



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2127/2019
30.10.2019. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Божидара Вујичића и др Илије Зиндовића, чланова већа, у правној ствари тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Драгана Терзић, адвокат из ..., против туженог Саобраћајног предузећа „ББ“ д.о.о. ..., чији је пуномоћник Миле Ранкић, адвокат из ..., ради поништаја решења и исплате зараде, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3091/17 од 21.02.2019. године, у седници одржаној 30.10.2019. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3091/17 од 21.02.2019. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Лазаревцу П1 290/16 од 29.05.2017. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев којим је тужилца тражила да се поништи решење туженог о удаљењу запослене са рада број .. од 05.05.2016. године и да се обавезе тужени да тужилцу врати на рад на радно место кондуктера и исплати јој разлику зараде у висини од 1/3 месечне зараде са законском затезном каматом почев од доспелости сваке рате па до исплате, који износ ће бити прецизиран након вештачења од стране вештака економске струке. Ставом другим изреке одбијен је тужбени захтев којим је тужилца тражила да се поништи, као незаконито, решење туженог број .. од 18.05.2016. године којим је тужилци отказан Уговор о раду бр. .. од 24.09.2015. године и анекс I Уговора о раду бр. .. од 28.09.2015. године и да се обавезе тужени да тужилцу врати на рад, док је одбачена тужба у делу захтева за враћање на радно место кондуктера са свим правима из радног односа. Ставом трећим изреке одбијен је тужбени захтев којим је тужилца тражила да се обавезе тужени да јој исплати зараду и друга примања која јој по закону припадају почев од 18.05.2016. године па до враћања на рад, укупно 100.000,00 динара са законском затезном каматом на сваку месечну зараду од доспелости месечне зараде па до исплате, који износи ће након вештачења бити прецизирани, уплати доприносе РФ ПИО за обавезно осигурање и да изврши упис радног стажа у радну књижицу. Ставом четвртим изреке обавезана је тужилца да туженом накнади трошкове поступка од 83.200,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 3091/17 од 21.02.2019. године, ставом првим изреке жалба тужиље је одбијена, као неоснована, а првостепена пресуда потврђена у делу става првог изреке којим је одбијен тужбени захтев којим је тужилја тражила да се поништи решење туженог о удаљењу запослене са рада број .. од 05.05.2016. године и да се обавезе тужени да тужиљу врати на рад на радно место кондуктера и у делу става другог изреке којим је одбијен тужбени захтев којим је тужилја тражила да се поништи као незаконито решење туженог број .. од 18.05.2016. године којим је тужилји отказан Уговор о раду бр. .. од 24.09.2015. године и анекс I Уговора о раду бр. .. од 28.09.2015. године и да се обавезе тужени да тужиљу врати на рад. Ставом другим изреке укинута је првостепена пресуда у осталом делу става првог и другог изреке, као и у ставу трећем и четвртном изреке и у том делу предмет упућен истом суду на поновно суђење.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилја је благовремено изјавила ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку, применом члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 72/11...87/18), па је нашао да је ревизија 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. Нема ни битне повреде из члана 374. став 1. у вези са чланом 8. ЗПП на коју се указује у ревизији, с обзиром да се правило о оцени доказа из члана 8. ЗПП у поступку пред другостепеним судом примењује само у ситуацији када се другостепена одлука доноси после расправе одржане пред тим судом.

Према утврђеном чињеничном стању, против тужиље запослене на радном месту кондуктера, поднето је више пријава 05.05.2016. године због непримереног односа и комуникације према колегама и путницима, чиме се нарушава углед предузећа, вређа и омаловажава колега и нарушава радна и технолошка дисциплина. Тужилја је упозорена да је учинила повреду радне обавезе, због које јој може бити отказан уговор о раду и донето је решење о привременом удаљењу са рада. Решење о удаљењу са рада и упозорење о постојању разлога за отказ, оба од 05.05.2016. године уручени су тужилји 09.05.2016. године, а тужилја се 13.05.2016. године писаним путем изјаснила на наводе из решења о удаљењу са рада. Решењем од 05.05.2016. године, које је донето на основу члана 165. став 1. тачка 3. Закона о раду, у вези члана 67. став 2. тачка 13. и 14. Појединачног колективног уговора туженог, тужилја је привремено удаљена са рада почев од 05.05.2016. године до коначности одлуке о утврђивању одговорности запослене за извршену повреду радне обавезе уз утврђивање накнаде зараде у висини од 1/3 месечне зараде, коју је остварила у месецу пре удаљења.

Како је утврђена одговорност тужиље за повреде радних обавеза, то је решењем туженог од 18.05.2016. године тужилји отказан уговор о раду због повреде радних обавеза на основу члана 175. став 1. тачка 4. у вези са чланом 179. став 1. тачка 5. и члана 192. став 1. тачка 1. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр.

24/05 ... 75/14), у вези члана 67. Појединачног колективног уговора туженог број .. од 29.08.2014. године зато што је: 25.04.2016. године испољила понашање које штети угледу туженог, тако што је од путнице ВВ неосновано захтевала личну карту на увид, а када је путница одбила да јој да личну карту на увид, тужила је негодовала тако што је гунђала и добацивала коментаре, а 26.04.2016. године око 14,00 часова у простору аутобуске станице у ... грубо и нељудски поступала, омаловажавала и вређала запослене и то: возача ГГ и отправника ДД (тако што је изговорила речи наведене у побијаном решењу), а слично понашање је испољавала и пре наведеног дана, у дужем временском периоду и које се огледало у оговарању, клеветању, вређању колега и слично, неприхватању примедби и сугестија упућених од стране надређених уз непримерене реакције (као што је то био случај 25.04.2016. године према руководиоцу саобраћаја ЂЂ приликом изношења примедби на рад упућене од стране путнице ВВ), затим према шефу финансијске службе ЕЕ приликом проблема који је тужила имала са губитком карте, као и према колеги ЖЖ, чиме је извршила повреду радне обавезе – грубо и нељудско понашање, омаловажавање и вређање запослених или странака из члана 67. став 2. тачка 13. и повреду радне обавезе – понашање на начин који штети угледу предузећа из члана 67. став 2. тачка 14. Појединачног колективног уговора туженог из којих разлога је тужили престао радни однос са даном достављања решења. Тужила је била на боловању 26.04.2016. године до 15.05.2016. године.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили захтев тужиле за поништај решења о привременом удаљењу са рада и решења о отказу и закључили да је тужили законито отказан уговор о раду на основу члана 179. став 1. тачка 5. Закона о раду, у вези са чланом 67. став 2. тачка 13. и 14. Појединачног колективног уговора туженог.

Према члану 165. став 1. тачка 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05...75/14), запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. овог закона. Одредбом члана 179. став 2. тачка 5. истог закона, прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену општим актом или уговором о раду.

Одредбом члана 67. став 2. Појединачног колективног уговора туженог прописано је да се поред случајева утврђених законом и уговором о раду запосленом може отказати уговор о раду због грубог и нељудског понашања, омаловажавања и вређања запослених или странака (тачка 13) и понашања на начин који штети угледу предузећа (тачка 14).

У конкретном случају, утврђено је да се тужила 25.04.2016. године недолично понашала најпре у вербалном сукобу са путницом ВВ, а затим 26.04.2016. године и према запосленима код туженог – возачем ГГ и отправником ДД, тако што је изговорила речи наведене у оспореном решењу којима их је увредила, односно њено понашање предметном приликом представља непоштовање основних начела професионалног односа и опхођења како према запосленима, тако и према путницима (слично понашање испољавала и пре наведеног дана у дужем временском периоду и према другим запосленим код

туженог), чиме је извршила повреду радне обавезе, чија је природа таква да је морала најпре бити удаљена са рада. Како наведена повреда радне обавезе представља и отказни разлог, то је по оцени Врховног касационог суда правилан закључак нижестепених судова да су се у радњама тужиље стекли елементи повреда радних обавеза из члана 67. став 2. тачка 13. и 14. Појединачног колективног уговора туженог, те да је тужиља учинила повреду радне обавезе за које је тужени нашао да се не може толерисати, односно да наведено понашање представља грубо понашање, омаловажавање и вређање запослених и странака, као и да штети угледу предузећа. Наиме, како произилази из општег акта туженог и то члана 67. став 2. тачка 13. и 14 ПКУ туженог, добра и уобичајена пословна комуникација и чување угледа предузећа код туженог су подигнути на ниво радне обавезе. Свако одступање од тако прописаних радних обавеза, нарочито у присуству корисника услуга туженог, а на начин који произилази из чињеничног описа повреда радних обавеза из отказног решења, може довести не само до нарушавања добрих међуљудских односа између запослених у радној средини послодавца, већ и до нарушавања процеса рада и угледа послодавца, што установљава обавезу запослених да те обавезе поштују. Сагласно наведеном, свест запосленог о одступању од тако прописаних радних обавеза цени се према објективно испољеним вољним елементима и поступцима, који се очекују од савесног радника у нормалном току збивања. То значи да је за законит престанак радног односа неопходно да запослени објективно има сазнање да понашање које се огледа у грубом понашању, омаловажавању и вређању запослених и странака, води престанку радног односа а да својим поступањем испољи вољу за наступање ове последице. Имајући ово у виду као и то да је тужиља предметном приликом испољила такво понашање које представља непоштовање основних начела професионалног односа и опхођења како према колегама, тако и према путницима, то је правилан закључак нижестепених судова да је тужиља оваквим понашањем, учинила повреду радне обавезе утврђену уговором о раду, а да је њено понашање такво да не може да настави рад код туженог као послодавца, због чега је и отказ уговора о раду тужиљи законит, у складу са одредбом члана 179. став 1. тачка 5. Закона о раду. Стога су неосновани ревизијски наводи о погрешној примени материјалног права.

Како је приликом доношења спорног решења правилно примењена и одредба члана 180. став 1. и 2. Закона о раду, с обзиром да је доношењу спорног решења претходило писмено упозорење тужиљи о постојању разлога за отказ уговора о раду, то је тужиљи омогућено право на одбрану од отказног разлога, због чега је спорно решење законито и са становишта процедуре прописане за његово доношење. Како је побијано решење о отказу уговора о раду донето законито, то није основан тужилин захтев за реинтеграцију у смислу члана 191. Закона о раду.

Наводе у ревизији којима се оспорава утврђено чињенично стање нису релевантни, с обзиром да се из ових разлога ревизија не може изјавити (члан 407. став 2. ЗПП).

На основу изнетог, применом члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија
Весна Поповић, с.р.**

За тачност отправака
Управитељ писарнице
Марина Антонић