



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2250/2020
18.02.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија Добриле Страјина, председника већа, Гордане Комненић и Драгане Миросављевић, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., против туженог Института за међународну политику и привреду са седиштем у Београду, чији је пуномоћник Гордана Стевић Дулић, адвокат из ..., ради поништаја решења, враћања на рад и накнаде штете, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1601/19 од 12.03.2020. године, у седници одржаној 18.02.2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1601/19 од 12.03.2020. године.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 2081/18 од 22.02.2019. године, ставом првим изреке, одбијен је захтев тужиље којим је тражила да се као незаконито поништи решење туженог бр. .. од 24.06.2011. године, као и да се обавезе тужени да тужиљу врати на рад, као неоснован. Ставом другим изреке, одбијен је захтев тужиље којим је тражено да се обавезе тужени да тужиљи на име накнаде штете у виду изгубљене зараде због незаконитог престанка радног односа за период од 25.06.2011. године до 28.02.2017. године исплати нето износ зараде од 5.893.320,77 динара, са припадајућом законском затезном каматом на појединачне месечне износе (све ближе опредељено у његовом садржају), као неоснован. Ставом трећим изреке, одбијен је захтев тужиље којим је тражила да се обавезе тужени да у корист тужиље уплати доприносе за обавезно пензијско и инвалидско осигурање Републичком фонду ПИО Филијала Београд за период од 25.06.2011. године до 28.02.2017. године, по стопама и основицама за обрачуне износа из става другог изреке пресуде, као неоснован. Ставом четвртим изреке, обавезана је тужиља да туженом на име трошкова поступка плати 581.750,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1601/19 од 12.03.2020. године, ставом првим изреке, преиначена је првостепена пресуда у ставу првом, другом и трећем изреке и усвојен захтев тужиље тако што је поништено као незаконито решење

туженог бр. ... од 24.06.2011. године, обавезан тужени да тужиљу врати на рад, обавезан тужени да тужиљи на име накнаде штете у виду изгубљене зараде због незаконитог престанка радног односа за период од 25.06.2011. године до 28.02.2017. године исплати нето износ зараде од 5.893.320,77 динара, са припадајућом законском затезном каматом на појединачно наведене месечне износе почев од доспелости до исплате и обавезан је тужени да у корист тужиље уплати доприносе за обавезно пензијско и инвалидско осигурање Републичком фонду ПИО Филијала Београд за период од 25.06.2012. године од 28.02.2017. године, по стопама и основицама за обрачун на износе из става другог изреке пресуде. Ставом другим изреке, преиначено је решење о трошковима поступка садржано у ставу четвртм изреке првостепене пресуде и одбијен као неоснован захтев туженог та накнаду трошкова поступка у износу од 581.750,00 динара. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужиљи на име трошкова поступка плати 210.300,00 динара. Ставом четвртим изреке, одбијен је, као неоснован захтев туженог за накнаду трошкова другостепеног поступка.

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

Испитујући правилност побијане пресуде на основу члана 408. у вези члана 403. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“, бр. 72/11...18/20), Врховни касациони суд је утврдио да ревизија није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је на основу уговора о раду од 01.12.2008. године засновала радни однос код туженог на неодређено време, почев од 01.12.2008. године, на радном месту научног саветника. Из члана 8. уговора следи да је уговорено пуно радно време, 40 часова недељно, да уз сагласност послодавца запослени може и другачије организовати рад у оквиру његовог радног времена. Анексом 2 уговора о раду од 17.05.2011. године, чланом 1. став 2. измењен је члан 8. и уговорено да ће тужиља обављати послове са пуним радним временом у трајању од 40 часова недељно, осам часова дневно пет дана, у времену од 8,30-16,30 часова, да одлуку о промени дневног и недељног радног времена доноси директор. Из члана 1. став 8. алинеја 15. анекса уговора следи да је уговорено да директор у име послодавца може запосленом отказати уговор о раду под условима прописаним законом у случају повреде радне обавезе ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, а из члана 1. став 9. алинеја 1.3. и 4, да директор у име послодавца може запосленом отказати уговор о раду под условима прописаним законом и то у случају повреде радне дисциплине, ако запослени напусти радно место без одобрења, ако се запослени недолично и непристојно понаша према другим запосленима, руководећим радницима, странкама и пословним партнерима, ако изазива свађе, туче и нереди, псује, вређа, клевета и прености гласине против части и угледа других и ако шири неистините информације о пословању Института и његовог руководства и ако запослени омета рад других запослених.

Решењем туженог од 24.06.2011. године тужиљи је отказан уговор о раду од 01.12.2008. године са припадајућим анексима, јер за то постоје оправдани разлози који се односе на понашање запослене прописани као основ за отказ од стране послодавца

из члана 179. став 1. тачка 2. и 3. Закона о раду и то: 1) јер је запослена у дужем временском периоду, а најмање у периоду од три месеца пре доношења решења, а и после пријема упозорења из члана 180. Закона о раду, својом кривицом чинила повреде радне обавезе утврђене општим актом и уговором о раду, а које су општим актом и уговором о раду прописане као теже повреде радне обавезе, за коју се изриче отказ од стране послодавца; 2) јер запослена не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, на које повреде је упозорена актом послодавца из члана 180. Закона о раду; 3) јер је запослена испољила недолично и непристојно понашање према другим запосленима и руководећим радницима у Институту, изазивање свађа и вређања других запослених исказано као изразито конфликтно понашање, учестало у испољавању, а јако по интезитету до мере да ремети радну атмосферу у Институту, подстиче односе нетрпљевисти и лоших комуникација, индикује општу нервозу и узнемиреност, немогућности концентрације на посао и радне задатке, па је такво шиканозно према већини запослених до мере да због испољеног понашања не може да настави рад код послодавца; затим је констатовано да је поступање на начин описан под 1-3, запослена извршила и повреде прописане општим актима Института и уговора о раду и то: повреду радне обавезе из члана 61. став 2. тачка 10, односно повреду радне дисциплине – недоличног и непристојног понашања према другим запосленима и руководећим радницима у институту, изазивања свађа и вређања других запослених из члана 62. став 1. тачка 4. Правилника о раду од 23.03.2011. године; повреду радне обавезе из члана 1. став 8. алинеја 15 анекса II уговора о раду од 17.05.2011. године, односно повреду радне дисциплине – недоличног и непристојног понашања према другим запосленима и руководећим радницима, изазивања свађа, вређања, клеветања и преношења гласина против части и угледа других, ширења неистинитих информација о пословању Института и његовом руководству, као и ометања рада других запослених из члана 1. став 9. алинеја 3. и 4. анекса II уговора о раду од 17.05.2011. године; повреду радне обавезе у погледу поштовања утврђеног радног времена из члана 13. Правилника о раду послодавца, члана 8. уговора о раду од 01.12.2008. године, члана 2. тачка 2. 1. анекса уговора о раду од 10.05.2010. године и члана 1. став 3. у вези са ставом 6. анекса II уговора о раду од 17.05.2011. године, односно повреде радне дисциплине – неоправданог изостајања са посла – напуштања радног места без одобрења из члана 1. став 9. алинеја 1. анекса II уговора о раду од 17.05.2011. године, те да тужиљи радни однос престаје закључно са 24.06.2011. године.

Из образложења оспореног решења следи да је тужиљи отказан уговор о раду, јер се тужиља недолично и непристојно понашала према другим запосленима и руководећим радницима у Институту, да је друге запослене вређала, клеветала, преносила и ширила гласине и непроверене информације против части и угледа других, и да је тиме ометала рад запослених, чиме је учинила повреду радне обавезе – непоштовање радне дисциплине, с обзиром да је у кратком временском периоду, током маја 2011. године, директору Института достављено укупно седам пријава и службених белешки које се односе на понашање тужиље, које су садржале детаљне описе понашања тужиље, које је, у свакој, на различите начине подразумевало или вређање или изазивање свађе или клеветање и преношење гласина и непроверених информација о другима, да су исте проверене, да пријава, коју је тужиља поднела у вези понашања ББ, да је проверена и да није утврђена истинитост навода из пријаве, док је из пријава других запослених, након провере утврђено да се тужиља недолично и некоректно понашала према другим запосленима. У оспореном решењу наведене су пријаве и службене белешке запослених, на основу којих је по њиховој провери утврђено да се тужиља недолично и некоректно понашала према другим запосленима. Наведено је да

је ББ против тужиље поднео две пријаве, 23.05.2011. године и 30.05.2011. године и сачинио службену белешку 27.05.2011. године, тврдећи да га је тужиља провоцирала и без икаквог оправданог разлога психички малтретира, да му је забранила улазак у лифт, да му је конклюдентним радњама дала до знања да је „непожељна личност“, да га је вређала најпогрднијим речима. Затим је наведено да је ВВ, помоћник директора за ..., у службеној белешци од 26.05.2011. године указала на нетолерантно понашање тужиље у вези прикупљања информација у домену сплеткарења, да ју је омаловажавала, као помоћника директора пред другим колегама, да је тужиља 24.05.2011. године упутила свим истраживачима електронско писмо којим је тражила од ње да се јавно извини, због наводних коментара које је упутила на семинару, да је тужиља онемогућава да нормално ради и да је њено здравствено стање погоршано управо због узнемиравања на раду од стране тужиље. Наведено је да је Председник ... већа туженог, ГГ у обавештењу од 26.05.2011. године, указао да је тужиља путем електронске поште упутила свим радницима писмо којим на скандалозан и непримерен начин благи његову личност и дугогодишњи рад, тако што је научне раднике обавестила да је он учинио плагијат у часопису „ДД“, да је тиме на скандалозан начин благила његову личност и дугогодишњи рад. Наведено је да је ЂЂ, запослен на пословима обезбеђења и курирским пословима, који је вршио евидентирање присутности радника туженог на послу, у захтеву од 02.06.2011. године, навео да га је тужиља, након што је саставио писмени извештај 02.03.2011. године о евиденцији присутности тужиље на послу за тражени период, вербално напала и вређала на његовом радном месту и да је тужиља потом против њега поднела кривичну пријаву због наводног фалсификовања, поводом које је 20.04.2011. године позван на информативни разговор у ПУ Стари град, те да је због тога доживео психичку трауму и морао да узима средства за смирење. У оспореном решењу се даље наводи да је извршен увид у службену евиденцију о присутности тужиље на послу у периоду од 06.04.2011. године до 09.06.2011. године, и да је према истој тужиља учестало напуштала радно место, без одобрења, односно да је у континуитету неоправдано изостајала са посла у појединачно наведене дане, као и у службену евиденцију о присутности на послу 13.06.2011. године, према којој је тужиља и након пријема упозорења наставила да учестало напушта радно место без одобрења.

Пре доношења решења о отказу уговора о раду тужиљи је достављено упозорење, у вези којег се тужиља изјаснила.

Извођењем доказа вештачењем од стране судског вештака за економско-финансијску област утврђена је висина зараде тужиље у спорном периоду и то на основу начина обрачуна зараде од стране туженог, на основу интерног акта туженог, уговора о раду са пратећим анексима и обрачунских листића зараде тужиље, зараде коју је тужиља остварила код другог послодавца у спорном периоду, као и разлика између те две зараде, а што све укупно износи 5.893.320,77 динара.

Другостепени суд је, након одржане расправе, преиначио првостепену пресуду и усвојио захтеве тужиље, јер је закључио да из утврђеног чињеничног стања не произлази да се тужиља недолично и непристојно понашала према запосленима и руководећим радницима код туженог, да је запослене вређала, клеветала, преносила и ширила гласине и непроверене информације против части и угледа запослених, односно да тужени, на коме је био терет доказивања није доказао да се тужиља понашала на напред описани начин, као и да тужиља није поштовала утврђено радно време, односно да су у оспореном решењу дати разлози паушални.

Наиме, другостепени суд је закључио да током поступка тужени није доказао наводе из пријаве од 23.05.2011. године и 30.05.2011. године поднете од стране ББ и наводе из његове службене белешке од 27.05.2011. године, као ни наводе из службене белешке ВВ, помоћника директора за ... од 26.05.2011. године у вези понашања тужиле. Затим, да не постоји повреда радне дисциплине на коју је у обавештењу од 26.05.2011. године указао Председник ... већа туженог, ГГ, с обзиром да из садржине мејла тужиле следи да је тужилца само интерно обавестила колеге да је на сајту Министарства финансија Србије објављен најновији број часописа „ДД“, да погледају страну 8. на којој се часопис извињава хрватском часопису из Загреба за плагијат, који је учинио њихов колега, који је Председник ... већа, да се спомиње Институт за међународну политику и привреду у којем је запослен, те да је њу срамота и као и да ли је исте срамота. Другостепени суд службену евиденцију туженог о присутности тужиле на послу у периоду од 06.04.2011. године до 09.06.2011. године, није прихватио, као веродостојну, јер се из приложене документације (са корекцијама и изменама) није могло поуздано утврдити када и у којем периоду је тужилца изостајала са рада, односно напуштала радно место, као и да тужени нема интерни акт којим регулише евиденцију, односно процедуру присуства запослених. Осим тога, а стим у вези другостепени суд је закључио да се није могло испитати ни да ли је послодавац отказни разлог употребио у субјективном и објективном року прописаном чланом 184. Закона о раду, а о поштовању ових рокова суд води рачуна по службеној дужности, јер њиховим истеком послодавац губи право да због насталог отказног разлога запосленом откаже уговор о раду. Све ово, јер на послодавцу лежи терет доказивања испуњености чињеница које формирају одређен отказни разлог у смислу члана 231. ЗПП.

По оцени Врховног касационог суда, неосновано се ревизијом туженог указује да је одлука другостепеног суда о основаности захтева за поништај оспореног решења о отказу заснована на погрешној примени материјалног права.

Оспорено решење о отказу уговора о раду тужени је донео на основу члана 179. став 1. тач. 2. и 3, 180, 184. став 1, 185. и 192. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09) члана 36. став 2. Статута туженог од 08.06.2010. године и члана 66. и 67. Правилника о раду од 23.03.2011. године. Чланом 179. став 1. тачка 2. Закона о раду, прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то: ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду, а тачком 3. истог става, да ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. Чланом 180. став 1. истог закона прописано је да послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тачка 1) – 6) овог закона запосленом писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења, док је ставом 2. истог члана прописано да у упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведене основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказни рок за давање одговора на упозорење. Правилником о раду туженог од 17.12.2009. године, чланом 62. став 1. алинеја 1. и 2. прописано је да је непоштовање радне дисциплине и ако запослени неоправдано изостане са рада шест радних дана, са прекидима у току од 12 месеци, као и ако изостане са рада три радна дана узастопно, а неоправда свој изостанак. Правилником о раду туженог од

23.03.2011. године, чланом 13. прописано је да је радно време запослених 40 часова недељно, чланом 61. став 1. и 2. тачка 10. да послодавац може запосленом отказати уговор о раду ако запослени учини неку повреду радне обавезе, да повреда радне обавезе може бити непоштовање радне дисциплине, да према члану 62. став 1. тачка 4. непоштовање радне дисциплине и ако нарочито недолично понаша према запосленима, странкама, руководећим радницима (свађа, увреда, туча и сл), а чланом 65. да је терет доказивања за отказ уговора о раду на терет послодавца.

Оспореним решењем о отказу тужилји је стављено на терет да је према другим запосленима показала конфликтно понашање, учестало у испољавању, по интезитету до мере да ремети радну атмосферу у Институту, да подстиче односе нетрпељивости и лоше комуникације, индикује општу нервозу и узнемиреност, немогућност концентрације на послу, да омета рад запослених, да преноси гласине против части и угледа других и да није поштовала утврђено радно време. Тужени послодавац на коме је терет доказивања није пружио доказе на основу којих би се могло поуздано и несумњиво утврдити да постоји кривица тужилје, као запослене за повреду радних обавеза које су јој оспореним решењем стављене на терет, као и да тужилја није поштовала радну дисциплину, односно да је у континуитету неоправдано изостајала са посла у појединачно наведене дане, јер се из приложене документације не може поуздано утврдити када и у којем периоду је тужилја изостајала са рада односно напуштала радно место, при томе тужени нема интерни акт којим регулише евиденцију присуства запослених, иако је на туженом био терет доказивања постојања чињеница које су образовале отказни разлог. Наиме, тужени је приложеним доказима само указао на постојање индиција о одговорности тужилје у односу на наведене околности, а постојање индиција није довољан степен вероватноће за утврђење одговорности запосленог за повреде радне обавезе које су му од стране послодавца стављене на терет у судском поступку.

Имајућу у виду наведено, по оцени Врховног касационог суда, правилно је примењено материјално право када је поништено, као незаконито решење туженог, с обзиром да тужени, на коме је био терет доказивања није пружио доказе о постојању кривице и основног разлога за отказ уговора о раду тужилје, применом члана 179. став 1. тач. 2. и 3. Закона о раду. Стога, отказни разлог на коме је засновано побијано решење није настао, нити постоји одговорност тужилје за повреде радних обавеза, због које јој је престао радни однос.

Правилно је одлучио другостепени суд када је применом члана 191. Закона о раду обавезао туженог да тужилју врати на рад, да јој накнади материјалну штету на име изгубљене зараде због незаконитог престанка радног односа за спорни период, чија висина је утврђена извођењем доказа вештачењем, као и да у корист тужилје изврши уплату доприноса за ПИО.

Врховни касациони суд је имао у виду наводе ревизије којима се указује на погрешан закључак другостепеног суда да тужени није учинио вероватним повреде радне обавезе које су тужилји стављене на терет, али налази да су исти без утицаја на другачију одлуку у овој правној ствари, с обзиром да тужени, није пружио доказе на основу којих би се могло поуздано и несумњиво утврдити да постоји кривица тужилје, као запослене за повреду радних обавеза које су јој оспореним решењем стављене на терет, јер је на туженом био терет доказивања постојања чињеница које су образовале отказни разлог.

Неосновани су и наводи ревизије да је тужени у марту 2011. године тужиљи уручио упозорење пред отказ због недоличног понашања према запосленој ЕЕ, након чега је сматрао да ће се тужиљи поправити понашање, што се није десило, што је резултирало и новим упозорењем и отказом уговора о раду, јер тужени наведеним упозорењем није упозорио тужиљу да ће јој без поновног упозорења бити отказан уговор о раду, ако поново учини исту или сличну повреду, сагласно члану 180. став 3. Закона о раду, како је то правилно закључио и другостепени суд.

Овај суд је имао у виду и остале наводе ревизије, али налази да су исти били предмет правилне оцене другостепеног суда, па како се њима не доводи у сумњу законитост и правилност другостепене одлуке, Врховни касациони суд је на основу члана 414. став 1. ЗПП одлучио као у изреци.

**Председник већа - судија
Добрила Страјина, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић