



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 2129/2020**  
**20.05.2021. 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 Миле Петковић, адвокат из ..., против туженог Предузећа за производњу и промет Југо – Коалин ДОО, са седиштем у Београду, чији је пуномоћник Оливер Ињац, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 661/2020 од 11.05.2020. године, у седници већа одржаној 20.05.2021. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 661/2020 од 11.05.2020. године.

**ОДБИЈА СЕ** захтев тужиоца за накнаду трошкова одговора на ревизију.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Бору П1 487/19 од 27.11.2019. године, ставом првим изреке, поништено је као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду бр. ... од 31.10.2017. године и тужени обавезан да тужиоца врати на рад. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 183.750,00 динара.

Решењем Основног суда у Бору П1 487/2019 од 20.09.2019. године, ставом првим изреке, усвојена је предложена привремена мера и туженом наложено да тужиоца врати на рад на послове ... у преради ... у Огранку туженог ... са свим правима и обавезама из уговора о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности од 21.10.2011. године. Ставом другим изреке, утврђено је да ће привремена мера бити на снази до правноснажног окончања поступка П1 487/2019.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 661/2020 од 11.05.2020. године, ставом првим изреке, одбијена је жалба туженог и потврђена пресуда Основног суда у П1 487/2019 од 27.11.2011. године и решење истог суда од 20.09.2019. године (став први изреке). Одбијен је захтев тужиоца за накнаду трошкова другостепеног поступка (став други изреке).

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

Тужилац је поднео одговор на ревизију.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку, Врховни касациони суд је нашао да је ревизија неоснована.

У поступку нису учињене битне повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности. Због битних повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП, на коју се ревизијом указује тврдњом о нејасним и противречним разлозима, ревизија се не може изјавити.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог по уговору о раду од 29.04.2011. године на радном месту ... у преради ..., у Огранку туженог – ..., који је замењен уговором о уређењу међусобних права, обавеза и одговорности из радног односа од 21.10.2011. године. Тужени је 17.10.2017. године донео упозорење на разлоге за отказ уговора о раду у коме се наводи да је тужилац учинио повреду радне дисциплине из члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду и повреду из члана 8. став 3. алинеја 4, 5, 12. и 13. Уговора о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, као и повреду радне дисциплине из Правилника туженог о радно – техничкој дисциплини запослених, због чега су настали услови да му се откаже уговор о раду. Решењем туженог од 31.10.2017. године тужиоцу је отказан уговор о раду због недоличног понашања према другим запосленима, одбијања сарадње, личне нетрпељивости према другим запосленима, омаловажавања запослених у погледу њихових способности за обављање послова на којима раде, као и због опхођења према директору или надређеном уз одсуство дужног уважавања. Тужиоцу је оспореним решењем стављено на терет да је дана 21.09.2017. године, у току радног времена, вређао и омаловажавао ББ, и то агресивним и повишеним тоном и да му је том приликом претио. Такође, омаловажавао је колегиницу ВВ, говорећи јој да није за посао у погону и да треба да се врати на претходно радно место и узнемиравао је изјавама да ће бити „склоњена“ и са другог радног места на које је распоређена. Даље је наведено да је тужилац дана 28.09.2017. године када се припремао за рад у другој смени „улетео“ у просторије директора огранка и техничког менаџера “галамећи, вичући и негодујући на договор менаџмента у вези организације рада за тај дан“, с обзиром да се није слагао са распоредом, јер су по одлуци директора, руководиоца и пословођа ... због суше и посебног режима рада погона ..., остали у другој смени да би боље организовали рад.

У току поступка је утврђено, што је наведено и у оспореном решењу, да је сукоб између тужиоца и другог запосленог настао поводом потрошње воде и прања пословног простора у време рестрикције, а да се тужилац директору огранка обратио на описан начин због тога што се није слагао са организацијом рада и задржавањем и надзором руководиоца и пословође ... у другој смени. Такође, утврђено је да тужилац и запослена ВВ нису радили у истој смени и да тужилац није био њен претпостављени.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, правилно је у побијаним нижестепеним пресудама примењено материјално право када је поништено решење о отказу уговора о раду као незаконито и обавезан тужени да тужиоца врати на рад.

Одредбом члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/2005...75/14), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Правилником туженог о радно-техничкој дисциплини запослених бр.427 од 10.12.2015. године, у члану 4. прописано је да су повреде радне дисциплине због којих се запосленом може отказати уговор о раду: непрофесионално понашање, недолично и непримерено понашање према директору, другом надређеном, као и према осталим запосленима (повишен тон, непримерена комуникација, туча, свађа вика, галама...), опхођење према директору или другом запосленом уз одсуство дужног уважавања, као и ако је понашање запосленог такво да може довести до поремећаја међуљудских односа, као и ометање запослених у раду.

Уговором о уређивању права, обавеза и одговорности од 21.10.2011. године, закљученим између тужиоца и туженог, у члану 8., предвиђено је да радни однос запосленом може престати због недоличног понашања (псовање, недоличне гестикулације, омаловажавања) према осталим запосленима и корисницима услуга послодавца и трећим лицима, одбијање сарадње са запосленима због личне нетрпељивости и сл. и омаловажавања запосленог у погледу његових способности за обављање одређених послова у оквиру стручне спреме.

По оцени Врховног касационог суда, правилан је закључак нижестепених судова да нису били испуњени услови за примену отказног разлога из члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду у вези члана 4. Правилника туженог и члана 8. Уговора о раду, будући да вербални сукоб дана 21.09.2017. године између тужиоца и другог запосленог није био трајног карактера и односио се на организацију рада, тако да не представља недолично понашање због ког запослени не може да настави рад код послодавца. Истовремено, тужилац није узнемиравао ни омаловажавао запослену ВВ у односу на пол, стручност или способност за обављање одређеног посла, што произлази из њеног исказа датог у току овог поступка. Тужилац није био њен претпостављени и радили су у различитим сменама, а разговор који је тужилац водио са именованом и указивање на њену позицију у погону у коме ради, не може се квалификовати као узнемиравање или негирање способности другог запосленог да обавља одређене послове у оквиру стручне спреме. Поводом догађаја од 28.09.2017. године, није утврђено да се ради о недоличном понашању ни опхођењу према директору огранка, уз одсуство дужног поштовања, с обзиром да је критичном приликом тужилац имао конкретну примедбу на организацију рада, коју је директору упутио без свађе и повишеног тона.

Супротно ревизијским наводима, пролазне непримерене реакције и критике упућене другом запосленом или претпостављеном лицу, не представљају понашање због ког запослени не може да настави рад код послодавца, изузев ако је понашање такво да ствара неповољне односе у радном окружењу, нарушава организацију рада и

утиче на резултате рада запослених и послодавца. У овом случају тужилац својим понашањем није показао непоштовање уобичајених и прописаних стандарда понашања, као и организације рада у тој мери да се не може наставити његов рад код послодавца.

Имајући у виду да је тужиоцу незаконито престао радни однос, тужени је обавези да га врати на рад применом члана 191. став 1. Закона о раду.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у ставу првом изреке.

Тужиоцу нису признати трошкови за састав одговора на ревизију, јер нису били потребни ради вођења парнице у смислу члана 154. ЗПП, због чега је одлучено као у другом ставу.

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

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић