



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 486/2023
03.07.2024. 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 тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Станислав Животић, адвокат из ..., против туженог УТП „Каштел“ д.о.о. Ечка, чији је пуномоћник Вељко Грковић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1960/22 од 29.09.2022. године, у седници већа одржаној дана 03.07.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1960/22 од 29.09.2022. године.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1960/22 од 29.09.2022. године, одбијена је жалба тужиле и потврђена пресуда Основног суда у Зрењанину П1 1237/21 од 03.02.2022. године, којом је одбијен тужбени захтев да се поништи као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду од 13.08.2021. године и да се обавезе тужени да тужили за сваки месец почев од 15.07.2021. године исплати нето зараду у износу од по 35.000,00 динара са законском затезном каматом почев од 16.07.2021. године до правноснажности пресуде и обавезана је тужила да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 53.450,00 динара, са законском затезном каматом од извршности до исплате.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужила је благовремено изјавила ревизију, због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешне примене материјалног права и погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања.

Врховни суд је испитао побијану пресуду у смислу члана 408. и 441 Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11...10/23) - ЗПП и утврдио да ревизија није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку на коју ревизијски суд пази по службеној дужности. Није учињена ни битна повреда из члана 374. став 1. ЗПП на коју се ревизијом указује, јер другостепени суд у поступку одлучивања о жалби није погрешно применио одредбе овог закона, а што је могло бити од утицаја на доношење законите и правилне одлуке. Одредба члана 407. став 2. ЗПП прописује да се ревизија не може изјавити због погрешно или непотпуно утврђеног чињеничног стања осим у случају из члана 403. став 2. ЗПП. Побијана пресуда није донета применом наведене законске одредбе, па оспоравње оцене доказа којим се суштински оспоравају чињенице утврђене у првостепеном поступку није дозвољено у ревизијском поступку.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу на неодређено време код туженог на радном месту ... на основу уговора о раду од 01.07.2017. године. Решењем туженог од 13.08.2021. године, тужили је отказан уговор о раду због повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине предвиђених законом, Правилником о раду и уговором о раду, због тога што је одбила да обави посао по непосредном налогу директорке послодавца и то да изврши прекуцавање текста документа „Опомена“ који јој је путем електронске поште дана 06.07.2021. године послала друга запослена ББ, затим након протекла рока од недељу дана по добијању посла да изврши прекуцавање текста документа „Опомена“ предметног задатка, када ју је директорка дана 14.07.2021. године телефонским путем контактирала да провери због чега конкретни радни задатак није извршен, тужила је исказала крајње непримерено понашање према директорки, тако што јој је подругљиво на питање како није знала да уради задатак одговорила „Знала бих када би ти боље делегирала задатке“, након чега је разговор прекинула грубим спуштањем слушалице, а потом када је директорка дошла до њеног радног места да наставе разговор тужила је наставила да се обраћа директорки са крајње непримереним тоном, након чега је почев од 16.07.2021. године тужила изостала са рада више од три дана, а да свој изостанак није ни на који начин оправдала, при чему тужила од наведеног дана па све до дана доношења овог решења и даље изостаје неоправдано са рада, чиме је тужила учинила повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине предвиђене Законом, Правилником о раду код послодавца и уговором о раду. Конкретно, одбијањем запослене да изврши радни налог који се односи на прекуцавање текста документа „Опомена“, учињена је повреда радне обавезе из чл. 102 ст. 1. тач. 9. Правилника о раду, док је непримереним понашањем запослене исказаним према директорки у смислу спуштања слушалице и подругљивог коментарисања да директорка не зна да делегира задатке, учињена повреда радне обавезе из чл. 102 ст. 1. тач. 14. Правилника; непоштовање радне дисциплине из чл. 179 ст. 3 тач. 8 Закона о раду које постоји у случају неоправданог изостајања са рада у трајању од 3 дана, у складу са чл. 117 ст. 1. тач. 5. Правилника. У образложењу решења је наведено да је тужила 06.07.2021. године усменим путем добила радни задатак, да изврши прекуцавање текста документа „Опомена“ који јој је путем електронске поште истог дана послала запослена ББ, те како тужила предметни задатак није извршила након протекла рока од недељу дана, директорка туженог је 14.07.2021. године телефонским путем контактирала тужилу да провери због чега конкретни радни задатак није извршен, и том приликом јој је тужила грубо одговорила да није урадила задатак, јер није знала како, а на питање директора, како није знала да уради задатак јер се исти односио на просто прекуцавање документа у Wordu, запослена је грубо одбрусила директорки: „Знала бих када би ти боље делегирала задатке“, након чега је разговор прекинула грубим спуштањем слушалице. Након тога, директорка туженог је дошла до радног места тужиле, како би наставили разговор који је тужила прекинула спуштањем слушалице, при чему је тужила и тада наставила да се обраћа директорки непримереним тоном, којом приликом је изјавила и да не жели више да ради код

туженог, након чега је директорка изјавила да у том случају може да иде кући. Наредног дана 15.07.2021. године, директорка туженог је одржала састанак са тужиљом на ком састанку је присуствовала и запослена ББ, и понудила је тужиљи закључење споразума о раскиду уговора о раду, уз истовремену напомену да постоји добра воља и спремност да се целокупан инцидент и крајње непримерено понашање тужиле остави по страни и да се настави даља сарадња, уколико то и тужилжа жели и том приликом директорка је тражила од тужиле да сачини писану изјаву поводом догађаја од претходног дана и предочи виђење истог из свог угла. Тужилжа је кратко написала да због претрпљеног стреса није у стању да изврши ни овај налог директорке, односно да опише предметни догађај, а на питање директорке, да ли жели да настави са радом код туженог, тужилжа је одговорила да не зна, да ће размислити и да ће јавити до 17 часова. Након тога, тужилжа није дала никакав одговор, нити је доставила отказ уговора о раду, већ је самоиницијативно престала да долази на рад, не пруживши било какво објашњење и при том одбијајући да се јави на телефонске позиве директорке, као и других запослених код послодавца.

У спроведеном поступку је утврђено да претходно описаним поступањем тужиле учињене су повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, које представљају разлог за отказ уговора о раду. Решење о отказу уговора о раду, тужилји је достављено 17.08.2021. године. Пре доношења оспореног решења, тужени је тужилји доставио упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду од 27.07.2021. године у коме су наведени основ за давање отказа, чињенице и докази који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење. Тужени је наведено упозорење доставио тужилји на адресу пребивалишта, препоручено поштом и тужилжа је својеручно потписала пријем пошиљке 28.07.2021. године, а на наведено упозорење се није изјаснила.

Према извештајима о привременој спречености за рад од 04.08.2021. године и 13.08.2021. године, тужилжа је била привремено спречена за рад, због болести, у периоду од 15.07.2012. године па на даље. За време привремене спречености за рад, тужилжа није туженом доставила потврду о привременој спречености за рад.

Решењем РФ ПИО, филијала Зрењанин од 27.09.2021. године, тужилји је утврђен престанак својства осигураника закључно са 17.08.2021. године.

Код овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је с позивом на одредбе члана 179. став 2. тачка 5. и став 3. тачка 1., 2. и 8. Закона о раду, закључио да је тужилји законито отказан уговор о раду. Не постоји разлог за поништај решења о отказу, имајући у виду да су изведеним доказима утврђене чињенице на којима је засновано оспорено решење. Тужилжа је на начин описан у оспореним решењима својом кривицом извршила повреду радне обавезе прописану општим актом послодавца тако што је неоправдано одбила да изврши налог директорке туженог и није поштовала радну дисциплину јер се након одбијања да изврши налог, директорки обраћала непримереним тоном, те након наведеног догађаја престала да долази на посао дуже од 3 дана, при чему није одговарала на телефонске позиве директорки, ни другим запосленима, те је њено понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Другостепени суд је прихватио чињенично стање утврђено првостепеном пресудом и закључио да је првостепени суд доносећи пресуду правилно применио материјално право, те оценио да жалба тужиле није основана и из којих разлога.

Упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду је донето 27.07.2021. године и истог дана тужилји упућено препорученом пошиљком коју је она примила 28.07.2021. године, по чему се основано може закључити да је послато писмено управо предметно упозорење, имајући у виду да тужилја није доставила доказе којима би оспорила ове тврдње туженог, односно није доказала да јој је тужени том приликом послао неко друго писмено, а не упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду.

Правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили тужбени захтев за поништај оспореног решења туженог и акцесорни захтев за накнаду штете.

Одредбом члана 179. став 2. тачка 5. („Службени гласник РС“, бр. 24/05...95/18), прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то ако учини повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду. Ставом 3. истог члана прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то: ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом (тачка 1.), ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона (тачка 2.) и ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (тачка 8.)

Из чињеничног утврђења у поступку оцене законитости решења о отказу уговора о раду, следи да је тужилја учинила повреде које су јој отказним решењем стављене на терет, због чега јој је законито отказан уговор о раду. Наиме, поштовање радне дисциплине подразумева обавезу запосленог да савесно и одговорно обавља послове на којима ради и поштује организацију рада што подразумева и одговарајуће понашање запосленог на раду и у вези са радом према послодавцу. Неоправданим одбијањем да изврши налог директорке туженог, обраћањем директорки непримерним тоном, те недоласком на посао дуже од 3 дана, при чему није доставила потврду о привременој спречености за рад, у смислу одредбе члана 103. Закона о раду, нити је оправдала недостављање исте, тужилја је исказала понашање такво да не може да настави рад код послодавца, односно понашање супротно понашању које се очекује и које послодавац може да толерише.

Без утицаја су наводи ревизије да суд није могао да цени законитост оспореног решења без утврђивања садржине Правилника о раду и уговора о раду, с обзиром да се тужени у решењу о отказу уговора о раду позива на повреде радних обавеза прописане наведеним Правилником, а имајући у виду су испуњени законски услови за отказ уговора о раду од стране послодавца због непоштовања радне дисциплине, у смислу члана 179. став 3. тачка 1., 2. и 8. Закона о раду, при чему је за отказ уговора о раду довољно остварење једног од отказних разлога наведених у решењу.

Осим тога, суд није везан правном квалификацијом отказних разлога већ чињеничним описом радње наведене у решењу о отказу и у упозорењу о постојању разлога за отказ, као и чињеницама утврђеним у поступку пред судом. Код утврђеног да је тужилја на начин и у време како је наведено у решењу о отказу, одбила да изврши налог директорке туженог, директорки се обраћала непримерним тоном, након чега је престала да долази на посао у периоду дужем од три дана, а на позиве није одговарала,

то су се у радњама тужиље стекла обележја непоштовања радне дисциплине прописане цитираним одредбама Закона о раду. Неоснован је навод ревизије да тужиља није неоправдано изостала са рада, јер према извештајима о привременој спречености за рад од 04.08.2021. године и 13.08.2021. године, тужиља је у периоду од 15.07.2012. године па на даље, била привремено спречена за рад због болести, будући да тужиља није у року од три дана од наступања привремене спречености за рад послодавцу доставила потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду, што представља отказни разлог из члана 179. став 3. тачка 2. Закона о раду.

Супротно наводима ревизије, тужени је у свему правилно спровео поступак који је претходио доношењу решења о отказу уговора о раду. Пре отказа уговора о раду, тужени је тужиљу писаним путем упозорио на постојање разлога за отказ, у складу са обавезом из члана 180. Закона о раду, а у упозорењу и у решењу о отказу уговора о раду јасно су образложене све околности и разлози који су довели до доношења побијаног решења. Ревизијским наводима, истицаним и у жалби, не доводи се у питање правилност закључка нижестепених судова, који се односи на доставу упозорења о разлозима за отказ, јер из изведених доказа произлази да је тужени упозорење од 27.07.2021. године, тужиљи доставио на адресу пребивалишта 28.07.2021. године, у складу са одредбом члана 185. став 2. Закона о раду, а тужиља није доказала супротно, да је тужени тужиљи доставио неко друго писмено, а не предметно упозорење.

Имајући у виду да је тужиљи законито престао радни однос, неоснован је њен захтев за накнаду штете у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Како се ни осталим наводима ревизије, који представљају понављање жалбених навода и навода изнетих у првостепеном поступку и који су били предмет правилне оцене нижестепених судова, не доводи у сумњу правилност и законитост побијане одлуке, то је Врховни суд на основу одредбе члана 414. став 1. ЗПП одлучио као у изреци.

Председник већа – судија

Јелица Бојанић Керкез,с.р.

**За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић**