



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 841/2023
04.06.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Мирјане Андријашевић, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Милош Стојановић, адвокат из ..., против туженог „DAD DRAXLMAIER AUTOMATIVE“ ДОО Зрењанин, чији је пуномоћник Живкица Милићев, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 533/22 од 22.08.2022. године, у седници одржаној 04.06.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 533/22 од 22.08.2022. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Зрењенину П1 620/20 од 27.10.2021. године, ставовима првим, другим и трећим изреке, делимично је усвојен тужбени захтев, поништено је као незаконито решење туженог бр. ... (од 18.02.2020. године) којим је тужилци отказан уговор о раду бр. ... од 18.03.2019. године и обавезан је тужени да тужилцу врати на рад. Ставом четвртим изреке, обавезан је тужени да тужилци надокнади трошкове спора у износу од 142.500,00 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате. Ставом петим изреке, одбачена је тужба у делу којим је обавезан тужени да тужилцу распореди на одговарајуће послове у складу са стручном спремом, радним искуством и способношћу. Ставом шестим изреке, одбијен је као неоснован део тужбеног захтева за исплату законске затезне камате на досуђени износ парничних трошкова за период од пресуђења до извршности.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 533/22 од 22.08.2022. године, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда у усвајајућем делу.

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

Испитујући побијану одлуку у смислу члана 408. Закона о парничном поступку - ЗПП („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ... 10/23 – други закон), Врховни 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.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу код туженог на одређено време од 2017. године, а потом на неодређено време на основу уговора о раду од 18.03.2019. године ради обављања послова радног места „радник у производњи“, са I степеном стручне спреме. Тужила је код туженог радила на линији производње каблова број ..., на којој је, поред ње, у истој смени радило још седморо запослених: ББ, ВВ, ГГ, ДД, ЂЂ и ЕЕ, док је шеф на предметној линији била запослена ЖЖ. На овој линији радило се са жицама које су стално у покрету и које за одређено време морају да се одраде, при чему на истој линији треба сви да раде као колектив, да додају једно другом апарат за клипсирање (који је један на линији) и сваки радник када уради посао са тим апаратом треба да га дода другом раднику. Запослена ЕЕ била је нова радница која је почела да ради код туженог од 25.09.2019. године па није имала потребну брзину тако да тужили и осталим радницима на линији није додавала жице на време, због чега јој је тужила једном рекла да пожуре и да јој дода жице на време, након чега је она изашла напоље плачући.

Након штрајка радника од 09.10.2019. године (када је цела производња стала), код туженог је у току октобра 2019. године одржан састанак радника са делегацијом туженог из Немачке и менаџментом туженог, о ком састанку су радници обавештени и позвани од стране кадровске службе да дођу и изнесу своје мишљење о условима рада на линији, о норми, о проблемима у производњи и проблемима у вези платних листа, са циљем побољшања услова рада, при чему им је речено да слободно кажу шта имају и да неће сносити последице. Присуство састанку је било добровољно. Тужила се пријавила као представник своје линије и када се на састанку јавила за реч, за разлику од других радника који су говорили након ње, причала је о стању у производњи, о понашању шефова на линији (о шефу који звижди када позива раднике), о понашању шефова према колегицима које су имале проблеме и другим проблемима. Пре тог састанка, током 2,5 година рада, тужила није имала никаквих проблема у односу са послодавцем, док се однос послодавца према тужили након тог састанка променио.

Неколико дана после тог састанка, запослена ЗЗ, која је претпостављена тужилином шефу, рекла је тужили да се због неслагања са колегицима премешта на друго радно место (од новембра 2019. године). Такође, након наведеног састанка, правник ИИ, позвао је тужилу у своју канцеларију, где јој је предочио изјаву запослене ЕЕ (изјава од 24.10.2019. године у којој је описала понашање тужиле према њој). Тужилина претпостављена ЖЖ није проверавала код осталих запослених да ли је тужила вређала запослену ЕЕ. У вези са тиме тужила се пожалила тадашњем председнику синдиката ЈЈ, који је то пренео директору и менаџменту туженог. Председнику синдиката је дата могућност да испита ситуацију. Обавио је разговор за запосленима у радној околини тужиле, којом приликом се нико није жалио на тужилу

(ни запослени, ни шефови) што је предочено менаџменту на састанку на коме је требало да се решава да ли ће тужилца да добије отказ.

Дана 20.11.2019. године, технички координатор производње КК сачинио је писмену пријаву о повреди радне обавезе или радне дисциплине од стране тужилца, у којој је наведено да је 20.11.2019. године прекршила члан 4. тачка 9. Кодекса понашања запослених код послодавца („недолично понашање према осталим запосленима, послодавцу, према запосленима у служби обезбеђења које је ангажовано код послодавца и према трећим лицима и виду свађе, увреде, претњи, псовање и слично), уз коју су приложене изјаве лица која могу потврдити наводе из пријаве или непосредних руководиоца (шеф смене ЛЛ и предрадник – шеф линије КСК ЖЖ). Тужени је донео писмено упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду од 28.11.2019. године, које је тужилци предао истог дана правник ИИ, а које тужилца одбила да потпише, након чега јој је оно ње достављено на кућну адресу путем поште дана 24.01.2020. године. Упозорењем јој је стављено на терет постојање разлога за отказ уговора о раду: повреда радне дисциплине из члана 179. став 5. тачка 8. Закона о раду, члана 160. став 3. тачка 8. Колективног уговора код послодавца и непоштовања радне дисциплине из члана 4. тачка 9. Кодекса понашања запослених код послодавца, због недоличног понашања у више наврата према запосленој ЕЕ у октобру 2019. године, током радног времена, у просторијама послодавца и према запосленом ЛЛ. Уз упозорење су приложени докази (пријава повреде радне обавезе или радне дисциплине од 20.11.2019. године, поднета од стране техничког координатора производње КК, а потписана од стране сменовође смене ЛЛ и предрадника – шефа линије КСК ЖЖ, писана изјаве запослених ЕЕ од 24.10.2019. године, ЛЛ без датума сачињавања, ДД без датума сачињавања и ГГ од 19.11.2019. године). Тужилца се у остављеном року није изјаснила на упозорење.

Решењем о отказу уговора о раду од 18.02.2020. године, туженој је као запосленој на неодређено време код туженог на пословима „радник у производњи КСК“ отказан уговор о раду од 18.03.2019. године, са престанком радног односа због повреде радне дисциплине из члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду („ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца“, члана 160. став 3. тачка 8. Колективног уговора код послодавца („ако запослени не поштује радну дисциплину прописану Кодексом понашања запосленог код послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца“) и члана 4. тачка 9. Кодекса понашања запосленог код послодавца због непоштовања радне дисциплине („ако се запослени недолично понаша према осталим запосленима, послодавцу према запосленима службе обезбеђења које је ангажовано код послодавца и према трећим лицима у виду свађе, увреде, претње и слично), при чему јој радни однос престаје даном достављања решења, уз одјављивање одмах са обавезног социјалног осигурања. Тужилци је стављено на терет да се у октобру 2019. године, током радног времена у просторијама послодавца у више наврата недолично понашала према запосленој ЕЕ обраћајући јој се непримерено и повишеним тоном, као и према ЛЛ обраћајући му се речима „да ли знаш да је тебе могу да убијем и да за то не одговарам јер имам папире“, без навођења датума када је му упутила ове речи.

Оценом исказа тужиље и више саслушаних сведока (ББ, ЂЂ, ВВ) утврђено је да се тужилца према запосленој ЕЕ понашала колегијално, помагала јој у раду, није наговарала остале колеге да јој не помажу, није јој се обраћала повишеним тоном, није је вређала. Није поклоњена вера исказу сведока ЕЕ да јој тужилца није помагала, да је била малтретирана на послу од стране тужиље, да јој тужилца никад није додавала апарат за клипсирање који је једини на линији, а ни исказу сведока ЉЉ (да му је тужилца упутила речи које су јој стављене на терет упозорењем) и осталих саслушаних сведока, јер су у супротностима са другим изведеним доказима, прихваћеним од стране суда, као и писаном изјавом сведока ЖЖ од 12.02.2020. године у којој се наводи да је тужилца колеги ЉЉ на његово питање шта се дешава, јер је она у том моменту плакала, одговорила: „Шта је? Ја сад могу да убијем и не одговарам, имам папир“.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је усвојио тужбени захтев, закључивши да тужени није доказао да су се у радњама тужиље стекли отказни разлози који су јој стављени на терет, с позивом на одредбе члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду, члана 163. став 3. тачка 8. Колективног уговора туженог од 20.02.2015. године и члана 4. став 1. тачка 7. Кодекса понашања запослених код туженог од 20.01.2017. године. У конкретном случају, тужилци је стављено на терет непоштовање радне дисциплине која се састоји од недоличног понашања према другој запосленој ЕЕ, при чему је као време извршења понашања које се тужилци ставља на терет неодређено наведено „током октобра 2019. године“, уз изостанак утврђења конкретних радњи тужиље које послодавац сматра недоличним понашањем, што је битна чињеница релевантна са аспекта испитивања законитости отказног разлога. Поред тога, изведеним доказима нису потврђене тврдње туженог о недоличном понашању тужиље према овој запосленој (свађе, увреда, претња, псовања и слично) које је такво да не може да настави рад код послодавца. Што се тиче отказног разлога који су тужилци стављени на терет у односу на запосленог ЉЉ тужени није доказао своје тврдње, имајући у виду да није поклоњена вера његовом исказу датом у својству сведока (из чије изјаве се не може утврдити датум када му је тужилца упутила речи које је послодавац оценио као недолично понашање тужиље), при чему ни његова писана изјава која је теретила тужилцу није садржала датум сачињавања, као ни исказима више саслушаних сведока на чијим изјавама је тужени засновао наводе упозорења и предметног решења о отказу уговора о раду тужилци. Првостепени суд је оценио да је тужба поднета у законском року, јер је предметно решење уручено тужилци лично 24.02.2019. године, док је тужба поднета 29.05.2020. године, имајући у виду Уредбу о роковима у судским поступцима за време ванредног стања проглашеног 15.03.2020. године (донетом 20.03.2020. године).

Другостепени суд је прихватио правну аргументацију првостепеног суда.

Неосновани су наводи ревизије да је другостепена одлука заснована на погрешној примени материјалног права.

Чланом 171. став 3. тачка 8. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр 24/05...95/18-аутентично тумачење), прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то: ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање таков да не може да настави рад код послодавца. Одредбом члана 180. овог закона,

прописано је да је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ставови 2. и 3. овог закона, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Одредбом члана 185. ставови 1. и 5. овог закона, прописано је да се уговор о раду отказује решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Одредбом члана 191. став 1. овог закона, прописано је да ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, поред осталог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Одредбом члана 160. став 3. тачка 8. Колективног уговора туженог од 20.02.2015. године, са последњим Анексом бр. 7 од 26.02.2017. године (објављеног на огласној табли туженог 26.10.2017. године), прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то ако не поштује радну дисциплину прописану Кодексом понашања запослених код послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да се настави рад код послодавца.

Одредбом члана 4. став 1. Кодекса понашања запослених код туженог од 20.01.2017. године, прописано је да се сматра да запослени несавесно и неодговорно обавља послове на којима ради, те да не поштује организацију рада и пословања утврђену код послодавца, односно не поштује радну дисциплину у следећим случајевима: ако се недолично понаша према запосленима, послодавцу, према запосленима службе обезбеђења која је ангажована код послодавца и према трећим лицима (свађе, увреда, претња, псовање и слично).

Правилно је становиште другостепеног суда да тужени током поступка није доказао, имајући у виду правило о терету доказивања из члана 231. ЗПП, да је тужила учинила повреду радне дисциплине која јој је стављена на терет, што предметно решење о отказу уговора о раду чини незаконитим. Поред тога, пропуштање послодавца да у решењу о отказу уговора о раду наведе тачан датум када је запослени учинио повреду радне дисциплине, која му се ставља на терет, и да конкретизује радње које чине обележје повреде радне дисциплине такође чине решење о отказу уговора о раду незаконитим. У конкретном случају у односу на повреду радне дисциплине у виду недоличног понашања учињене на штету запослене ЕЕ изостало је не само тачно навођење времена када је повреда радне дисциплине у виду недоличног понашања учињена, већ и конкретизација радњи које чине недолично понашање тужиле, док је у односу на повреду радне дисциплине учињене на штету запосленог ЈЉЈ изостало навођење датума када је учињена, при чему у оба случаја тужени изведеним доказима није ни доказао да је тужила учинила ту повреду радне дисциплине.

Осталим ревизијским наводима напада се заправо правилност утврђеног чињеничног стања, што не може бити ревизијски разлог на основу члана 407. ЗПП.

Из наведених разлога, Врховни суд је на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија
Мирјана Андријашевић, с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић