



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1933/2024
06.03.2025. 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 тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Драган Давитков, адвокат из ..., против туженог Д.О.О „Храст С&С-2000“ Босилеград, чији је пуномоћник Мирослав Митић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и накнаде штете, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 225/24 од 31.01.2024. године, у седници одржаној 06.03.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 225/24 од 31.01.2024. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Сурдулици – Судска јединица у Босилеграду П1 99/23 од 08.11.2023. године, ставом првим изреке, одбијен је, као неоснован, тужбени захтев тужиле којим је тражено да се поништи као незаконито решење туженог бр. ... од 10.08.2020. године којим је тужили отказан уговор о раду бр. ../16 од 06.12.2016. године. Ставом другим изреке, одбијен је, као неоснован, тужбени захтев којим је тражено да се обавезе тужени да тужили на име накнаде штете због доношења незаконитог решења и престанка радног односа исплати накнаду у износу од осам месечних зарада, односно износ од 157.661,92 динара, са законском затезном каматом од 06.12.2022. године, до исплате. Ставом трећим изреке, обавезана је тужилца да туженом на име трошкова парничног поступка плати износ од 229.500,00 динара, са законском затезном каматом од дана извршности одлуке о трошковима до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 225/24 од 31.01.2024. године, ставом првим изреке, преиначена је првостепена пресуда тако што је усвојен тужбени захтев и поништено као незаконито решење туженог бр. ... од 10.08.2020. године којим је тужили отказан уговор о раду бр. ../16 од 06.12.2016. године. Ставом другим изреке, делимично је усвојен тужбени захтев и обавезан тужени да тужили на име накнаде штете уместо враћања на рад исплати накнаду у висини од једне зараде у износу од 19.707,74 динара, са законском затезном каматом од 31.01.2024. године, као дана

пресуђења, до исплате, док је део тужбеног захтева за веће тражење од досуђеног овом пресудом до тражених осам зарада у износу од 157.661,92 динара и захтев за исплату законске затезне камате од 06.12.2016. године, као дана пресуђења, одбијен као неоснован. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужиљи на име трошкова парничног поступка исплати износ од 306.438,28 динара, са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

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

Испитујући побијану одлуку у смислу члана 408. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ... 10/23), 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 засновала радни однос код туженог на неодређено време, на пословима ... (уговор о раду бр. .../16 од 06.12.2016. године). Тужиљи је издата потврда о привременој спречености за рад (због инфекције „корона вирусом“) почев од 30.07.2020. године, са мишљењем лекара да ће привремена спреченост за рад трајати до 13.08.2020. године. По потписивању споразумног раскида уговора о раду (на молбу тужиле), тужила се вратила код туженог након два до три сата са молбом да одлука не гласи на споразумни раскид уговора о раду јер, у супротном, не може да оствари право на новчану накнаду код Националне службе за запошљавање због незапослености. Након инсистирања и молби тужиле да јој је угрожена егзистенција и да нема средстава за живот донео је предметно решење бр. ... од 10.08.2020. године којим јој је отказан уговор о раду због неостваривања резултата рада, а све како би остварила право на новчану накнаду код Националне службе за запошљавање. Након тога, тужила се пријавила код Националне службе за запошљавање и примила новчану накнаду. Током остваривања права код Националне службе за запошљавање тужила је оставривала примања по основу рада у предузећу „Ибер“ у Босилеграду (укључујући и спремање туђих кућа и обављање других повремених послова). Првостепени суд није поклонио веру страначком исказу тужиле да јој је приликом доношења дознака (10.08.2020. године) од стране законског заступника туженог речено да не може да ради како не би заразила остале раднике, те да иде месец дана на биро рада, а да ће је после тога вратити на посао.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је нашао да је тужбени захтев неоснован, заснивајући свој закључак на томе да је предметно решење о отказу уговора о раду донето на изричити захтев тужиле, која је од стране директора туженог била упозната са законском процедуром приликом отказа прописаном чланом 180а. Закона о раду, а да је она сама пристала да се та процедура не испоштује, све у циљу остваривања права код Националне службе за запошљавање.

Другостепени суд је преиначио првостепену пресуду и делимично усвојио тужбени захтев, сматрајући да је на правилно и потпуно утврђено чињенично стање погрешно примењено материјално право, с позивом на чланове 179. став 1. тачка 1. и 180. у вези члана 191. ставови 5. и 8. Закона о раду и Конвенцију МОП бр. 158 о

престанку радног односа на иницијативу послодавца. Према становишту другостепеног суда побијано решење није донето у законитом поступку из разлога што је пре примене отказног разлога из члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду неопходно да послодавац на поуздан начин утврди да запослени не остварује предвиђене резултате рада, те да му да инструкције и писмено упозорење о тој околности са остављањем одређеног рока за побољшање радног учинка, што је овде изостало.

По оцени ревизијског суда, другостепени суд је на утврђено чињенично стање правилно применио материјално право.

