



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2199/2020
28.01.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Слађане Накић Момировић, председника већа, Добриле Страјина и Марине Милановић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Александра Благојевић Даниловић, адвокат из ..., против туженог „Family Sport“ ДОО из Новог Београда, чији је пуномоћник Драган Вуковић, адвокат из ..., ради поништаја решења о престанку радног односа, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1510/18 од 04.04.2019. године, у седници већа одржаној 28.01.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1510/18 од 04.04.2019. године.

Образложење

Пресудом Трећег основног суда у Београду П1 4732/12 од 17.11.2017. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев којим је тражено да се утврди да је тужиоцу незаконито престао радни однос код туженог, те да се поништи решење о отказу уговора о раду донето 23.10.2012. године, као незаконито и да се обавезе тужени да тужиоцу исплати износ од 310.158,00 динара. Ставом другим изреке, обавезан је тужилац да туженом на име трошкова парничног поступка исплати износ од 78.000,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1510/18 од 04.04.2019. године, одбијена је жалба тужиоца и потврђена пресуда Трећег основног суда у Београду П1 4732/12 од 07.11.2017. године.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилац је благовремено изјавио ревизију због битне повреде парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Тужен је поднео одговор на ревизију.

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. ЗПП, Врховни касациони суд је нашао да ревизија није 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. У поступку пред другостепеним судом није дошло до пропуштања у примени ни до погрешне примене било које од одредаба процесног закона које су биле од утицаја на доношење законите и правилне пресуде. Другостепени суд је оценио све жалбене наводе и навео разлоге које је узео у обзир по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог на неодређено време по Уговору о раду од 08.01.2012. године са пратећим Анексом II од 01.05.2012. године на радном месту „бармен“. Посао бармена се између осталог, састоји у томе да издаје алкохолна и безалкохолних пића према утврђеним нормативима из понуде ресторана, припрема шанк за рад и стара се о снабдевености шанка свим потребним врстама пића и репроматеријала, контролиште примљене поруџбине по врсти и количини и по припремању их издаје, води евиденцију у књизи шанка односно другим прописаним обрасцима, чува их и исте предаје по завршетку рада према утврђеној организацији (члан 2. Анекса II уговора о раду). Бармен је материјално и финансијски одговоран за поверен материјал, ситан инвентар и опрему и одговоран је за савесно, тачно и благовремено извршавање поверених послова (чл. 2. и 3. Анекса). Решењем туженог од 23.10.2012. године, тужиоцу је отказан уговор о раду због повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине прописане Правилником туженог о раду и Уговором о раду закљученим између тужиоца и туженог и њему је тим решењем радни однос престао дана 01.10.2012. године. Тужиоцу је стављено на терет да дана 01.10.2012. године, није обављао послове бармена на које је распоређен уговором о раду, већ да је обављао друге послове, послове конобара, тако што је у присуству директора туженог, преузео и издао пиће из шанка без евидентирања на фискалној каси, чиме је извршио повреду радне обавезе. Истовремено, тужилац је обављајући послове конобара, повредио и радну дисциплину јер о потреби замене другог запосленог није обавестио менаџера ресторана, као овлашћеног лица код туженог. Тужиоцу је стављено на терет да у периоду од 02. до 07.10.2012. године, није био присутан на свом радном месту, при чему није доставио потврду о спречености за рад, што представља повреду радне дисциплине. Тужени је донео упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду дана 08.10.2012. године, исте садржине као и решење о отказу уговора о раду. Тужилац се благовремено изјаснио на упозорење, негирајући га наводом да је наручилац услуге био директор туженог и да такву услугу није могао да одбије. Исто тако, навео је да је у периоду од 02. до 07.10.2012. године долазио на посао, али да је од стране послодавца био спречен да ради и самим тим није имао могућност да евидентира свој долазак. Према потврди од 30.09.2012. године (тужилац је није оспоравао), до доношења упозорења и решења о отказу уговора о раду, тужилац је искористио 24 радна дана годишњег одмора.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, правилно је у побијаним нижестепеним пресудама примењено материјално право када је одбијен тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду и накнаду штете. Своје одлуке Апелациони суд је образложио потпуним и ваљаним разлозима, које у свему прихвата Врховни касациони суд, па наводи ревизије о погрешној примени материјалног права нису основани.

Према одредби члана 15. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05...54/09), запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа и да обавести послодавца о околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду.

Чланом 179. тач. 2. и 3. Закона о раду, прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду и ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

У члану 13.3 Анекса уговора од 01.04.2012. године, закљученим између тужиоца и туженог, предвиђено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом и то: ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца или је његово понашање такво да не може да настави даљи рад код послодавца (алинеја 4.); ако неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе, или поступа противно одредбама Закона, општих аката Друштва и других утврђених правила (алинеја 7.).

Уговором о раду раду са пратећим анексима, утврђен је опис и врста послова које запослени обавља, те је између осталог утврђено да бармен контролише примљене поруџбине по врсти и количини и по припремању их издаје и да води евиденцију у књизи шанка односно у другим прописаним образцима, чува их и исте предаје по завршетку рада према утврђеној организацији.

Правилна је оцена нижестепених судова да су испуњени услови за отказ уговора о раду из члана 179. став 2. тач. 2. и 3. Закона о раду, јер је утврђено да је тужилац учинио повреду радне обавезе и радне дисциплине из члана 13. тач. 4. и 7. Анекса уговора о раду, која се односи на неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних обавеза или поступање противно одредбама закона, општих акта друштва и других утврђених правила, за коју је уговором о раду предвиђен престанак радног односа. Тужени је обављајући послове конобара на које није распоређен издавао пиће из шанка без евидентирања на фискалног каси, а због повезаности послова конобара и бармена, тужилац је знао односно могао знати да су и конобар и бармен у обавези да врше евиденцију поруџбина које се износе из шанка, и то конобар уносом на фискалној каси, а бармен евиденцијом у књизи шанка или путем других образаца (апликација).

Тужиоца не ослобађа од одговорности чињеница да је лице које је послужио пићем био директор туженог, из разлога што је поруџбину директора, као госта објекта, био у обавези да прихвати (испуни) у складу са утврђеним правилима, конкретно евиденцијом на било који могућ и доступан начин. С обзиром да је распоређен на послове бармена и да је одговоран за стање у шанку, у ситуацији када је преузео посао конобара и пропустио да унесе поруџбину у фискалну касу, тужилац је то свакако морао да учини у евиденционој књизи шанка (без обзира на исправност софтвера), што је пропустио. Стога је тужени послодавац имао могућност да му откаже уговор о раду,

јер је конкретне радње (пропуштања) по свом аутономном овлашћењу могао да окарактерише као несавестан рад и непоштовање радне дисциплине.

Неосновани су наводи ревизије о повреди процедуре за давање отказа, као и позивање ревидента на потврду од 30.09.2012. године. Ово из разлога што из наведене поврде произлази да је до доношења оспореног решења и престанка радног односа, тужилац искористио право на годишњи одмор, а пре доношења оспореног решења, био је упозорен о разлозима за отказ уговора о раду, чиме му је омогућено да се о њима изјасни, као и право на одбрану, из чега произлази да је решење донето у законом прописаној процедури, сагласно члану 180. Закона о раду. Сходно наведеном, тужиочева права из радног односа, као ни његова права у отказном поступку нису била повређена, па чињеница да је у решењу о отказу уговора о раду као дан престанка радног односа наведен 01.10.2012. године, не представља недостак у процедури који је био од утицаја на његову законитост.

Имајући у виду да је тужиоцу законито престо радни однос, правилно је одбијен тужбени захтев за накнаду штете, применом члана 191. став 4. Закона о раду.

Осталим ревизијским наводима, побија се правилност утврђеног чињеничног стања и оцена изведених доказа, што у смислу члана 407. став 2. ЗПП, није дозвољен ревизијски разлог.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци пресуде.

**Председник већа – судија
Слађана Накић Момировић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић