



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 879/2021
29.06.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Бранка Станића, председника већа, Татјане Матковић Стефановић и Татјане Миљуш, чланова већа, у парници по тужби тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Дејан Тадић, адвокат из ..., против туженог ББ д.о.о. ..., чији је пуномоћник Далиборка Милићевић, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3759/19 од 24.11.2020. године, донео је у седници већа одржаној дана 29.06.2021. године, следећу

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3759/19 од 24.11.2020. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Крагујевцу број П1 201/19 од 16.07.2019. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се решење туженог број 101-08/15 од 19.08.2015. године поништи као незаконито и да се наложи туженом да тужиоца врати на рад на пословима и радним задацима који одговарају врсти и степену стручности коју исти поседује, те је обавезан тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 62.530,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3759/19 од 24.11.2020. године преиначена је првостепена пресуда, усвојен је тужбени захтев тужиоца, па је поништено као незаконито решење туженог број 101-08/15 од 19.08.2015. године и наложено туженом да тужиоца врати на рад на послове и радне задатке који одговарају врсти и степену стручности коју тужилац поседује, те је обавезан тужени да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 362.500,00 динара.

Против правноснажне другостепене пресуде тужени је изјавио благовремену ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. Закона о парничном поступку која је учињена у поступку пред другостепеним судом и због погрешне примене материјалног права..

Испитујући побијану пресуду по одредби члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 72/11...18/20, у даљем тексту ЗПП), Врховни касациони суд је одлучио да ревизија туженог није основана.

Побијана пресуда је донета без битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности. Других битних повреда одредаба парничног поступка које могу представљати ревизијски разлог нема, док се наводима да се битна повреда одредби парничног поступка огледа у неправилној примене одредбе члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду указује на погрешну примену материјалног права.

Према чињеничном стању на ком су засноване нижестепене одлуке, тужилац је био у радном односу код туженог на неодређено време по основу уговора о раду број 100146/09 од 10.06.2009. године, на пословима ..., које је обављао до 21.08.2015. године када је тужени на основу члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду и члана 6. и 7. Правилника о радној дисциплини и понашања запослених код туженог, донео решење број 101-08/15 од 19.08.2015. године којим је тужиоцу отказан уговор о раду. Уговор је отказан из разлога што тужилац није поштовао радну дисциплину и правила понашања прописана општим и појединачним актима послодавца и одредбом члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду, односно из разлога непоштовања радне дисциплине прописане актом послодавца у вези са чланом 6. Правилника о раду, чланом 3., чланом 5. став 1. и чланом 7. ст. 1. и 2. Правилника о радној дисциплини и понашању запослених. У образложењу оспореног решења наведено је да се тужилац закљученим уговором о раду обавезао да поштује радну дисциплину прописану правилницима, упутствима, процедурама и другим правилима код послодавца, да је на основу извештаја о физичкој присутности од 08.07.2015. године, поднетим од стране непосредног руководиоца покренут дисциплински поступак за утврђивање постојања кршења прописаних дисциплинских правила послодавца од стране тужиоца, да је на основу спроведеног дисциплинског поступка дисциплинска комисија доставила извештај генералном директору којим је утврдила да запослени не поштује радну дисциплину и прописано радно време. У решењу је наведено да је на основу достављеног извештаја комисије, изјаве одговорног лица о исправности евиденције присуства запослених кроз систем „шпице“, упутства о коришћењу магнетне картице и евиденције присуства кроз систем „шпице“ од 29.04.2009. године утврђено да тужилац у периоду од 01.03.2015. године до 08.07.2015. године није поштовао дисциплинска правила и правила понашања, односно прописани распоред радног времена предвиђен правилником и закљученим уговором о раду, као и одлукама о распореду радног времена, тако што је према евиденцији физичке присутности и званичним радним листама: раније одлазио са посла, односно напуштао радно место без одобрења непосредног руководиоца; кршио прописане процедуре евиденције радног времена кроз систем „шпице“ и унос података у радне листе, односно онемогућавао контролу присутности од стране надлежних лица и кршио утврђени распоред рада, процедуре, евиденције и присуства и неправилно укуцавање и искуцавање, и то искључиво у данима рада у трећој смени, све ближе наведено по датумима и времену у самом решењу о отказу. Пре доношења решења о отказу уговора о раду тужени је тужиоцу доставио упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду број 79-8/15 од 04.08.2015. године. Током поступка је утврђено и да је евиденција радног времена код туженог, поред система „шпице“, вршена и на основу радних листа које је запослени сам водио и уписивао за себе и подређеног, а непосредни руководиоца је листу проверавао и потписивао, те у тим радним листама нису евидентирани одсуства тужиоца као у електронској контроли. Зарада запослених у спорном периоду исплаћивана је на основу података у радним листама коју су

потписивали непосредни руководиоци и достављали их служби обрачуна за све запослене у сектору који су водили. Током поступка је утврђено и да су запослени стављали примедбе на исправност функционисања електронског система вођења присутности, која је потом само у неким, али не у свим случајевима, ручно исправљена, и то према евиденцији из радних листа, док је из налаза и мишљења вештака који је тестирао рад система „шпице“ утврђено да систем ради исправно, чак и у случају када апликативни сервер није доступан.

На темељу овако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је закључио да је тужбени захтев неоснован, да је решење чији поништај тужилац тражи законито, из разлога што је од два система евиденције радног времена запослених поузданија евиденција присутности на раду која се проверава системом „шпице“, у односу на листе запослених, имајући у виду да је за ... била задужена ВВ, која је у свом исказу навела да су запослени радне листе водили и сами и да је она била присутна само у првој смени, те да се радне листе на могу прихватити као веродостојне. Првостепени суд је оценио да се не могу прихватити наводи сведока да је било неправилности у раду овог система, да радне листе у спорном периоду садрже низ неправилности и да је на крају и плата обрачунавана само на основу евидентираних сати из система „шпице“. Првостепени суд налази да је без утицаја пријава генералном директору председника синдика о неусклађености времена, јер је иста поднета након што је тужилац добио отказ, те је закључак суда да је битно да су запослени почели да реагују на наведене неправилности тек пошто су добили упозорење са навођењем разлога за отказ уговора о раду.

На основу истог чињеничног стања другостепени суд је заузео супротан правни став, налазећи да је тужбени захтев основан. Другостепени суд полази од одредбе члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду и закључује да је неопходно, да би запосленом могао да престане радни однос отказом уговора о раду због непоштовања радне дисциплине, да код запосленог постоји свест да својим понашањем крши радну дисциплину и свест о последицама које такво понашање може да произведе. Надаље, другостепени суд закључује да се, с обзиром на током поступка утврђену околност да су код туженог постојала два система евидентирања радног времена тужиоца и да је утврђено постојање разлике између уноса података кроз електронски систем и уноса података у радне листе, неусклађеност вођених евиденција присутности на раду не може тумачити на штету тужиоца у смислу непоштовања радне дисциплине, посебно у ситуацији када су запослени стављали примедбе на исправност функционисања електронског система вођења присутности, која је потом само у неким, али не у свим случајевима, ручно исправљена, а према евиденцији из радних листа. Наведено посебно имајући у виду да је радна листа потписивана од стране непосредног руководиоца као директора производње и да је на основу тако попуњене радне листе запослени примао зараду. Следом реченог другостепени суд закључује да тужени није на несумњив начин доказао своје тврдње да је повреда радне дисциплине учињена намерно, односно крајњом непажњом од стране тужиоца и да су се стекли услови за отказ уговора о раду прописани чланом 179. став 3. тачка 8. Закона о раду.

Имајући у виду утврђено чињенично стање правилно је другостепени суд применио материјално право доносећи побиијану одлуку о тужбеном захтеву, а за своју одлуку је дао довољне разлоге, које прихвата и Врховни касациони суд.

Ревизијом туженог истиче се да је потребно утврдити да ли је отказни разлог утврђен општим актом туженог, те уколико јесте да ли је тужилац својим радњама прекршио прописана правила понашања која су санкционисана отказом уговора о раду, те да другостепени суд потпуно занемарујући комплетан доказни материјал у списима предмета доноси закључак који апсолутно не може бити резултат логичког размишљања, имајући у виду да су код туженог постојала два система за евиденцију радног времена тужиоца и да суд није овлашћен да доноси одлуку и утврђује процедуре рада и начин евиденције радног времена код туженог, па самим тим није овлашћен ни да утврђује која евиденција радног времена се сматра меродавном за утврђивање присутности на раду запослених и поштовање прописаног радног времена запослених код туженог. Ревидент истиче да је приликом утврђивања постојања отказних разлога суд био дужан да пође од одредби Правилника о радној дисциплини и понашању којима је предвиђено да се повредом радне дисциплине код туженог има сматрати неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена најмање три радна дана у току месеца и неправдан изостанак са рада два радна дана изаостано или пет радних дана са прекидима у току године. Ревидент истиче да евиденција „шпице“ садржи тачно и прецизно евидентирано време доласка, време одласка и укупну присутност на раду запосленог, док евиденција радне листе садржи само укупан број часова остварених на раду, тако да је за отказни разлог сасвим могуће да исте буду различите, с обзиром да се међусобно не искључују, те истиче да је тужиоцу био познат распоред радног времена на сектору кројења на коме је радио и процедура евиденције радног времена, с обзиром да је иста била дефинисана како општим актом, тако и појединачним упутствима који су били видно истакнути поред апарата за евиденцију радног времена и да нема говора о непостојању свести тужиоца да је својим радњама кршио прописану радну дисциплину туженог у спорним данима.

Врховни касациони суд не прихвата ревизијске наводе туженог.

Одредбом члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05... 75/14) прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду који не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. Поштовање радне дисциплине подразумева обавезу запосленог да савесно и одговорно обавља послове на којима ради и да поштује организацију рада, што подразумева обавезу поштовања радног времена. За наступање последица непоштовања радне дисциплине, у виду отказа уговора о раду, потребна је свест запосленог о недисциплини.

У току поступка нижестепени судови су утврдили да су код туженог постојала два система евидентирања радног времена запослених, односно присутности запослених на раду, и то евидентирање радног времена у радним листама, на основу којих је вршена исплата зараде и евидентирање присутности на раду у електронском систему „шпица“. Међутим, код околности да је тужиоцу плата исплаћивана на основу евиденције радног времена у радним листама, не произлази да је његово понашање

било у супротности са прихваћеном организацијом рада код туженог, није утврђено постојање намере самовољног напуштања радног места, нити намера непоштовања радне дисциплине и свест о кршењу исте. Не произлази за доказано да је остварен отказни разлог у непоштовању радне дисциплине, односно понашању тужиоца због ког не може да настави рад код туженог послодавца у смислу цитиране одредбе Закона о раду. Не произлази из основа наведеног извештају комисије, о онемогућавању контроле присутности тужиоца од стране надлежних органа послодавца, односно да нема евиденције о присутности супротно податку из радне листе, и о неправилном укуцавању и искуцавању. Код таквог стања ствари, правилно другостепени суд закључује да се разлике у системима евидентирања тужиоцевог присуства на раду не могу тужиоцу ставити на терет у смислу доказаног непоштовања радне дисциплине, нити се при утврђеној чињеници да је евиденција преко електронског система мењана по примедбама запослених може сматрати да је доказана свест тужиоца о кршењу радне дисциплине како му се оспореним решењем ставља на терет.

Сагласно наведеном, по оцени Врховног касационог суда другостепени суд је правилно закључио да је у конкретном случају тужиоцу незаконито престао радни однос код туженог, те је поништио оспорено решење као незаконито, због чега је тужени у обавези да тужиоца врати на рад, на основу члана 191. став 1. Закона о раду.

На основу свега изложеног, Врховни касациони суд је применом одредби члана 414. Закона о парничном поступку одлучио као у изреци.

**Председник већа-судија,
Бранко Станић,с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић