

Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД У
БЕОГРАДУ
Гж1 1138/18
24.01.2019. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ, у већу састављеном од судија Радомира Кокотовића, председника већа, Љиљане Митић Поповић и Гордане Тошић, чланова већа, у парници из радног односа тужиље АА, чији је пуномоћник адв. АБ, против тужене ББ, ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о жалби тужене, изјављеној против пресуде Основног суда у Панчеву П1.343/15 од 16.01.2018.године, у седници већа одржаној дана 24.01.2019.године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована жалба тужене и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Основног суда у Панчеву П1.343/15 од 16.01.2018.године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Панчеву П1.343/15 од 16.01.2018.године, ставом првим изреке усвојен је основни тужбени захтев тужиље, па је поништено као незаконито решење тужене пословни број 01-3460/15 од 08.06.2015.године, којим је тужилји отказан уговор о раду и обавезана је тужена да тужиљу врати на рад. Ставом другим изреке обавезана је тужена да тужилји надокнади трошкове парничног поступка у укупном износу од 299.500,00 динара, са законском затезном каматом у складу са Законом о затезној камати, почев од дана наступања услова за извршење, па до коначне исплате.

Против наведене пресуде тужена је благовремено изјавила жалбу, због битне повреде одредаба парничног поступка, нетачно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде, у границама овлашћења прописаних чланом 386 Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС”

бр.72/11...55/14), Апелациони суд у Београду је нашао да је жалба тужене неоснована.

У поступку доношења ожалбене пресуде нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374 став 2 тачка 1, 2, 3, 5, 7 и 9 Закона о парничном поступку, на које другостепени суд пази по службеној дужности, нити друге битне повреде одредаба парничног поступка, које би биле од утицаја на њену правилност и законитост.

Према чињеничном утврђењу, у поступку доношења ожалбене пресуде, следи да је тужиља била у радном односу на неодређено време код тужене, на радном месту курира, да је у времену од 10.03.2015. до 15.05.2015.године, била привремено спречена за рад због болести, да је упозорењем од 26.05.2015.године, тужиља упозорена да од дана 18.05.2015.године, не долази на посао и да није доставила нову потврду о даљој спречености за рад, већ само потврду о ранијој спречености за рад, да је ово упозорење достављено тужиљи 28.05.2015.године, да се тужиља на упозорење није изјаснила до 08.06.2015.године, да је у упозорењу наведено да се у року од 8 дана од дана достављања упозорења тужиља може изјаснити на наводе из упозорења, да је решењем о отказу уговора о раду од 08.06.2015.године, тужиљи отказан уговор о раду због повреде радне обавезе прописане чланом 10 став 1 тачка 8 Уговора о раду и у смислу члана 179 став 2 тачка 5 Закона о раду и због непоштовања радне дисциплине из члана 179 став 3 тачка 2 Закона о раду, да је у образложењу овог решења наведено да је у времену од 10.03.2015. до 15.05.2015.године, тужиља била на боловању, да од 18.05.2015.године, не долази на посао, а послодавцу је доставила нову потврду о привременој спречености за рад почев од 01.06.2015.године, а није доставила потврду о привременој спречености за рад од 18.05.2015. до 29.05.2015.године, нити је на други начин оправдала разлог свог недоласка на посао за период од 18.05.2015. до 29.05.2015.године, те да је тужиља одјављена код Фонда ПИО као запослена код тужене 18.05.2015.године.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је закључио да тужиљи тужена није оставила рок од најмање 8 радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења, па је зато оспорено решење преурањено и незаконито. По даљем налажењу првостепеног суда и зато што је на тај начин онемогућено право на одбрану тужиље, јер је она имала право на изјашњење од најмање 8 радних дана у смислу члана 113 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ("Службени гласник РС" бр.1 од 06.01.2015.године). Такође, тужена је ставила на терет тужиљи у упозорењу само кршење радне дисциплине, а у решењу о отказу и повреду радне обавезе. Такође, у упозорењу се наводи да се тужиљи достављају докази, иако је тужиља упозорење примила без прилога.

На правилно и потпуно утврђено чињенично стање, првостепени суд је правилно применио материјално право, дајући за своју одлуку разлоге, које у битном прихвата и овај суд, као другостепени, у поступку њене жалбене контроле.

Наиме, у смислу одредбе члана 180 став 1 Закона о раду, послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179 став 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.

Тај рок је у члану 113 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, 8 радних дана.

У складу са овим правним нормама, послодавац не може правно дозвољено донети решење о отказу у оквиру рока предвиђеног за изјашњење запосленог на наводе из упозорења. Тужени послодавац ове норме није испоштовао, јер је први датум када је могао донети решење о отказу уговора о раду, први дан после истека 8 радних дана од 28.05.2015.године, када је тужила примила упозорење. При томе, првостепени суд је правилно применио рок од 8 радних дана, пошто одредба члана 180 став 1 Закона о раду, прописује рок од најмање 8 дана за изјашњење на наводе из упозорења. Тај рок значи може бити и дужи, ако је тако прописано општим актом. Пошто је чланом 113 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, прописана дужност послодавца да запосленом остави рок од најмање 8 радних дана да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења, овде је тај рок меродаван, јер је повољнији за запосленог, пошто му омогућава дуже време за одбрану, а у смислу члана 8 став 2 Закона о раду. Пошто је тужени послодавац оспорено решење донео пре истека рока за одбрану, то је учинио преурањено, како је то правилно закључио и првостепени суд у ожалбеној пресуди. То је довољан разлог за поништај оспореног решења и с тим у вези потврђивања ожалбене пресуде у ставу првом њене изреке.

Наводи жалбе да је тужила у више наврата била одсутна са посла због болести, да је каснила са достављањем потврде о привременој спречености за рад, да није поштовала своје обавезе као запослена, да је тражила да користи део годишњег одмора, да је имала решење о коришћењу годишњег одмора и с тим у вези изложени наводи у жалби су без значаја. Ово са разлога, што у ситуацији када тужени послодавац онемогући запосленог на одбрану, као у конкретном случају, тада он не може успешно истицати разлоге који се односе на повреду радне обавезе, односно радне дисциплине.

Нема покриће навод жалбе да је побијана пресуда захваћена битним повредама одредаба парничног поступка из члана 374 став 2 тачка 12 Закона о парничном поступку, који тужена ничим чињенично не образлаже.

Супротно наводима жалбе, а са целине правно изложених разлога, правилан је закључак из ожалбене пресуде да је тужилји и у упозорењу била дата погрешна правна поука, јер јој је наведен рок од 8 дана за изјашњење на наводе из упозорења, а не како је правилно требало да буде наведено 8 радних дана.

Нема основа ни навод жалбе о значају чињенице да се тужила никада није изјаснила на упозорење и да овај формални пропуст не може бити од значаја за одлучивање. Ово са разлога што је тужила требало да буде правилно упозорена и решење о отказу бити донето по протеклу рока, а не преурањено. Пошто је овде поступљено супротно, тужена не може успешно истицати значај околности што се тужила није изјаснила на упозорење.

Пошто повреда права на одбрану задире у питање постојања основа за давање отказа, правилно првостепени суд није применио правило из става 7 члана 191 Закона о

раду, па је зато правилна одлука у погледу реституције применом става 1 ове норме. Ово и зато што се основ за отказ у смислу члана 179 став 2 тачка 5 и став 3 тачка 2 Закона о раду и члана 10 став 1 тачка 8 Уговора о раду, не може испитати са становишта његове правилне примене, када је запосленом послодавац ускратио право на одбрану и на тај начин га онемогућио да успешно спори постојање тог основа. Зато су неосновани супротни наводи жалбе тужене да је у погледу реституције требало применити правило из члана 191 став 7 Закона о раду.

Овај суд примећује да разлог из ожалбене пресуде који се односи на навођење у решењу и повреде радне обавезе, а у упозорењу повреде радне дисциплине, није правно вредан разлог, јер се односи на погрешну правну квалификацију, а суд није везан квалификацијом из решења. Међутим, то је остало без значаја, са целине изложених разлога.

Правилно је и решење о накнади трошкова парничног поступка, садржано у ставу другом изреке побијане пресуде, јер се исто заснива на правилној примени чана 150, 153 став 1, 154 и 163 Закона о парничном поступку.

Са изложеног, на основу одредбе члана 390 Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС” бр.72/11...55/14), одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија
Радомир Кокотовић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Јасмина Ђокић