Одредбом члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05 ... 113/17), прописано је да 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 потребно знање и способности за обављање послова на којима ради. Одредбом члана 180. 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 писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роковима за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Оказни разлог из цитиране одредбе члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду, на којој је засновано предметно решење, подразумева отказ уговора о раду због тога што запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, који послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа. Поред тога, претпоставка за доношење отказног акта је постојање писменог обавештења у вези са недостацима у раду запосленог, као и давања упутстава и примереног рока за побољшање рада, након чега послодавац може донети отказни акт (члан 180. Овог закона).

Непоштовање наведених обавеза послодавца повлачи за собом поништај таквог решења о отказу уговора о раду у складу са Конвенцијом МОР бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, са препоруком којом је прописано да раднику неће престати радни однос због незадовољавајућег вршења послова, изузев ако му је послодавац претходно дао инструкције и писмено упозорење и ако радник после истека одговарајућег рока предвиђеног за побољшање, настави и даље да обавља дужности на незадовољавајући начин, радни однос му може престати.

У конкретном случају током поступка је било неспорно да су се странке договориле да тужили, у ситуацији у којој се нашла (зараженост „корона вирусом“) престане радни однос код туженог по основу споразума. Од тога се одустало, на молбу тужиле, тако што је донето предметно решење о отказу уговора о раду због неостваривања резултата рада како би она могла да оствари своја права код Националне службе за запошљавање, на шта је тужени пристао, уз изостанак законом прописане процедуре када је реч о овом отказном разлогу. И по ставу Врховног суда, у таквој ситуацији тужила је поступила супротно начелу савесности и поштења (члан 12. Закона о облигационим односима) захтевајући да јој престане радни однос давањем отказа, а не по основу споразума, а све зарад остваривања својих права и интереса, али

је то без утицаја на другачију одлуку. Наиме, тужени као послодавац је био свестан могућих последица које услед тога могу настати (непоштовање законске процедуре приликом давања отказа запосленом) и пристао је на наступање истих, па је упрукос томе донео незаконити отказни акт, на који начин је погодовао тужили у остваривању права код Националне службе за запошљавање и тиме јој омогућио злоупотребу истих.

Имајући у виду да тужени није поступио на напред описани начин, те да поступак није спроведен у складу са цитираном одредбама материјалног права, односно да је поступак изостао у целости, правилно је другостепени суд поништи ово решење као незаконито.

Одредбом члана 195. став 1. Закона о раду прописано је да ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на захтев запосленог обавестити послодавца да запосленом исплати накнаду штете у висини у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице. Ставом 2. прописано је да се под зарадом из ставова из 5. и 7. овог закона сматра зарада коју запослени остварио у месецу који претходио месецу у коме је престао радни однос. Ставом 8. прописано је да се накнада из ставова 1., 5., 6. и 7. овог члана умањује за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Код изнетог, по оцени ревизијског суда правилно је поступио другостепени суд када је, с позивом на члан 191. ставови 5. и 8. Закона о раду делимично усвојио тужбени захтев тужиле за накнаду штете. Из цитираних прописа произилази да је у питању накнада штете без враћања на рад, односно накнада која супституише реинтеграцију (враћање на рад). Њоме се остварује паушална, а не интегрална накнада штете, из разлога што је њена висина уоквирена (лимитирана) износом од највише 18 зарада, а да ли ће бити толика или нижа зависи од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице, те остварене зараде код другог послодавца након отказа. Како је тужили код туженог радни однос престао без правног основа (незаконито), то је основан и њен захтев да је тужени уместо враћања на рад исплати супституционалну (паушалну) накнаду штете у смислу наведених законских одредби.

У конкретном случају, на дан доношења спорног решења о отказу уговора о раду тужиле је имала навршених 51 годину живота и 3 године и 8 месеци проведених у радном односу код туженог (од 06.12.2016. године до 10.08.2020. године). С друге стране, тужиле током поступка није навела да издржава чланове породице, нити је пружила доказе о броју издржаваним чланова, што је поред наведених такође критеријум приликом одмеравања висине накнаде штете у оквиру законом максимално прописаног броја од највише 18 зарада. С тога је правилно другостепени суд водећи рачуна по службеној дужности о правилној примени материјалног права, као и свим околностима везаним за престанак радног односа тужиле досудио тужили накнаду штете само у висини од једне зараде исплаћене за последњи месец који је претходио месецу у коме је тужили престао радни однос (јул 2017. године) у износу од 19.707,74 динара са законском затезном каматом од 31.01.2024. године, као дана пресуђења, до исплате, без умањења за евентуално оставрену зараду тужиле код другог послодавца

за тај један месец јер није била доказа да је тужила одмах по престанку радног односа код туженог остварила зараду код другог послодавца.

Ревизијски наводи којима се указује да је тужба поднета злоупотребом права из члана 13. ЗОО не могу довести до другачијег пресуђења. Доношење решења о отказу уговора о раду на молбу запосленог (овде тужиле) по наведеном законском основу (неостваривање резултата рада) не чини решење законитим. Одржавање на снази таквог решења (које је, без сумње, донето по сазању туженог да је тужила заражена корона вирусом) водило би поновљеном изигравању императивних законских прописа и подстицало би праксу изигравања закона у циљу остваривања прихода на рачун јавних буџетских средстава на противправни начин.

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