



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 605/2022**  
**06.04.2022. 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 тужиле АА из ..., чији су пуномоћници Мирослав Тешић, Ивана Тешић и Јелена Тешић, адвокати из ..., против туженог „Исак“ д.о.о. Ариље, чији је пуномоћник Драгиша Вуковић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 746/21 од 02.11.2021. године, у седници одржаној 06.04.2022. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 746/21 од 02.11.2021. године.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Пожеги П1 227/20 од 14.12.2020. године, ставом I изреке, одбијен је тужбени захтев тужиле против туженог којим је тражила да се поништи решење туженог о отказу уговора о раду број ... од 31.05.2019. године и тужени обавезе да је врати на рад као неоснован. Ставом II изреке, обавезана је тужилца да туженом на име трошкова парничног поступка исплати износ од 212.500,00 динара.

Апелациони суд у Крагујевцу је пресудом Гж1 746/21 од 02.11.2021. године, преиначио пресуду Основног суда у Пожеги П1 227/20 од 14.12.2020. године, тако да иста гласи: 1. УСВАЈА СЕ тужбени захтев тужиле, па се поништава као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду број ... од 31.05.2019. године и ОБАВЕЗУЈЕ тужени да тужилцу врати на рад. 2. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужени да тужилци на име трошкова парничног поступка исплати износ од 121.500,00 динара, са законском затезном каматом почев од дана извршности пресуде па до исплате.

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

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду применом одредбе члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11... 18/20) и утврдио да је ревизија неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужени је, решењем о отказу уговора о раду број ... од 31.05.2019. године, тужили отказоа уговор о раду број .../... од 31.12.2017. године, због учињене повреде радне дисциплине утврђене актима послодавца, одбијања достављања потребних обавештавања претпостављенима која се тичу процеса производње, без одобрења претпостављених вршења набавке репроматеријала и потребних сировина, nanoшење индиректне штете предузећу, неовлашћено отуђење имовине предузећу и понашање супротно наредбама претпостављених које се тичу процеса производње, због ког понашања запослени не може да настави рад код послодавца. Решење је донето применом одредбе члана 192. и 179. став 1. тачка 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05... 75/14). У образложењу решења о отказу уговора о раду наведено је да запослена АА, „већ дужи временски период крши радну дисциплину, понаша се супротно свим интерним актима послодавца и одредбама уговора о раду, одбија да изврши налоге претпостављеног – директора предузећа, без одобрења врши набавку репроматеријала и потребних сировина, одбија да достави потребна обавештења која се тичу процеса производње, врши отуђење имовине предузећа чиме је нанела директну штету предузећу“. Даље је наведено да је „запослена више пута опомињана од стране директора предузећа и осталих претпостављених да промени понашање, међутим запослена и даље наставља са својим понашањем. Тако је запослена позвана дана 26.02.2019. године у канцеларију директора како би истом дала објашњење које се тиче процеса производње и због чега не поступа по директним налозима директора, након чега је иста, по ко зна који пут, без датог објашњења напустила канцеларију и одбила било какву сарадњу са директором у погледу питања процеса производње“. Пре доношења наведеног решења, тужили је достављено упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду, под бројем .../... од 20.05.2019. године, у ком је наведено да је у новембру месецу 2018. године, у канцеларији директора, одбила да да потребна објашњења због чега је процес бојења једне партије трајао 14 сати, због чега су настали велики трошкови у процесу производње, када је, без датог објашњења изашла из канцеларије и залупила вратима. Такође је наведено да је током претходног периода одбијала да достави претпостављенима захтеве за набавку помоћних средстава иако су они, више пута на томе инсистирали. Даље, наведено је да је од почетка 2019. године, без знања и претходног одобрења претпостављених пет пута наручивала помоћна средства и боја, чиме је директно кршила стандарде процедуре набавке и нанела штету предузећу, а током претходног периода од шест месеци одбијала да достави директору радне налоге који се тичу добојавања, пребојавања и дуже временске дораде материјала, иако је директор на томе стално инсистирао и указивао. Такође, самоиницијативно је у протеклих шест месеци, без одобрења претпостављених, прекидала процесе бојења тамних материјала како би се вршило бојење светлих материјала, чиме су повећавани трошкови производње, а на шта је више пута опомињана од стране претпостављених. Даље, неовлашћено је почетком 2019. године из просторије предузећа узела за своје потребе „лап-топ“ које је предузеће добило на поклон од добављача. Такође је,

супротно интересима предузећа, фаворизовала поједине добављаче од којих је добијала провизију и тиме индиректно нанела штету предузећу, а дана 24.02.2019. године, у канцеларији директора одбила да да објашњење директору које се тичало производње након чега је, без датог објашњења напустила канцеларију, те је таквим понашањем учинила повреду радне дисциплине и правила понашања дефинисане Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у току рада и у вези са радом број ... од 22.07.2016. године. Тужила се, у остављеном року, писаним путем изјаснила на наводе из упозорења наводећи да сматра да није крива и да на њеној страни није било пропуста у раду код туженог. Одредбом члана 3. Правилника о радној дисциплини и понашању запослених у току рада и у вези са радом, заведеног код туженог под бројем .../... од 22.07.2016. године, прописане су повреде радне дисциплине, односно правила понашања, тако што је ставом 1. тачке 5., 8, 10, 11, 12, 13 и 14 тог Правилника прописано да запослени чини повреду радне дисциплине ако због понашања и поремећених међуљудских односа трпи процес рада, а за то постоји кривица запосленог; недолично се понаша према претпостављенима у привредном друштву и осталим запосленима; одбија да достави потребна обавештења претпостављенима, а тичу се процеса производње; без одобрења претпостављених врши набавку репроматеријала и сировина; својим радом наноси директно или индиректно штету привредном друштву; неовлашћено отуђи имовину привредног друштва и ако се понаша супротно наредбама претпостављених које се тичу процеса производње.

Код утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је тужбени захтев тужиле одбио јер је закључио да је тужила својим понашањем и односом према претпостављенима показала да не поштује уобичајене и прописане стандарде понашања на радном месту и радном окружењу, као и организацију рада, што је супротно законској обавези запосленог у смилсу члана 15. тачка 2. Закона о раду, а понашање тужиле описано у оспореном решењу и упозорењу о постојању разлога за отказ уговора о раду представља оправдани отказни разлог и скривљено понашање запосленог у смислу повреде радне дисциплине због којег тужила не може да настави рад код туженог као послодавца, па су, по мишљењу првостепеног суда, у конкретном случају испуњени услови из члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду за отказ уговора о раду тужиле.

Другостепени суд је првостепену пресуду преиначио, тако што је тужбени захтев тужиле усвојио и поништио, као незаконито, решење туженог о отказу уговора о раду тужиле и обавезао туженог да тужилу врати на рад јер, по оцени тог суда, паушално наведеним разлозима у решењу није извршена идентификација и конкретизација радњи којима је тужила нарушила радну дисциплину, односно није јасно прецизирано када су тачно поменуте радње извршене (одбијање извршења налога претпостављеном и достављање потребних обавештења, понашање супротно актима послодавца, отуђење имовине предузећа, као и набавка репроматеријала без одобрења), односно ког дана и на који начин. Осим тога, тужиле је оспореним решењем стављено на терет да је 26.02.2019. године (односно 24.02.2019. године према упозорењу о постојању разлога за отказ уговора о раду) позвана у канцеларију директора како би истом дала објашњење које се тиче процеса производње, након чега је иста, без датог објашњења, напустила канцеларију, међутим, тужени на ком је терет доказивања основаности употребљеног отказног разлога, наведено у поступку није доказао, јер ниједним изведеним доказом није потврђено да је тужила извршила претходно

описану и таксативну наведену радњу пошто директор туженог ББ у поступку није саслушан као сведок.

По оцени Врховног касационог суда, одлука другостепеног суда је донета правилном применом материјалног права.

Одредбом члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05...75/14), прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. У одредби члана 180. став 2. истог Закона, прописано је да у упозорењу на постојање разлога за отказ уговора о раду због повреде радне обавезе, послодавац је дужан да наведе основ за давање отказ, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказни рок за давање одговора на упозорење. Према члану 185. Закона о раду, уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

У спору из радног односа, суд цени законитост решења са аспекта правилне примене материјалног права, спроведеног отказног поступка и чињеничних навода из оспореног решења. Послодавац има обавезу да у упозорењу и решењу о отказу уговора о раду из дисциплинских разлога (непоштовање радне дисциплине прописане актом послодавца), наведе време, место и начин извршења повреде радне обавезе која је запосленом стављена на терет како би се запосленом омогућило право на одбрану у поступку пред послодавцем. Писано упозорење је део процедуре отказа уговора о раду, како у смислу наведених законских одредби, тако и одредбе члана 7. Ратификоване Конвенције међународне организације рада бр. 158 која се, на основу одредбе члана 1. Закона о раду, примењује и на све запослене у Републици Србији. Према тој одредби, на иницијативу послодавца, запосленом не може престати радни однос због разлога везаних за његово понашање или његов рад, пре него што му се омогући да се брани од изнетих разлога, осим ако се са разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност. Као нужан услов за отказ уговора о раду из разлога прописаних чланом 179. став 3. Закона о раду, упозорење послодавца има карактер акта којим се запослени позива на одговорност и изјашњење у вези конкретног случаја, односно понашања и има за циљ да запосленом омогући да изнесе своју одбрану и да се изјасни о радњама за које послодавац сматра да представљају разлог за отказ уговора о раду. Оцена законитости решења којим се запосленом отказује уговор о раду, поред утврђења постојања основа и истинитости чињеница на којима се заснива отказни разлог, подразумева и оцену законитости поступка у ком је уговор о раду отказан.

У конкретном случају, упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду од 20.05.2019. године, као и побијано решење о отказу уговора о раду од 31.05.2019. године, не садрже место и начин извршења повреде радних обавеза које су тужили стављене на терет, пошто није извршена идентификација и конкретизација начина, места и времена недоличног и недозвољеног понашања тужиле којим је дошло до непоштовања радне дисциплине јер током поступка, тужени, као послодавац на коме је терет доказивања, није пружио ниједан доказ којим би поткрепио уопштене наводе из упозорења и оспореног решења о отказу уговора о раду нити је доказао чињенице у погледу догађаја од 26.02.2019. године и с тим у вези кривицу тужиле за понашање које је противно прописаним стандардима код туженог, као послодавца. У решењу о

отказу уговора о раду, тужени наводи да тужилца у дужем временском периоду крши радну дисциплину и понаша се супротно свим интерним актима послодавца и одредбама уговора о раду, одбијајући да изврши налоге претпостављеног – директора предузећа, без одобрења врши набавку репроматеријала и потребних сировина, одбија да достави потребна обавештења која се тичу процеса производње и врши отуђење имовине предузећа, чиме наноси директну штету предузећу. Међутим, овакве своје тврдње тужени није поткрепио доказима о конкретним радњама, месту и времену када су предузете, нити је утврђено да је тужилца раније била кажњавана од стране туженог због непоштовања радне дисциплине или наношења штете предузећу. Последица незаконитог решења о отказу уговора о раду, је обавеза туженог да тужилцу врати на рад, у смислу одредбе члана 191. став 1. Закона о раду. Због тога тужени неосновано у ревизији указује на погрешну примену материјалног права.

Правилна је и одлука о трошковима парничног поступка јер је донета правилном применом одредбе члана 153. став 1. и 154. у вези члана 165. став 2. Закона о парничном поступку.

Из изложених разлога, Врховни касациони суд је одлуку као у изреци донео применом одредбе члана 414. став 1. Закона о парничном поступку.

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

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић