



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 1106/2021
26.05.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Катарине Манојловић Андрић, председника већа, Гордане Џакула и Бранислава Босиљковића, чланова већа, у парници из радног односа тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Дејан Тадић, адвокат из ..., против туженог Компаније „Дунав осигурање“ а.д.о. Београд, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 4115/19 од 24.11.2020. године, у седници већа одржаној 26.05.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 4115/19 од 24.11.2020. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Краљеву П1 1181/18 од 26.09.2019. године, одбијен је тужбени захтев тужиље којим је тражила да се поништи као незаконито решење туженог број ... од 06.08.2019. године и да се наложи туженом да тужиљу врати на рад на послове и радне задатке који одговарају врсти и степену стручности коју тужиља поседује, а у року од 8 дана. Истом пресудом одлучено је да свака странка сноси своје трошкове поступка.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 4115/19 од 24.11.2020. године, одбијена је као неоснована жалба тужиље и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужиља је благовремено изјавила ревизију због погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС и 55/14) – у даљем тексту: ЗПП и утврдио да ревизија није основана.

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

Према утврђеном чињеничном стању, тужилца је засновала радни однос код туженог 05.12.2008. године, на основу уговора о раду ... од 13.12.2008. године. Радила је на одређено а потом на неодређено време. Анексом уговора о раду број .../... од 31.07.2014. године, са места у организационој јединици Службе за ..., Дирекција за ..., Генерална дирекција, премештена је на послове ... у организационој јединици Службе за, Главна филијала за ..., Регион Анексом уговора о раду од 21.11.2016. године, закљученим између парничних странака, измењени су уговорени услови рада ради примене елемената за утврђивање зараде, радног учинка, накнаде зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду, односно извршено је усклађивање осталих елемената уговора о раду запослене са измењеним одредбама колективног уговора туженог. Тачком 10. тог анекса одређено је да запосленом који три месеца не остварује резултате рада или показује да нема знање и способности за обављање послова на којима ради, руководиоца организационе јединице у којој запослени ради даје писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду и даје упутства и одређује да у року од месец дана побољша рад. Ако запослени у остављеном року не побољша рад и не покаже задовољавајуће резултате рада, компанија може образложеним решењем отказати уговор о раду у оквиру рока застарелости. Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребно знање и способности, има право и дужност да остане на раду у отказном року који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана, а зависно од оствареног стажа осигурања. У оквиру обављања послова ... који подразумевају ..., тужилца је, као и остали ... запослени код туженог, имала месечне планове који су морали да буду испуњени. Од остваривања месечних планова зависила је зарад, тако што се у случају остваривања месечног плана исплаћивала у фиксном износу, а у супротном смањивала највише до 1/3. Тужилца за период од јануара до јула 2018. године, није успевала да оствари месечне планове. На основу приказаних резултата рада за период фебруар, март и април 2018. године, тужилца је у односу на план рада реализовала месечну наплаћену премију у износу од 2.770,00 динара за фебруар 2018. године, 1.730,00 динара за март 2018. године, 0,00 динара за април 2018. године, тако да је њен проценат извршења месечног плана износио 1% за фебруар и март 2018. године, а 0% за април 2018. године. Број новозакључених уговора за фебруар 2018. године је био три, за март два, а за април нула. За мај 2018. године, реализовала је месечну наплаћену премију у износу од 0,00 динара без иједног закљученог уговора па је проценат извршења месечног плана био 0%, док је за јун закључила један уговор и реализовала месечну наплаћену премију у износу од 440,00 динара, тако да је проценат извршења месечног плана износио 0,14%. У вези резултата рада тужилци је у три наврата достављано обавештење о недостацима у раду са упутствима за побољшање рада, која је уредно примала и потписивала. Оспореним решењем од 06.08.2018. године, због неостваривања резултата рада и због непобољшања рада у остављеном року ни након писаног обавештења, на основу члана 179. став 1. тачка 1), а у вези са чланом 180а и чланом 192. став 1. Закона о раду и члана 117. Колективног уговора туженог, тужилци је отказан уговор о раду с тим да јој радни однос престаје након истека отказног рока од 8 дана који започиње да тече наредног дана од дана достављања решења. Тужилца је на основу решења туженог у периоду од 30.07.2018. до 17.08.2018. године користила годишњи одмор који је прекинула због боловања - спречености за рад у периоду од 13.08.2018. до 24.08.2018. године, о чему је доставила извештај и потврду лекара.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили тужбени захтев тужиле за поништај оспореног решења и враћање на рад.

Према одредби члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05...113/17), послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то, ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Одредбом члана 180а истог закона прописано је да послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а овог закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Исти разлози за отказ уговора о раду предвиђени су и чланом 117. Колективног уговора туженог, као и тачком 10. Анекса уговора о раду закљученог између парничних странака којом је прецизирано да запосленом који три месеца не остварује резултате рада или показује да нема знање и способности за обављање послова на којима ради, руководиоца организационе јединице у којој запослени ради даје писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду и даје упутства и одређује да у року од месец дана побољша рад, а ако запослени у остављеном року не побољша рад и не покаже задовољавајуће резултате рада, компанија може образложеним решењем отказати уговор о раду у оквиру рока застарелости.

Како је у поступку утврђено да тужилца за период од јануара до јула 2018. године није успевала да оствари месечне планове рада, те да је њен проценат извршења месечног плана за фебруар, март, април, мај и јуни 2018. године износио од 0% до 1% по месецима, правилан је закључак нижестепених судава да су се стекли услови за отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду и тачке 10. Анекса уговора о раду, те да је решење о отказу уговора о раду законито донето. Пре доношења оспореног решења, тужилца је писано обавештена у вези са недостацима у њом раду, и дата су јој упутства и примерени рок за побољшање рада, сагласно члану 180а Закона о раду, чиме јој је омогућено да побољша свој рад и на тај начин избегне отказ уговора о раду као последицу.

Како је одбијен тужбени захтев за поништај отказа, тужени није у обавези да тужилцу врати на рад применом члана 191. став 1. Закона о раду.

Без утицаја су наводи тужиле које понавља у ревизији, да се у време отказа налазила на годишњем одмору односно на боловању. Ово стога што је посебна заштита од отказа уговора о раду у смислу члана 187. Закона о раду, прописана само за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, а што овде није случај.

Ревизијом се, на основу одредбе члана 407. став 2. ЗПП, не може оспоравати утврђено чињенично стање, док остали ревизијски наводи представљају понављање навода који су већ истицани у жалби против првостепене пресуде, а које је

другостепени суд правилно оценио као неосноване и за ту оцену дао јасне и довољне разлоге које овај суд у свему прихвата.

Имајући у виду све изложено, Врховни касациони суд је нашао да ревизију треба одбити као неосновану, па је на основу члана 414. став 1. ЗПП одлучио као у изреци, а детаљно образложење ревизијске одлуке је изостављено сагласно ставу 2. истог члана.

**Председник већа – судија
Катарина Манојловић Андрић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић