



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 3720/2022**  
**25.10.2023. године**  
**Београд**

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Јелице Бојанић Керкез, председника већа, Весне Станковић и Радославе Мађаров, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Милица Петровић, адвокат из ..., против туженог ЈКП Градско саобраћајно предузеће "Београд", са седиштем у Београду, чији је пуномоћник Драган Јовановић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 798/22 од 01.04.2022. године, у седници већа одржаној дана 25.10.2023. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 798/22 од 01.04.2022. године.

**ОДБИЈА СЕ** захтев туженог за накнаду трошкова ревизијског поступка.

## **Образложење**

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 798/22 од 01.04.2022. године, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена Првог основног суда у Београду П1 број 1290/20 од 23.11.2021. године у делу којим је усвојен је тужбени захтев и поништено решење туженог о отказу уговора о раду ... од 24.04.2020. године као незаконито, обавезан тужени да тужиоца врати на рад на радно место на које је био распоређен пре отказа уговора о раду и обавезан тужени да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 72.000,00 динара са законском затезном каматом од извршности до исплате. Ставом другим изреке, одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова поступка по жалби.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је благовремено изјавио ревизију због погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду у границама ревизијских навода у смислу одредбе члана 408. и 441 Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, ... 10/23) – у даљем тексту: ЗПП, Врховни суд је утврдио да је ревизија туженог неоснована.

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, тужилац је био у радном односу код туженог на неодређено време по основу Уговора о раду од 19.04.2002. године на радном месту возача аутобуса. Тужилац је дана 10.01.2020. године био одређен, према распореду рада, да ради двократно радно време управљајући аутобусом на линији број .. . Након што је завршио преподневну смену, СМС поруком је обавештен о исплати зараде за децембар 2019. године, када је схватио да му је зарада умањена за 4.000,00-4.500,00 динара, због чега је осетио узнемиреност. Услед напетости изазване наведеном информацијом, тужилац није више могао да управља аутобусом, због чега је службеним телефоном обавестио диспечера погона, ББ, и рекао му да ће аутобусом доћи у гаражу. Тужилац је довезао аутобус у гаражу, оставио кључеве и предао радни налог ББ и ВВ и рекао им да због стреса није у стању да управља возилом. Тужилац је ВВ саопштио да је разлог због чега није могао да управља возилом и да као разлог искључења упишу „болест возача“. Тужилац није доставио потврду лекара којом би оправдао спреченост да обавља послове свог радног места и управља аутобусом до краја радног времена.

Решењем тужене од 24.04.2020. године тужиоцу је отказан уговор о раду из разлога што је дана 10.01.2020. године у току радног времена, када је као возач аутобуса према распореду рада радио на линији бр. ..., без извештавања и одобрења непосредног руководиоца искључио аутобус са терминаса "... мост" и потом диспечеру погона ВВ вратио књижицу са путним налогом и туражном таблицом уз образложење "болест возача-потрешен сам", при чему напуштање радног места није оправдао. У решењу је наведено да је тужилац на овај начин поступио противно чл.20 ст.1, 2 и 3 Правилника о обавезама саобраћајног особља у ЈКП Градско саобраћајно предузеће „Београд“ од 02.06.2016. године, којима је регулисано да саобраћајно особље може напустити послове само по одобрењу непосредног руководиоца, да је у случају моменталног обољења или повреде на раду саобраћајно особље дужно да одмах извести непосредног руководиоца и да је саобраћајно особље које је због моменталног обољења или повреде на раду напустило посао, дужно је да исто правда потврдом лекара, чиме је учинио повреду радне обавезе, као и непоштовање радне дисциплине из чл. 179 ст. 2 тач.1. и 5. и ст. 3 тач. 8. Закона о раду, чл. 78 ст.1 тач.1. ал. 1. и ал. 5 под тач. 1, и тач 2. ал.7. под тач.2. Колективног уговора Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће "Београд" од 04.10.2018. године, Анекса 1 Колективног уговора Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд" од 23.12.2019. године, и из тач. 10. под 3. Уговора о раду од 19.04.2002. године.

Пре доношења оспореног решења, тужени је 14.02.2020. године је запосленом доставио упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду, на које се он изјаснио наводећи да није поступио супротно Правилнику о обавезама саобраћајног особља у ЈКП ГСП будући да се јавио, односно обавестио непосредно претпостављеног о разлозима немогућности да настави са вожњом тога дана. Истакао је и да је поступајући савесно и одговорно, искључио возило из саобраћаја одмах након што је сазнао за најновије смањење зараде, јер га је, с обзиром да је отац и муж и корисник неколико кредита, то сазнање у потпуности шокирало, будући да је био забринут за

егзистенцију. Навео је и да до сада није имао било какве неправилности у раду, а више деценија је узоран радник ЈКП ГСП.

Полазећи од тако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је с позивом на одредбе члана 179. став 2. тачка 1. и 5. и члана 179а Закона о раду, оценио да се тужилац није без извештавања и одобрења непосредног руководиоца искључио из саобраћаја у току радног времена, имајући у виду да из исказа саслушаних сведока ББ и ВВ произилази да их је тужилац обавестио да није у стању да управља аутобусом и да ће да се искључи из саобраћаја, што је и учинио. Без значаја за формирање отказног разлога је околност да тужилац није доставио лекарско оправдање о спречености да управља возилом у складу са Правилником о обавезама саобраћајног особља, јер тужиочева забринутост услед сазнања о смањењу зараде и специфичност радног места и послова које је тужилац обављао, након што је одрадио преподневну смену, представљају објективне околности које су из разумно оправданог разлога могле да спрече тужиоца да настави са вожњом аутобуса и олакшавајуће околности због којег је послодавац могао запосленом да изрекне неку од блажих мера. С обзиром на напред наведено, првостепени суд је оценио да је оспорено решење о отказу уговора о раду незаконито и да су испуњени услови за враћање тужиоца на рад.

Другостепени суд је прихватио чињенично стање утврђено првостепеном пресудом и закључио да је првостепени суд доносећи пресуду правилно применио материјално право, те је оценио да жалба туженог није основана и из којих разлога. Одредбама члана 79. Колективног уговора послодавца је конституисано дискреционо овлашћење послодавца да запосленом изрекне блажу меру од отказа уговора о раду и извршена је градација тих мера по строгости, односно последицама које могу произвести по запосленог. Због тога је послодавац дужан да у сваком конкретном случају утврди тежину учињене повреде од стране запосленог, размотри постојање оправданих разлога због којих се уместо једне од блажих мера запосленом мора изрећи отказ уговора о раду, као најтежа мера. Ово из разлога што се прописана дискрециона власт послодавца не може вршити као израз његове неограничене самовоље на штету запосленог. У конкретном случају оспореним решењем није извршена оцена постојања оправданих разлога због којих послодавац није могао да уместо отказа уговора о раду тужиоцу изрекне неку блажу меру, што чини оспорено решење незаконитим.

Другостепени суд је закључио да тужилац није напустио радно место без одобрења надлежног лица, будући да је обавестио диспечера да се не осећа добро и да ће да искључи аутобус из саобраћаја. Без значаја су наводи жалбе да диспечери нису овлашћена лица да одобре искључење возила из саобраћаја, имајући у виду да Правилником о обавезама саобраћајног особља није утврђен начин на који возач прибавља одобрење непосредног руководиоца да се искључење из саобраћаја у ситуацији када није способан да настави вожњу. Такође, околност да је тужилац спорног дана 10.01.2020. године према распореду рада обављао рад у две смене и да је преподневну смену одрадио, представља околност због чега би потврда надлежног лекара да није био у стању да доврши радне обавезе до краја радног времена, представљала претерани формализам у ситуацији када је тужилац већ следећег радног дана био на свом радном месту и обављао послове.

Правилно су нижестепени судови применили материјално право када су усвојили тужбени захтев тужиоца за поништај оспореног решења и тужбени захтев за отклањања последица незаконитости враћањем тужиоца на рад.

Одредбом члана 179. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05...13/17) прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то ако несавесно или немарно извршава радне обавезе (тачка 1.) или учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом или уговором о раду (тачка 5.).

Према одредбама члана 78. став 1. алинеја 1. и 5. Колективног уговора туженог од 04.10.2018. године, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то ако несавесно или немарно извршава радне обавезе, односно учини другу повреду радне обавезе утврђене уговором о раду, односно Колективним уговором, док је алинејом 7 као разлог за отказ уговора о раду прописано непоштовање радне дисциплине и то самовољно напуштање радног места у току радног времена.

Одредбом члана 79. Колективног уговора послодавца, прописано је да послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине из члана 78. овог уговора, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду да изрекне једну од следећих мера: привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 1-15 радних дана, новчану казну у висини до 20% основне зараде и опомену са најавом отказа.

Код утврђеног да је тужилац, услед узнемирености и напетости након добијене информације да му је смањена плата, обавестио диспечера да се не осећа добро и да ће да искључи аутобус из саобраћаја и од диспечера добио одобрење, након чега је довезао аутобус у гаражу, оставио кључеве и предао радни налог, а као разлог искључења навео „болест возача“, није било основа за доношење решења о отказу, јер тужилац није напустио радно место без одобрења надлежног лица, како му је отказним решењем стављено на терет.

Такође, није било основа за доношење решења о отказу и због недостављања потврде надлежног лекара да није био у стању да доврши радне обавезе до краја радног времена, с обзиром да је тужилац спорног дана 10.01.2020. године према распореду рада обављао рад у две смене и да је преподневну смену одрадио, а да је већ следећег радног дана био на свом радном месту и обављао послове. У таквој ситуацији, тежина наведене повреде, и по становишту овог суда, не представља понашање које се не може толерисати и које као такво заслужује меру отказа, посебно имајући у виду да је тужилац од 2002.године запослен код туженог, а да тужени није указивао да се ради о запосленом који је недисциплинован, при чему оспореним решењем није извршена оцена постојања оправданих разлога због којих послодавац није могао да уместо отказа уговора о раду тужиоцу изрекне неку блажу меру.

Наиме, чланом 79. Колективног уговора послодавца и чланом 179.а важећег Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05...113/17) остављена је могућност

послодавцу да уместо отказа уговора о раду изрекне неку од блажих санкција прописаних наведеном одредбама, ако сматра да постоје олакшавајуће околности и да повреда није такве природе да запосленом треба да престане радни однос. Наведено указује да закон, као и КУ послодавца, уважава разлике између лакших и тежих повреда радне обавезе и радне дисциплине и оне се огледају у различитим последицама, због чега свака повреда не мора бити санкционисана најтежом дисциплинском санкцијом. Супротно наводима ревизије, дискреционо право послодавца коју меру ће применити уколико запослени учини повреду радне обавезе и не поштује радну дисциплину, као и право да одлучи о врсти санкције, подразумева обавезу оцене свих околности под којима је дошло до повреде радне обавезе и у складу са тим оправданости доношења решења о отказу уговора о раду као најтеже мере предвиђене за повреду радне обавезе.

Код наведеног, правилно је решење о отказу уговора о раду поништено као незаконито и одлучено да је тужени у обавези да тужиоца врати на рад, у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Осталим наводима ревизије, не доводи се у сумњу правилност и законитост побијане одлуке, будући да је другостепена пресуда донета правилном применом материјалног права, при чему исти суштински представљају понављање навода који су истицани у жалби против првостепене пресуде, а ове наводе је другостепени суд правилно оценио као неосноване и за ту оцену дао јасне и довољне разлоге, које у свему прихвата и овај суд.

Из наведених разлога, Врховни суд је, применом члана 414. става 1. ЗПП, одлучио као у првом ставу изреке.

Како је ревизија тужене одбијена, одбијен је и њен захтев за накнаду трошкова ревизијског поступка, па је применом члана 165. става 1. у вези чланова 153. и 154. ЗПП одлучено као у ставу другом изреке.

**Председник већа – судија  
Јелица Бојанић Керкез, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић