



Република Србија  
ВРХОВНИ СУД  
Рев2 2700/2022  
12.07.2024. године  
Београд

## У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Јелене Ивановић, председника већа, Жељка Шкорића и др Илије Зиндовића, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Петар Шкривањ, адвокат из ..., против туженог „ARTIV MOBILITY SERVICES“ ДОО Нови Сад, чији је пуномоћник Милутин Сретеновић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 3227/21 од 09.05.2022. године, у седници већа одржаној 12.07.2024. године, донео је

## ПРЕСУДУ

**УСВАЈА СЕ** ревизија тужиле па се преиначава пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1 3227/21 од 09.05.2022. године тако што се **ОДБИЈА** жалба туженог и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Основног суда у Новом Саду П1 1100/2020 од 15.07.2021. године, у усвајајућем делу, као и захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка.

**ОБАВЕЗУЈЕ СЕ** тужени да тужилци плати трошкове ревизијског поступка у износу од 33.000,00 динара у року од 15 дана од пријема пресуде.

## Образложење

Пресудом Основног суда у Новом Саду П1 1100/20 од 15.07.2021. године, делимично је усвојен тужбени захтев тужиле, па је утврђено да је тужилца, која је била запослена код туженог „ARTIV MOBILITY SERVICES“ ДОО Нови Сад, противно одредбама Закона о раду неосновано добила отказ код туженог решењем о отказу Уговора о раду број .. од 28.09.2016. године заједно са свим пратећим анексима, број решења .. од дана 15.04.2020. године; поништено је решење туженог број .. од дана 15.04.2020. године којим је тужилци отказан Уговор о раду број .. од 28.09.2016. године, као незаконито; обавезан је тужени да тужилци, уместо враћања на рад, исплати накнаду штете због незаконитог отказа уговора о раду у износу у вредности четири зараде које је тужилца остваривала код туженог, у укупном износу од 164.710,92 динара са законском затезном каматом од пресуђења до исплате, док је одбијен захтев преко досуђеног до траженог износа у вредности од осамнаест зарада, у укупном износу од 741.186,00 динара; обавезан је тужени да тужилци надокнади трошкове парничног

поступка у износу од 134.250,00 динара са законском затезном каматом почев од извршности пресуде до коначне исплате; тужилја је ослобођена плаћања судске таксе.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 3227/21 од 09.05.2022. године, ставом првим изреке, усвојена је жалба туженог и преиначена првостепена пресуда у усвајајућем делу, тако што је одбијен тужбени захтев да се утврди да је тужилја противно одредбама Закона о раду неосновано добила отказ код туженог решењем број .. од 15.04.2020. године, захтев за поништај решења о отказу уговора о раду туженог број .. од 15.04.2020. године којим је тужилји отказан Уговор о раду број .. од 28.09.2016. године, захтев за обавезивање туженог да тужилји на име накнаде штете уместо враћања на рад исплати износ од 164.710,92 динара на име четири зараде које је остварила код туженог са законском затезном каматом од дана пресуђења до исплате, као и захтев за накнаду трошкова парничног поступка у износу од 134.250,00 динара са затезном каматом од дана извршности пресуде до исплате и обавезана је тужилја да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 134.250,00 динара. Ставом другим изреке, обавезана је тужилја да туженом накнади трошкове жалбеног поступка у износу од 33.000,00 динара.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилја је благовремено изјавила ревизију из свих законом прописаних разлога.

Врховни суд је испитао побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ... , 18/20, 10/23 - др. закон) – у даљем тексту: ЗПП и утврдио да је ревизија тужилје 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, тужилја је са правним претходником туженог „Delphi Packard“ д.о.о. Нови Сад засновала радни однос уговором о раду од 28.09.2016. године, на неодређено време, почев од 01.10.2016. године, за обављање послова радног места ... у ... . Из здравствених разлога и у складу са решењем Националне службе за запошљавање којим је утврђена преостала радна способност тужилје, тужени је са тужилђом закључио анекс уговора о раду у септембру 2019. године, којим ју је распоредио на послове радног места ... у ..., као лакших послова у производњи. Рад у производном погону туженог је организован на производној линији у којој је свака операција нормирана и запослени који раде на производној линији не смеју да напуштају своје радно место, с тим да у току радног времена имају две паузе од којих прва пауза траје 20 минута, а друга 10 минута. Тужилја има своју страницу на друштвеним мрежама путем које објављује фотографије сребрног накита који продаје, што је било познато запосленима код туженог, па су тако сребрни накит од тужилје у новембру месецу 2019. године купиле ББ, која је накит купила за време паузе на месту где запослени пију кафу испред фирме, запослена ВВ која је накит купила 13. или 14. новембра у кантини за време паузе и запослена ГГ, која је накит-минђуше поручила раније, тужилја јој је за време паузе показала накит и она је изабрала и платила накит у кантини за време доручка. Поред тужилје, и други запослени код туженог продају сребрни накит, козметику „Авон“ и „Орифлејм“, поједини запослени продају своје производе ( вино, ракију и др.), а продају се и икебане и други производи. Дана 23.12.2019. године, за време паузе, тужилја је дошла у кантину са запосленом ДД, из несесера је извадила сребрни накит на коме су биле истакнуте цене и распоредила га по столу. Том приликом ДД није купила накит од тужилје, који јој је понуђен, али је то чинила раније и куповине су се одвијале за време паузе. У исто време супервизор за људске ресурсе ЂЂ је седела у кантини за суседним столом, својим мобилним телефоном је сачинила фотографије, а затим позвала директора за људске ресурсе ЕЕ и запослену на пословима координатора за персоналну администрацију ЖЖ која је код

туженог задужена за вођење дисциплинских поступака, да дођу у кантину. Том приликом тужила је одговорила да продаје накит и да је добила дозволу од свог непосредног руководиоца ЗЗ, која, међутим, овај навод тужиле није потврдила, указујући да је тужиле већ скретала пажњу да је продаја у кругу фабрике забрањена, како за време радног времена тако и за време паузе. Запослене ББ, ВВ и ГГ су у својим писаним изјавама од 26.12.2019. године потврдиле да су у месецу новембру 2019. године куповале сребрни накит од тужиле за време паузе у фабричком кругу туженог, а ДД је у изјави од 23.12.2019. године потврдила да је за време паузе гледала сребро које продаје тужила. У изјави од 26.12.2019. године запослена ЗЗ је потврдила да је тадашњи поливалент ИИ у марту-априлу 2019. године пријавила да има проблем са тужиљом, јер продаје сребро на радном месту, када је тужиле рекла да то не сме да ради у фирми, већ само ван фирме. Тужени је дана 26.12.2019. године донео упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду које је тужиле достављено 15.01.2020. године и у односу на које се тужила изјаснила да сребро продаје искључиво путем друштвених мрежа, да сматра да је дискриминисана, јер у фирми робу продају и други запослени, те да се против ње врши одмазда због покренутог поступка за заштиту од злостављања на раду, као и да није прочитала Правилник, нити га је видела на огласној табли на којој је виђала само разна обавештења. Решењем број .. од 16.04.2020. године тужиле је отказан уговор о раду због тога што је у месецу новембру 2019. године, у фабричком кругу послодавца, продала запосленима ББ, ВВ и ГГ производе од сребра, иако је знала да је продаја било каквих производа односно робе у фабричком кругу послодавца забрањена и због тога што је дана 23.12.2019. године у времену од 12,05 часова до 12,10 часова у просторијама кантине, која се налази у фабричком кругу послодавца, нудила на продају производ од сребра – минђуше, запосленој ДД, иако је знала да је продаја било каквих производа, односно робе у фабричком кругу послодавца забрањена, чиме је извршила непоштовање радне дисциплине из члана 14. тачка 4) Правилника о кућном реду број 1357 од 11.08.2017. године, због чега су се стекли разлози за отказ уговора о раду из члана 179. став 3. тачка 8) Закона о раду и члана 54. став 3. тачка 16) Колективног уговора туженог од 09.05.2018. године, па јој је радни однос престао са даном 16.04.2020. године. Тужени је покушао уручење решења тужиле препорученом пошилићком на адресу становања, али се пошилићка вратила дана 23.04.2020. године са напоменом „одбила пријем“ о чему је тужени сачинио белешку дана 28.04.2020. године и истог дана објавио решење о отказу уговора о раду и службену белешку на огласној табли послодавца, а што је скинуто са огласне табле дана 07.05.2020. године. Утврђено је и да је тужила у децембру 2019. године остварила зараду у износу од 56.558,81 динара бруто, односно 41.177,73 динара нето, да је на дан престанка радног односа имала укупно 20 година стажа, од тога 4 године и 4 месеца код туженог, да је живела са супругом који је запослен и двоје деце који студирају, те да се у току поступка запослила у фирми „Феникс гиз“, као лице са инвалидитетом.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је утврдио да је тужила својим радњама, продајом/нуђењем ради продаје накита од сребра другим запосленима у фабричком кругу послодавца, што је изричито прописано као забрањено општим актом послодавца, учинила непоштовање радне дисциплине које јој се спорним решењем ставља на терет и да је тужени приликом доношења тог решења у свему испоштовао законом прописан поступак отказивања уговора о раду, сагласно одредбама члана 180. Закона о раду. Нашао је, међутим, да је тужила накит продавала за време паузе запосленима који су такође били на паузи, без ремећења процеса рада, да су и други запослени код туженог продавали разне производе, те да запосленима није предочено да уколико повреде радну дисциплину тако што продају производе у просторијама туженог за време паузе могу добити отказ, на основу чега је првостепени

суд закључио да тужиља није имала свест да крши радну дисциплину због чега јој може бити отказан уговор о раду. Закључио је да понашање које се тужиљи ставља на терет није било такво да она не може да настави рад код послодавца, односно да није представљало такво непоштовање радне дисциплине које оправдава отказ уговора о раду у смислу одредаба чл. 179. и 179а, те посебно члана 184. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05... 95/18).

Супротно становишту првостепеног суда, другостепени суд је оценио да то што радњама тужиље у конкретном случају није ремећен процес рада у производњи, побијано решење о отказу уговора о раду не чини незаконитим, јер тужиљи као отказни разлог није стављено на терет ремећење процеса рада, већ поступање запосленог супротно одредбама општег акта послодавца, члана 14. тачка 4) Правилника о кућном реду туженог, које такво поступање изричито забрањује, а да разлози којима тужиља оправдава своје поступање (личне материјалне прилике и чињеница да су и други запослени код туженог продавали различиту робу ) не представља основ за било какво правдање понашања тужиље за поступање противно правилима општег акта послодавца у смислу постојања олакшавајућих околности или пак могућности да се искључи примена изричито прописане забране таквог понашања.

Врховни суд је нашао да су основани наводи ревизије (члан 407. ста1. тачка 7. ЗПП-а) о томе да је другостепени суд погрешно применио материјално право када је преиначио првостепену пресуду у усвајајућем делу и одбио тужбени захтев при чему је занемарио и то да је тужени погрешно применио материјално право када је у решењу о отказу уговора о раду навео да тужиљи радни однос престаје са 16.4.2020. године као даном доношења решења.

Одредбом члана 179. став 3. тачка 8) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05...95/18), прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Према одредби члана 185. став 2.,3.,4. и 5. Закона о раду прописано је да решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог (став 2.). Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку (став 3.). У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним (став 4.). Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок (став 5).

У конкретном случају решење о отказу уговора о раду је донето 16.04.2020. године. Тужени је покушао доставу тужиљи препорученом пошиљком на адресу становања, али се пошиљка вратила дана 23.04.2020. године са напоменом „одбила пријем“ о чему је тужени сачинио белешку дана 28.04.2020. године и истог дана објавио решење о отказу уговора о раду и службену белешку на огласној табли послодавца ( скинуто са огласне табле дана 07.05.2020. године).

Како тужиљи радни однос није могао да престане пре дана достављања решења о отказу уговора о раду у смислу члана 185. став 4. Закона, а по члану 185 став 5. истог закона решење о отказу уговора о раду од 16.04.2020. године могло је да се сматра достављеним тек истеком осмог дана од објављивања на огласној табли послодавца, то је тужени погрешно применио материјално право када је решењем о отказу одлучио да је дан престанка радног односа тужиљи 16.04.2020. године (дан доношења решења).

Поред наведеног, Врховни суд је нашао да је првостепени суд, полазећи од утврђеног чињеничног стања, правилно применио материјално право када је сматрао да понашање тужиље ипак није било такво да она не може да настави да ради код

туженог, имајући у виду да су и други запослени продавали разне производе, да никоме од њих због таквог кршења радне дисциплине није дат отказ уговора о раду, а да је такво понашање запослених било познато њиховим непосредним претпостављенима и чак прећутно толерисано. Ово упућује на то да тужила није имала свест о томе да крши радну дисциплину и да јој због тога може бити отказан уговор о раду. Уз чињеницу да продавањем накита за време паузе у кантини тужила није реметила процес рада, да се он и даље несметано одвијао и да за туженог нису настале штетне последице, правилна је оцена првостепеног суда да понашање тужиле није такво да она не може да настави рад код послодавца и да јој је отказ уговора о раду ипак неоправдано дат.

На основу свега напред наведеног Врховни суд је на основу одредбе члана 416. став 1. ЗПП одлучио као у ставу првом изреке пресуде при чему је одбијен захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка. Како је тужила успела у поступку по ревизији, а тражила је трошкове састава ревизије, досуђен јој је по овом основу износ од 33.000,00 динара применом Тарифе о наградама и накнадама за рад адвоката (Службени гласник РС број 121/12...37/21) и члана 153., 154. и 163. став 4. ЗПП-а и одлучено као у ставу другом изреке.

**Председник већа – судија  
Јелена Ивановић,с.р.**

За тачност отправка  
Заменик управитеља писарнице  
Миланка Ранковић