



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1819/2023
03.07.2024. године
Београд

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Јелице Бојанић Керкез, председника већа, Весне Станковић, Радославе Мађаров, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Ивица Костић, адвокат из ..., против туженог „Мегал“ а.д. Бујановац, чији је пуномоћник Александар Аврамовић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1635/2022 од 02.09.2022. године, у седници већа одржаној 03.07.2024. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УКИДАЈУ СЕ пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1 1635/2022 од 02.09.2022. године и пресуда Основног суда у Бујановцу П1 71/2021 од 11.01.2022. године и предмет враћа првостепеном суду на поновно суђење.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1635/2022 од 02.09.2022. године, одбијена је жалба тужиоца и потврђена пресуда Основног суда у Бујановцу П1 71/2021 од 11.01.2022. године, којом је одбијен тужбени захтев да се поништи решење туженог бр. .. од 29.02.2021. године којим је тужиоцу отказан уговор о раду бр. .. од 30.07.2002. године и да се тужени обавезе да тужиоца врати на рад и распореди га на послове пре доношења спорног решења, да га пријави код надлежног Фонда ПИО РС Филијала Бујановац, повеже му радни стаж и уплати доприносе за ПИО за период од отказа уговора о раду 09.02.2021. године до враћања на рад, према основици и школској спреми за послове које је обављао и обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 70.500,00 динара са законском затезном каматом од извршности до исплате.

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

Тужени је поднео одговор на ревизију.

Испитујући побијану пресуду у границама ревизијских навода у смислу одредбе члана 408. и 441. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“ бр. 7211...10/23), Врховни суд је нашао да је ревизија основана.

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

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог по основу уговора о раду од 30.07.2002. године, на пословима ..., са радним временом у трајању од 8 часова дневно и 40 часова недељно. Упозорењем од 19.09.2020. године, тужилац је упозорен о постојању разлога за отказ уговора о раду, јер је 05.09.2020. године и 21.08.2020., неоправдано одсуствовао са посла и исказао понашање да не може наставити рад код туженог, чиме је учинио повреду радне обавезе из члана 179. став 3. тачка 1. Закона о раду. Предметно упозорење је било истакнуто на огласној табли послодавца од 19.10.2020. године до 27.10.2020. године и на наводе упозорења тужилац се није изјаснио. Након овога, против тужиоца је спроведен дисциплински поступак и тужени је донео решење од 27.10.2020. године, којим је тужиоцу због неоправдног одсуствовања са рада у данима наведеним у том решењу, изречена дисциплинска мера опомена, са најавом отказа уговора о раду уколико у року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Тужилац је одбио пријем овог решења, што је констатовано службеном белешком, те је исто истакнуто на огласној табли дана 16.11.2020. године, а скинуто са исте дана 25.11.2020. године. Обавештењем од 05.11.2020. године, радници су обавештени да ће 07.11.2020. године (субота) бити радни дан за све запослене осим режије, чији ће рад бити регулисан по налогу непосредног руководиоца. Такође, обавештењем од 13.11.2020. године, радници су обавештени да ће 14.11.2020. године (субота) бити радни дан за све запослене осим режије чији ће рад бити регулисан по налогу непосредног руководиоца, с тим да и у једном и у другом обавештењу као разлог радне суботе наведен је недостатак котлова и хитност испоруке. Решењем од 09.02.2021. године тужиоцу је отказан уговор о раду од 30.07.2002. године, због тога што је својом кривицом учинио повреду радних обавеза (изостајање са посла), због које се по закону може отказати уговор о раду и не поштује ред и дисциплину у друштву, као и да својим поступцима угрожава рад других радника. Према образложењу побијаног решења, које је примио 18.02.2021. године, тужилац је, након доношења решења о изрицању дисциплинске мере, наставио са изостајањем са посла, и то дана 07.11.2020. године, 13.11.2020. и 14.11.2020. године, а осим тога 16.11.2020. године је распалио ватру у погону послодавца и на тај начин изазвао опасност од пожара за живот и имовину већег обима.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су одбили тужбени захтев закључивши да је тужилац након што му је, због неоправданог одсуствовања са рада изречена дисциплинска мера опомене са најавом отказа уговора о раду, наставио са изостајањем са посла дана 07.11.2020. године, 13.11.2020. године и 14.11.2020. године, за које изостанке није имао оправдање, а дана 16.11.2020. године је заложио ватру у погону послодавца и изазвао опасност по живот и имовину већег обима, због чега је против њега поднета кривична пријава, чиме је учинио повреду радне дисциплине због чега је образован отказни разлог из члана 179. став 2. тачка 8. Закона о раду. Тужилац је имао сазнања да изостајање са посла води престанку радног

односа, а послодавац је у конкретној ситуацији поступио у свему према одредбама Закона о раду.

По оцени Врховног суда, изнети закључци да је тужиоцу законито отказан уговор о раду, за сада се не могу се прихватити као правилни, јер је због погрешне примене материјалног права чињенично стање остало непотпуно утврђено.

Одредбом члана 179. став 2. тачка 5. Закона о раду („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, ако, између осталог, учини повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду, а ставом 3. тачка 8. истог члана, прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, између осталог, и ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Одредбом члана 180. истог закона, прописано је да је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења (став 1). У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе које указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење (став 2). Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. овог закона (став3).

Одредбом члана 56. наведеног закона, прописано је да је послодавац дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада (став 1). Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности (став 2).

У смислу цитираних одредаба Закона о раду, повреда радне обавезе санкционирана је отказом уговора о раду ако је запослени учинио својом кривицом, што значи да је постојање кривице запосленог услов за давање отказа уговора о раду из овог отказног разлога, с тим што за отказ уговора о раду није довољан сваки степен кривице, већ је потребно да је запослени извршио повреду радне обавезе намерно или из крајње непажње.

Поштовање радне дисциплине подразумева обавезу запосленог да савесно и одговорно обавља послове на којима ради и да поштује организацију рада, што подразумева обавезу поштовања радног времена, затим савесно, одговорно и благовремено испуњавање обавеза свог радног места, као и одговарајуће понашање запосленог на раду и у вези са радом, према послодавцу и према осталим запосленима. Непоштавање радне дисциплине може довести до отказа уговора о раду, под условом да је нарушавање радне дисциплине такво да запослени с обзиром на процес рада и све околности случаја не може да настави рад код послодавца. Код овог отказног разлога

кривица запосленог се не утврђује, већ мора да постоји свест запосленог о недисциплини.

У конкретном случају, тужиоцу је решењем туженог од 09.02.2021. године, отказан уговор о раду јер је након доношења решења о изрицању дисциплинске мере опомене са најавом отказа, наставио са изостајањем са посла, и то дана 07.11.2020. године, 13.11.2020. и 14.11.2020. године, а осим тога 16.11.2020. године је распалио ватру у погону послодавца и на тај начин изазвао опасност од пожара за живот и имовину већег обима, чиме је својом кривицом учинио повреду радних обавеза (изостајање са посла) и непоштовање радне дисциплине. Према утврђеном, тужилац је изостао са рада дана 07.11.2020. године и 14.11.2020. године (суботе), који дани су Обавештењима туженог од 05.11.2020. године и од 13.11.2020. године, одређени као радни дани за све запослене осим режије. Тужиоцу је претходно решењем од 27.10.2020. године, изречена дисциплинска мера „опомена са најавом отказа“ због неоправдног одсуствовања са рада у данима наведеним у том решењу.

Сходно цитираној одредби члана 56. Закона о раду, одлука послодавца о утврђеном, односно измењеном распореду радног времена, да би била примењена, претходно мора да буде доступна запосленима, који се о њој обавештавају преко огласне табле, разгласа, интерног листа, или неким другим поузданим начином. Обавештење мора бити благовремено, па је послодавац дужан да запослене упозна са распоредом или променом распореда радног времена најмање пет дана пре почетка рада по утврђеном распореду, односно измењеном распореду радног времена, а изузетно, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности, у року краћем од пет дана, али не краће од 48 часова.

Неоправдано изостајање са рада свакако може представљати разлог за отказ уговора о раду, међутим нижестепени судови су пропустили да цене да ли су обавештења о промени распореда рада (увођење радних субота) благовремено саопштена запосленима, односно да ли је тужени поступио у складу са цитираним одредбама члана 56. Закона о раду. Од наведених чињеница зависи утврђење да ли је изостанак тужиоца у наведеним данима био неоправдан, те да ли такво поступање представља непоштовање радне дисциплине (да ли постоји свест тужиоца о кршењу радне дисциплине), односно да ли постоји кривица тужиоца за повреду радне обавезе.

Такође, у погледу неоправданог изостајања са посла, тужиоцу је пре решења о отказу, изречена дисциплинска мера „опомена са најавом отказа“, па будући да је предметно решење донето у шестомесечном року од дана изрицања опомене, тужени није био у обавези да пре доношења побијаног решења о отказу уговора о раду тужиоцу, претходно достави упозорење о постојању разлога за отказивање уговора о раду због овог отказног разлога. Међутим, отказним решењем тужиоцу је стављено на терет и да је распалио ватру у погону послодавца и на тај начин изазвао опасност од пожара за живот и имовину већег обима, а у погледу ког отказног разлога је тужени био у обавези да тужиоцу достави упозорење у смислу члана 180. Закона о раду и тиме му омогући право на одбрану од овог отказног разлога, а што су нижестепени судови пропустили да цене.

Осим тога, да би се применио отказни разлог из члана 179. став 2. тачка 5., на који се тужени позвао на решењу о отказу, потребно је да повреда радне обавезе буде

утврђена општим актом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду, а у конкретном случају није утврђено да ли је и којим актом туженог утврђена повреда радне обавезе која је тужиоцу стављена на терет.

Како 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 суд је укинуо обе нижестепене пресуде и предмет вратио првостепеном суду на поновно суђење.

У поновном поступку, првостепени суд ће имати у виду примедбе изложене у овом решењу и поуздано утврдити све чињенице од којих зависи оцена о законитости решења о отказу уговора о раду тужиоцу, након чега ће правилном применом материјалног права, поново одлучити о тужбеном захтеву.

Укинута је и одлука о трошковима парничног поступка, с обзиром да иста зависи од коначног исхода парнице.

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

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

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић