



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 4805/2022**  
**11.10.2023. године**  
**Београд**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Јелице Бојанић Керкез, председника већа, Весне Станковић, Радославе Мађаров, чланова већа, у парници тужиоца АА из села ..., чији је пуномоћник Снежана Зафирска Китић, адвокат из ..., против туженог „Ниш-експрес“ а.д. Ниш, чији је пуномоћник Весна Лојпур Стојменовић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1987/22 од 07.07.2022. године, у седници већа одржаној дана 11.10.2023. године, донео је

## **РЕШЕЊЕ**

**УКИДАЈУ СЕ** пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1 1987/22 од 07.07.2022. године и пресуда Основног суда у Нишу П1 3561/20 од 12.12.2021. године и предмет враћа првостепеном суду на поновно суђење.

## **Образложење**

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1987/22 од 07.07.2022. године, одбијена је жалба тужиоца и потврђена пресуда Основног суда у Нишу П1 3561/20 од 12.12.2021. године, којом је одбијен тужбени захтев којим је тражено да се поништи решење туженог бр. .. од 21.12.2017. године којим је тужиоцу престао радни однос отказом уговора о раду бр. .. од 06.04.2015. године са анексом уговора о раду и да се тужени обавезе да тужиоца врати на рад на радно место у складу са његовом стручном спремом и да му призна сва права по основу рада почев од 21.12.2017. године и којом је тужилац обавезан да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 116.250,00 динара.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилац је благовремено изјавио ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка, погрешне примене материјалног права и погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања.

Тужени је поднео одговор на ревизију.

Испитујући побијану пресуду у границама ревизијских навода у смислу одредбе члана 408. и 441. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“ бр. 7211...10/23), Врховни суд је нашао да је ревизија основана.

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

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог по основу уговора о раду од 06.04.2005. године на пословима ... у Погону ... . Анексом бр. 4 уговора о раду од 14.10.2016. године распоређен је на радно место ... . Решењем туженог од 21.12.2017. године, тужиоцу је престао радни однос због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине у складу са чланом 179 ст. 2 тач. 1 и 5 и ст. 3 тач. 8 Закона о раду, чл. 6 ст. 1 тач. 52, чл. 7. ст. 2 тач. 8, 10 и 15 Колективног уговора о утврђивању права, обавеза и одговорности запослених, ст.2 тач. 11, 11.4 и 11.6 Пословног кодекса туженог и чл. 19 тач. 4., 9. и 17. Уговора о раду. У решењу је наведено да је запослени учинио повреду радне обавезе и није поштовао радну дисциплину на тај начин што је дана 30.11.2017. године пре почетка рада и добијања радног налога у другој смени, затечен како алат (електричне клеште-шпицангле и 2 шрафцигера) држи у кутији за алат на свом радном месту, поступајући супротно наредби и упутству за употребу ручног алата и опреме и што се истог дана грубо и недолично понашао према техничком руководиоцу ББ, тако што му се обратио вичући речима цитираним у садржини решења, уз употребу вулгарне речи. Доношењу побијаног решења претходило је упозорење о постојању разлога за отказу уговора о раду, које је тужилац примио 08.12.2017. године и на које се изјаснио наводећи да се радило о алату који је донео при преласку из старе гараже на ново радно место и да се плашио да ће му тражити да се раздужи због чега је тај алат држао одвојено од другог алата, што је покушао да објасни и руководиоцу, те да се није грубо понашао и викао на руководиоца.

Пословним кодексом туженог од 16.07.2008. године у тачки 11. прописано је да су запослени у обавези да у вербалној и невербалној комуникацији искажу узајмно поштовање и уважавање личности и посла који обављају, забрањена је употреба псовки, вулгарних и двосмислених речи и израза, и забрањено је викати, дозивати, прегласно изражавати своје мисли и емоцију на радном месту, у канцеларији или ходнику.

Упутством за употребу ручног алата и опреме туженог од дана 05.10.2015. године, регулисан је начин употребе и одлагања алата који запослени користе.

Наредбом туженог од 15.10.2015. године прописано је да су запослени дужни да након завршеног посла алат врате на место предвиђено за држање и чување алата и забрањено је запосленима да алат одлажу на место које није предвиђено за то.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је одбио тужбени захтев тужиоца закључивши да се тужилац није придржавао упутства за употребу ручног алата и опреме и наредбе од 15.10.2015. године којом је прописан начин одлагања алата, иако је са истом био упознат. Такво поступање тужиоца приметио је технички руководиоца ББ, који га је више пута упозорио да алат не чува на свом радном столу, већ да га прописно одлаже на место за чување алата, на шта му је тужилац одговорио вичући и употребљавајући непристојне речи, при чему тужилац није доказао да се радило о његовом личном алату. Овакво понашање тужиоца

предствља акт недисциплине, при чему је тужилац имао свест о недопустивости свог понашања, због чега нема места поништају решења о отказу уговора о раду.

Другостепени суд је прихватио чињенично стање утврђено првостепеном пресудом и закључио да је првостепени суд доносећи пресуду правилно применио материјално право, те оценио да жалба тужиоца није основана и из којих разлога. По оцени другостепеног суда, не постоје оправдавајући разлози за држање алата у кутији на радном столу, сматрајући да су без значаја наводи тужиоца да се ради о алату који је задужио пред 20 година и који сматра својим и који је увек стајао на столу, као и наводи да није напао руководиоца и псовао, већ мало повисио тон.

По оцени Врховног суда, изнети закључци да је тужиоцу законито отказан уговор о раду, не могу се прихватити као правилни, јер је због погрешне примене материјалног права чињенично стање остало непотпуно утврђено.

Према члану 179. став 2. тачка 1. и 5. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/2005,... 75/2014, 13/17), послодавац може запосленом да откаже уговор о раду који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то ако несавесно или немарно извршава радне обавезе и ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором, док је ставом 3. тачка 8. наведеног члана прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Одредбом члана 6. став 1. Колективног уговора о утврђивању права, обавеза и одговорности запослених код туженог од 30.07.2014. године, прописано је да је повреда радних обавеза, између осталог и неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза, при чему у тач.52 прописује као повреду радне обавезе држање средстава за рад и алата у орманима за личне ствари или на месту које за то није предвиђено. Чланом 7. Колективног уговора у ставу 1. прописано је да непоштовање радне дисциплине и понашање запосленог које му онемогућава да настави рад у предузећу је непоштовање правила понашања на раду и у вези са радом, утврђеним технолошким поступком, општим и другим актима друштва а у ставу 2. Колективног уговора да се под непоштовањем радне дисциплине сматра нарочито ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (тачка 8), као и грубо и недолично понашање у радним просторијама и ван њих (тач.10); свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ повреду достојанства личности (тач.15).

У конкретном случају, тужиоцу је отказан уговор о раду због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине, јер је дана 30.11.2017. године затечен како алат (електричне клеште-шпицангле и 2 шрафцигера) држи у кутији за алат на свом радном месту, поступајући супротно наредби и упутству за употребу ручног алата и опреме и што се истог дана грубо и недолично понашао према техничком руководиоцу ББ вичући и употребљавајући непристојне речи.

У смислу цитиране одредбе Закона о раду, повреда радне обавезе санкционисана је отказом уговора о раду ако ју је запослени учинио својом кривицом,

што значи да је постојање кривице запосленог услов за давање отказа уговора о раду, с тим што за отказ уговора о раду није довољан сваки степен кривице, већ је потребно да је запослени извршио повреду радне обавезе намерно или из крајње непажње. Стварна заблуда искључује кривицу и постоји кад запослени учини повреду радне обавезе у погрешном уверењу да постоје околности према којима би, ако би те околности стварно постојале, предузета радња била допуштена.

У конкретном случају, тужилац је у свом изјашњењу на упозорење о постојању разлога за отказ, као и током поступка, навео да је спорни алат донео са собом када је прешао са претходног радног места на ново радно место и да је исти задужио пре 20 година, због чега је тај алат држао одвојено од другог алата, да би истим могао да се раздужи ако му то буде тражено. Код наведеног, нижестепени судови нису поуздано утврдили да ли је код тужиоца постојала свест и намера да поступа супротно упутству за употребу ручног алата и опреме и наредби од 15.10.2015. године и да алат послодавца држи на месту које за то није предвиђено (што представља повреду радне обавезе), будући да је реч о алату пренетом из другог погона, а не затеченом (електричне клеште-шпицангле и 2 шрафцигера), за који тужилац наводи разлоге због којих овај алат није држао заједно са осталим алатом, док је остали алат који је користио држао на месту предвиђеном за држање алата.

Дакле, као одлучна чињеница да је тужилац учинио повреду радне обавезе од значаја је психички однос тужиоца према повреди радне обавезе и њеним последицама, те је потребно утврдити да ли, код свих околности које су довеле до повреде радне обавезе која му је стављена на терет, у поступању тужиоца постоје разлози за искључење кривице.

У односу на отказни разлог у виду грубог и недоличног понашања према техничком руководиоцу, ком приликом је тужилац користио непристојне речи, исти представља акт нарушавања радне дисциплине, предвиђен Колективним уговором послодавца. Међутим, непоштавање радне дисциплине може довести до отказа уговора о раду, под условом да је нарушавање радне дисциплине такво да запослени с обзиром на процес рада и све околности случаја не може да настави рад код послодавца. Код овог отказног разлога кривица запосленог се не утврђује, већ мора да постоји свест запосленог о недисциплини. У конкретном случају, нижестепени судови нису на поуздан начин утврдили да ли наведено понашање тужиоца, вербални конфликт употребом непристојне речи, имајући у виду све околности случаја, представља понашање које се не може толерисати и које доводи до немогућности наставка рада тужиоца код туженог или је тужиочево обраћање критичном приликом исхитрена емотивна реакција, која као таква представља усамљену инцидентну ситуацију.

Наиме, флексибилност овог правила, као и овлашћење послодавца из члана 179а Закона о раду, да запосленом за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, уместо отказа изрекне неку од прописаних мера, ако сматра да постоје олакшавајуће околности и да повреда није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, указује да закон уважава разлике између лакших и тежих повреда радне дисциплине и оне се огледају у различитим последицама, због чега свака повреда не мора бити санкционисана најтежом дисциплинском санкцијом. У конкретном случају се морају оценити све околности под којима је дошло до повреде радне обавезе и нарушавања радне дисциплине, те утврдити да ли је, у зависности свих

околности случаја, послодавац дао разуман значај повреди радне дисциплине, а имајући у виду и неоспорене наводе да је тужилац у радном односу код туженог био 33 године и да никада до спорног догађаја није дисциплински кажњаван.

Како је због погрешне примене материјалног права, изостала оцена о правном значају чињеница од утицаја на закључак о одговорности тужиоца јер у погледу наведених околности, које су од значаја за правилну одлуку о тужбеном захтеву, чињенично стање није потпуно утврђено, Врховни суд је укинуо обе нижестепене пресуде и предмет вратио првостепеном суду на поновно суђење.

У поновном поступку, првостепени суд ће имати у виду примедбе изложене у овом решењу и поуздано утврдити све чињенице од којих зависи оцена о законитости решења о отказу уговора о раду тужиоцу, након чега ће правилном применом материјалног права, поново одлучити о тужбеном захтеву.

Укинута је и одлука о трошковима парничног поступка, с обзиром да иста зависи од коначног исхода парнице.

Из наведених разлога, применом члана 416.став 2. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија  
Јелица Бојанић Керкез, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић