



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2381/2020
25.11.2020. године
Београд

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Зоране Делибашић и Гордане Комненић, чланова већа, у правној ствари тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Нађа Красић, адвокат из ..., против туженог привредног друштва „ОД - ЈУ“ д.о.о. из Ирига, чији је пуномоћник Биљана Коцан, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 805/20 од 03.06.2020. године, у седници одржаној 25.11.2020. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УКИДА СЕ пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1 805/20 од 03.06.2020. године у ставу другом изреке и пресуда Основног суда у Руми П1 32/19 од 24.12.2019. године у ставу првом и трећем изреке, а предмет враћа првостепеном суду на поновно одлучивање у том делу.

Образложење

Пресудом Основног суда у Руми П1 32/19 од 24.12.2019. године, ставом првим изреке поништено је, као незаконито, решење туженог од 21.12.2018. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду са пратећим анексима, због учињене повреде радне обавезе. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев којим је тужилац тражио да се тужени обавезе да га врати на рад на послове који одговарају врсти и степену његове стручне спреме, као и радним способностима, па је тужени обавезан да тужиоцу уместо враћања на рад, на име накнаде штете, плати 1.267.523,92 динара. Ставом трећим изреке обавезан је тужени да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка од 113.250,00 динара са законском каматом од извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 805/20 од 03.06.2020. године, ставом првим изреке укинута је првостепена пресуда у обавезујућем делу, док је ставом другим изреке одбијена жалба туженог и потврђена првостепена пресуда у преосталом усвајајућем делу.

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

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку, применом члана 408. Закона о парничном поступку („Сл.гласник РС“ бр. 72/11 и 55/14), па 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 ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према чињеничном стању на ком је заснована побијана одлука, тужилац је 01.05.2008. године засновао радни однос код туженог на неодређено време и обављао је послове манипуланта одоризације 1. Уговором о раду утврђено је да радно време запослених траје 8 часова дневно, односно 40 часова недељно, а Одлуком туженог од 01.02.2006. године одређено је да је радно време запослених од 07 до 15 часова. Радни однос му је престао 24.12.2018. године, на основу побијаног решења туженог од 21.12.2018. године, којим му је отказан уговор о раду (са припадајућим анексима), због повреде радне обавезе утврђене чланом 179. став 2, тачка 2, 3. и 5. Закона о раду, члана 68. и 70. Правилника о раду и члана 14. став 1. тачка 4, 20, 24, 26, 27. и 28. Уговора о раду. Стављено му је на терет да је 12.12.2018. године, службено возило којим је управљао тужилац и које му је дато ради обављања посла на терену у ..., од стране директора туженог, око 12 часова затечено у ..., иако је радно време запослених до 15 часова, а да тужилац за раније напуштање посла није имао одобрење непосредног руководиоца, нити је исто од њега тражио.

Доношењу решења претходило је упозорење тужиоцу о постојању разлога за отказ уговора о раду од 13.12.2018. године, на које се тужилац изјаснио, не спорећи чињенице наведене у побијаном решењу. Испитујући законитост побијаног решења, судови су утврдили да је тужилац у поступку истицао да је сам организовао рад на терену, како би посао завршио за 5 дана, каква је била пракса у тим ситуацијама, с обзиром да није добио распоред по данима, па је спорног дана, како би обавио одређени приватан посао у банци, свој рад организовао тако што је посао започео пре 07 часова и завршио га пре 15 часова, да би се службеним возилом вратио у ... око 12 часова, где је живео и где је требало да обави (тај) приватни посао. Објаснио је да у конкретном случају није тражио сагласност претпостављеног за свој ранији повратак са терена, али да се дешавало да запослени на терену остају и дуже да би завршили задати посао.

Код овако утврђеног чињеничног стања судови су усвојили тужбени захтев и поништили побијано решење туженог којим је тужиоцу отказан уговор о раду, налазећи да утврђено поступање тужиоца не представља повреде радне обавезе које су му побијаним решењем стављене на терет, а између осталог ни неблаговремено, немарно и несавесно извршавање радних обавеза и непоштовање општих аката предузетника, које су одредбама члана 14. тачка 4. и 24. Уговора о раду предвиђене као основ за отказ уговора о раду. Судови утврђују да Одлуком туженог од 01.02.2006. године јесте одређено радно време запослених у току дана од 07 до 15 часова, али како је тужилац засновао радни однос код туженог две године након доношења ове одлуке, тужени није доказао да је тужилац са њом био упознат. На овај начин судови закључују да тужени није доказао да напуштање радног места пре истека радног времена, а без сагласности непосредног руководиоца, представља било коју од повреда радне обавезе побројане у члану 14. тачка 4, 20, 24, 26, 27. и 28. Уговора о раду, а које су му побијаним решењем наведене као основ за отказ, због чега је поништено решење туженог, као незаконито.

Врховни касациони суд налази да се ревизијом туженог основано указује на погрешну примену материјалног права.

Тужиоцу је уговор о раду отказан, између осталог, и применом члана 179. став 2. тачка 5. Закона о раду („Сл.гласник РС“ број 24/05, ... и 75/14), по којој одредби послодавац може да запосленом да откаже уговор о раду ако својом кривицом учини и повреду радне обавезе утврђену општим актом послодавца, односно уговором о раду. Одредбом члана 14. Уговора о раду одређено је да запосленом престаје радни однос ако својом кривицом учини повреду радне обавезе односно радне дисциплине предвиђену овим чланом, у које спада и неблаговремено, немарно и несавесно извршавање радних обавеза (тачка 4) и непоштовање општих аката предузетника (тачка 24). Одлуком туженог од 01.02.2006. године одређено је да је радно време запослених у току дана од 07 до 15 часова.

Поштовање радних обавеза и радне дисциплине подразумева обавезу запосленог да савесно и одговорно обавља послове на којима ради и да поштује организацију рада, што подразумева обавезу поштовања радног времена, затим савесно, одговорно и благовремено испуњавање обавеза свог радног места и налога и одлука послодавца, што представља одговарајући стандард понашања запосленог на раду и у вези са радом, према послодавцу и према осталим запосленима. Последице непоштовања радне дисциплине и несавесног, незаконитог или неблаговременог испуњавања обавеза свог радног места, регулисане су Законом о раду, Уговором о раду који закључују послодавац и запослени, као и општим актима послодавца.

У конкретном случају, тужиоцу је стављено на терет да је службено возило које му је дато ради обављања посла на терену – у ..., затечено у ... пре 15 часова, односно да је тужилац пре истека радног времена био у ..., уместо у ... где је упућен ради обављања посла на терену, а да за то није тражио сагласност непосредног руководиоца. Напуштање радног места пре истека радног времена, а без сагласности непосредног руководиоца, представља понашање супротно Одлуци туженог о радном времену у току дана и као такво представља повреду радне дисциплине и несавесно понашање запосленог при извршавању радне обавезе. За тужиоца у оваквој ситуацији не представља ослобађајућу околност чињеница да је ова Одлука туженог донета две године пре него што је он засновао радни однос код тужиоца, па није на туженом било да доказује да тужилац са истом јесте упознат, с обзиром да је управо на запосленом обавеза да се упозна са општим актима свог послодавца, а првенствено са распоредом радног времена у току радног дана.

Међутим, одлука о распореду радног времена се углавном односи на радно време када запослени обавља своје послове у радним просторијама послодавца, док је према до сада утврђеном чињеничном стању тужилац радни задатак обављао на терену – у ..., а како се за сада може закључити у трајању од 5 радних дана. Да би се запосленом ставила на терет повреда радне обавезе или радне дисциплине, мора се утврдити његова кривица за учињену радњу која представља такву повреду, односно мора се утврдити постојање свести о томе да је његово поступање супротно правилима понашања утврђених уговором о раду или општим актима послодавца. У конкретном случају то значи да је било неопходно утврдити који је био уобичајени начин рада на терену, односно да ли су запослени имали овашћење да у том случају сами организују свој начин обављања посла у току дана, а тиме и своје радно време или су и док се

налазе на терену били у обавези да од непосредног руководиоца траже сагласност за ранији престанак рада. Тек након што утврди ову околност (уобичајени начин рада запослених на терену), може се правилно ценити и постојање одговорности (кривице) тужиоца за престанак рада и повратак са терена пре истека радног времена.

Имајући у виду да је нижестепеним одлукама усвојен тужбени захтев и поништено побијано решење туженог од 21.12.2018. године, о отказу уговора о раду тужиоцу, без правилно утврђеног чињеничног стања од кога зависи основаност захтева уз правилну примену материјалног права, Врховни касациони суд је на основу члана 416. став 2. Закона о парничном поступку, укинуо нижестепене одлуке, односно одлучио као у изреци.

У поновном поступку, првостепени суд ће утврдити чињенично стање имајући при том у виду примедбе из овог решења, а потом правилном применом материјалног права донети нову и закониту одлуку.

**Председник већа - судија
Весна Поповић,с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић