



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2034/2020
03.03.2021. године
Београд

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Божицара Вујичића, председника већа, Весне Субић и Јелице Бојанић Керкез, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Драган Томићевић, адвокат из ..., против туженог ЈКП "Младеновац" из Младеновца, чији је пуномоћник Урош Раденковић, адвокат из ..., ради поништаја решења и враћања на рад, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 436/20 од 14.02.2020. године, у седници одржаној 03.03.2021. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УСВАЈА СЕ ревизија тужиле, па **СЕ УКИДАЈУ** пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 436/20 од 14.02.2020. године и пресуда Основног суда у Младеновцу П1 37/18 од 26.11.2019. године и предмет **ВРАЋА** првостепеном суду на поновно суђење.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 436/20 од 14.02.2020. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована, жалба тужиле и потврђена пресуда Основног суда у Младеновцу 37/18 од 26.11.2019. године, којом је ставом првим изреке одбијен, као неоснован, тужбени захтев да се поништи, као незаконито, решење туженог од 04.06.2018. године и да се обавезе тужени да тужилу врати на рад и ставом другим изреке обавезана тужилца да туженом на име трошкова парничног поступка исплати износ од 135.000,00 динара. Ставом другим изреке другостепене пресуде, одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правоснажне пресуде донете у другом степену, тужилца је благовремено изјавила ревизију, због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду, у смислу члана 408. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013-УС, 74/2013- УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020, у даљем тексту: ЗПП), Врховни касациони суд је оценио да је ревизија тужиле 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, тужила је са туженим закључила уговор о раду од 31.10.2014. године, на радном месту ... и ..., а анексом уговора о раду од 27.01.2017. године предвиђено је да обавља послове ... и ... на терену у зеленила, чистоће и погребних услуга у

Побијаним решењем туженог од 04.06.2018. године тужили је отказан уговор о раду са анексом, применом члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду у вези члана 122. став 3. тачка 12. Колективног уговора туженог, зато што је својом кривицом учинила повреду радне дисциплине прописане актом послодавца, тиме што је изостала са посла пет радних дана у периоду од 11. до 18.01.2018. године, а изостанак није оправдала решењем о коришћењу годишњег одмора, потврдом о привременој спречености за рад, нити на било који други начин.

Није спорно да је послодавац у 2017.години донео решење којим је утврдио тужили право на коришћење годишњег одмора и да је тужила у 2017.години користила део годишњег одмора. Из писмена упућеног руководиоцу Сектора чистоће од 24.01.2017. године утврђено је да је тужили решењем директора туженог одобрено коришћење другог дела годишњег одмора из 2017. године, у трајању од девет радних дана, у периоду од 01.02.2018. године до 13.02.2018. године. Тужили је на терет стављено да је неоправдано изостала са рада у претходном периоду, и то од 11.01.2018.године до 18.01.2018.године.

Тужила не пориче да она лично није поднела захтев за коришћење годишњег одмора у јануару месецу 2018. године, јер су шефови знали да ће уобичајено други део годишњег одмора користити због славе Светог Јована, а да је 15.01.2018. године (понедељак) шефица у њено име предала захтев за коришћење другог дела годишњег одмора, који је 19.01.2018. године (петак) директор вратио непотписан. Тада је тужила отворила боловање.

Из исказа сведока ББ, шефа тужиле, утврђено је да је доласком новог директора промењена дотадашња пракса, утолико што је годишњи одмор могао да се користи након што се по поднетом захтеву за коришћење годишњег одмора добије решење директора, а уз сагласност шефа. Сведок је увидом у електронску евиденцију утврдила да тужила од средине јануара за коришћење годишњег одмора нема актом „покривени“ период, па је након телефонског разговора са тужилом, у споразуму са њом поднела у њено име захтев за коришћење другог дела годишњег одмора, ком није удовољено, о чему је обавестила тужилу.

Из исказа директора туженог Владете Лучића утврђено је да је кроз пошту у јануару 2018.године добио тужилин захтев за коришћење годишњег одмора, да је на основу увида у поднети захтев утврдио да захтев није потписала тужила, због чега захтев није хтео да разматра, већ га је вратио кроз пошту кадровској служби. То је директор учинио 19.01.2018. године, тако да су претходни дани изостајања тужиле остали „непокривени“, због чега је преко кадровске службе тужили упућено

упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду и по спроведеном поступку је припремљено побијано решење, које је он потписао.

На основу овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су применом материјалног права из одредби члана 179. став 2. тачка 5. и став 3. тачка 8. Закона о раду, одредби Колективног уговора и Уговора о раду, оценили да није основан тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду и враћање на рад. Према датим разлозима, тужила је у периоду од 11. до 18.01.2018. године изостала са посла пет радних дана у току године, а изостанак није оправдала решењем о коришћењу годишњег одмора, потврдом о привременој спречености за рад, нити на било који други начин. На тај начин тужила је поступила супротно радној дисциплини прописаној Колективним уговором туженог, што је санкционисано отказом уговора о раду.

По оцени Врховног касационог суда, становиште изражено у нижестепеним пресудама се не може прихватити као правилно, јер је због погрешне примене материјалног права, изостало утврђење и оцена о правном значају чињеница од могућег утицаја на оцену о основаности тужбеног захтева.

Чланом 179. став 2. тачка 5. Закона о раду („Службени гласник РС бр. 24/05...113/17) прописано је да запосленом може бити отказан уговор о раду ако својом кривицом учини повреду радне обавезе и то: ако учини повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду. Ставом 3. тачка 8. истог закона 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.

Чланом 122. став 3. тачка 12. Колективног уговора туженог предвиђено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то ако неоправдано изостане са рада узастопно 3 радна дана или неоправдано изостане са рада 5 радних дана у прекидима у току године.

Чланом 3. анекса уговора о раду од 27.01.2017. године предвиђено је да запослени има право на годишњи одмор, чије се трајање одређује посебним решењем за сваку календарску годину, у складу са Законом о раду и општим актом послодавца.

Кривица запосленог код повреде радне обавезе је услов за могућност отказа уговора о раду запосленог. Кривица је психички однос учиниоца према повреди радне обавезе и њеним последицама. Она претпоставља постојање свести запосленог да одређеним понашањем или пропуштањем чини повреду радне обавезе или дисциплине. За наступање последице непоштовања радне дисциплине, у виду отказа уговора о раду, потребна је свест запосленог о недисциплини.

Као одлучна чињеница да је тужила учинила повреду радне обавезе, односно радне дисциплине, од значаја је психички однос тужиле према повреди радне обавезе и радне дисциплине и њеним последицама.

У конкретном случају, општим актим туженог је прописано да се годишњи одмор може користити након доношења решења директора о коришћењу годишњег одмора, по благовремено поднетом захтеву запосленог, а са којим се претходно мора сагласити и непосредни руководилац запосленог. За коришћење другог дела годишњег одмора из 2017. године у јануару месецу 2018. године, тужила претходно није поднела писмени захтев да јој се одобри коришћење, већ је држећи се раније праксе отпочела коришћење годишњег одмора 11.01.2018. године, о чему су били упознати шеф тужиле и претходна директорка, а након што ју је шеф ББ телефоном обавестила да одсуство са рада мора бити „покривено“ решењем о коришћењу годишњег одмора, овластила је шефа да у њено име поднесе захтев за коришћење годишњег одмора у означеном периоду, што је она и учинила.

Имајући у виду наведено, по оцени Врховног касационог суда, не може се прихватити као правилно становиште нижестепених судова да су разлози тужиле којима правда свој поступак, иако је у супротности са поступком одобравања коришћења другог дела годишњег одмора код туженог, без утицаја на законитост побијаног решења. Тужила је поступила у складу са претходном праксом да у јануару месецу због припремања крсне славе користи дане преосталог дела годишњег одмора из претходне године, при чему је овластила шефа да у њено име поднесе формалан захтев за коришћење годишњег одмора како би се њено одсуство са рада оправдало. У поступку није утврђено да ли у поступању тужиле постоје разлози за искључење кривице, који су, између осталог, и стварна заблуда, која постоји када је запослени учинио повреду радне обавезе, погрешно сматрајући да постоје околности према којима би, ако би оне стварно постојале, предузимање или непредузимање радње било допуштено, што је од значаја за правилну одлуку о тужбеном захтеву. Такође, није утврђено ни да ли постоје разлози који указују да тужила није била у довољној мери свесна недисциплине као и какве последице за њен радноправни статус може да изазове таква повреда. Поред наведеног, није цењено од каквог је утицаја чињеница да је директор одбио да разматра поднети захтев да се тужили одобри коришћење другог дела годишњег одмора и са одгађањем од неколико дана захтев вратио непотписан. Није разјашњено да ли је у питању тенденциозно држање запослене у неизвесности о исходу захтева поднетог у њено име од стране непосредног руководиоца (шефа) евидентно сагласне да се тужили одобри коришћење слободних дана годишњег одмора у јануару месецу, што импутира да је шеф става била да због тога послови и процес рада не би трпели, а директор је изостајање санкционисао. Оцена о законитости отказа уговора о раду, са разлога који је употребљен, условљена је ширим спектром чињеница и спорних питања од размотрених у побијаним одлукама.

Како је због погрешне примене материјалног права чињенично стање у погледу наведених околности које су од значаја за правилну одлуку о тужбеном захтеву није потпуно утврђено, Врховни касациони суд је укинуо обе нижестепене пресуде и предмет вратио првостепеном суду на поновно суђење.

У поновном поступку, првостепени суд ће поступити по примедбама из овог решења и употпунити чињенично стање, тако што ће испитати и поуздано утврдити да ли је тужила погрешно сматрала да је одсуство са рада, без претходно захтеваног и прибављеног одобрења о коришћењу годишњег одмора, било допуштено, као и да ли је погрешно сматрала да преузимање такве радње неће довести до последица за њен

радноправни статус у виду отказа утвоора о раду, након чега ће, имајући у виду и да је тужила током спорног периода овластила шефа, сведока ББ да у њено име поднесе захтев за коришћење годишњег одмора како би се њено одсуство са рада у спорном периоду оправдало, уз оцену о држању директора, правилном применом материјалног права о тужбеном захтеву донети правилну и закониту одлуку.

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

**Председник већа –судија
Божидар Вујичић,с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић