који су му постављени, нити му је доставио извештај којим је оцењен његов рад. Осим тога, тужени тужиоцу није дао инструкције и оставио рок за побољшање резултата рада, с обзиром да је директор туженог на основу извештаја о раду тужиоца био дужан да тужиоца јасно упути на који начин да побољша рад и у ком року да извршава обавезе, јер када се говори о допуштености отказа због неостваривања резултата рада, стандарди Препоруке МОР-а број 166. о престанку радног односа на иницијативу послодавца упућују на то да је такав отказ условљен обавезом послодавца да поред писаног обавештења упути

запосленог како да унапреди свој учинак и да му остави разуман период за унапређење резултата рада, а посебно у ситуацији у којој је тужилац послове ... обављао мање од два месеца, а тужени ни једним општим актом, нити одлуком није предвидео критеријуме који морају бити остварени да би резултати рада на пословима ... били адекватни и чијим неиспуњењем запосленом престаје радни однос, односно код туженог није био прописан минималан проценат остварења задатих циљева које је запослени морао да испуни. Имајући у виду наведено, то су правилно закључили нижестепени судови да нису били испуњени услови за отказ уговора о раду тужиоцу прописани чланом 179. став 1. тачка 1. Закона о раду и Правилником о раду туженог.

Тужиоцу је отказан уговор о раду и са разлога, јер није поштовао радну дисциплину прописану актом послодавца, будући да је његово понашање било такво да не може да настави рад код послодавца. Овај отказни разлог постављен је као општа клаузула по којој сваки поступак супротан општем или појединачном акту послодавца може довести до отказа уговора о раду. Међутим, није свако непоштовање радне дисциплине отказни разлог. Отказни разлог је само оно непоштовање радне дисциплине због које запослени не може да настави рад код послодавца, а реч је о понашању које се не може толерисати зато што је, по разумној оцени неподношљиво. То својство понашања процењује се у сваком конкретном случају и оно се може испољавати као чињење или нечињење, али у оба случаја нарушава се технолошка, организациона, безбедоносна, комуникациона и свака друга дисциплина рада. Овај отказни разлог прописан је не само Законом о раду, него и Правилником о раду туженог, међутим, код утврђеног да је тужилац покушавао да помогне колегиници ББ, која је са њим била у истом тиму, тако што јој је давао инструкције у вези са клијентом са којим је разговарала телефоном, што је био уобичајени начин сарадње код туженог да запослени који има више искуства у раду помаже другим запосленима, то следи да тужилац ни на који начин није нападао колегиницу, нити је викао на њу, већ је указивао на који начин да поступи, да не направи грешку, па су стога правилно закључили нижестепени судови, а супротно наводима ревизије, да нису испуњени услови за отказ уговора о раду и са овог разлога. Правилно су закључили нижестепени судови да тужилац није прекршио дисциплину ни када је проследио мејл вођи пројекта у којем је навео да сматра да колегиница ББ није спремна да буде део пројекта који обавља њихов тим, с обзиром да је тужилац на тај начин само подржао вођу тима, који је на састанку истакао да ББ није спремна да буде део пројекта, јер је имала мало искуства и није имала довољно знања, а што су подржали и остали запослени, који су били на том састанку и изнео је своје мишљење о њеним могућностима, али узимајући у обзир њено искуство и потребно знање.

С обзиром да из наведеног следи да нису били испуњени услови за отказ уговора о раду тужиоцу, то су правилно одлучили нижестепени судови када су усвојили захтев тужиоца и поништили, као незаконито решење туженог и обавезали туженог да тужиоца врати на рад, правилном применом члана 191. Закона о раду.

Стога су неосновани наводи ревизије о погрешној примени материјалног права, а у ревизији се понављају наводи жалбе и оспорава правилност утврђеног чињеничног стања, што је недозвољено у поступку по ревизији на основу члана 407. став 2. ЗПП.

Неосновани су и наводи ревизије којима се указује да тужба није поднета у року прописаном чланом 195. Закона о раду. Наиме, тужилац је спорно решење примио 30.04.2012. године, а тужбу поднео 03.07.2012. године тражећи да се утврди да је му је

незаконито престао радни однос код туженог, да би поднеском од 15.08.2012. године тражио поништај спорног решења туженог, као незаконитог, из чега следи да је тужба благовремена, односно да је поднета у року прописаном чланом 195. Закона о раду који се у то време примењивао. Наиме, поднетом тужбом 03.07.2012. године тужилац је тражио да се утврди да му је незаконито престао радни однос код туженог, а то што је тужилац поднеском од 15.08.2012. године тражио да се поништи, као незаконито спорно решење туженог не чини тужбу неблаговременом, јер тиме што је тужилац тражио да се утврди да му је незаконито престао радни однос код туженог управо се тражило утврђење незаконитости спорног решења, а каснијим поднеском је ближе означено које решење се оспорава, са којих разлога су неосновани ови наводи ревизије туженог.

На основу члана 414. ЗПП одлучено је као у ставу првом изреке.

С обзиром на то да трошкови одговора на ревизију нису били нужни и неопходни, то је Врховни касациони суд одлучио као у ставу другом изреке.

**Председник већа - судија
Слађана Накић Момировић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић