



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ
Гж1-2655/22
7.3.2023. године
К р а г у ј е в а ц

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ, у већу састављеном од судија: Симониде Милорадовић, председника већа, Светлане Бранковић и Јовице Илића, чланова већа, у парници тужиоца Горана Ђорђевића из Јагодине, чији је пуномоћник Јелена Митровић, адвокат из Јагодине, против туженог привредног друштва Wacker neuson Крагујевац, чији је пуномоћник Саша Синђелић, адвокат из Београда, ради поништаја решења о отказу и накнаде штете, одлучујући о жалби тужиоца изјављеној против пресуде Основног суда у Крагујевцу П1-678/21 од 15.12.2021. године, у седници већа одржаној дана 7.3.2023. године, донео је

П Р Е С У Д У

ОДБИЈА СЕ као неоснована жалба тужиоца Горана Ђорђевића из Јагодине и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Основног суда у Крагујевцу П1-678/21 од 15.12.2021. године.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиоца Горана Ђорђевића из Јагодине, за накнаду трошкова жалбеног поступка.

О б р а з л о ж е њ е

Ставом 1. изреке побијане пресуде одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи решење туженог без броја од 14.09.2018. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду број 281/12-1 од 10.02.2013. године и радни однос престао даном коначности предметног решења, односно даном његовог достављања запосленом, као неоснован. Ставом 2. изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се обавезе тужени да тужиоцу на име накнаде штете уместо враћања на рад исплати износ од 164.439,00 динара (три нето зараде) са законском затезном каматом на овај износ почев од дана пресуђења до исплате, као неоснован. Ставом 3. изреке, обавезан је тужилац да туженом плати трошкове поступка у износу од 221.250,00 динара.

Против наведене пресуде жалбу је благовремено изјавио тужилац, побијајући је из свих разлога прописаних одредбом члана 373. ЗПП.

Испитујући првостепену пресуду у смислу одредбе члана 386. ЗПП („Службени Гласник РС“ број 72/11 и други), у границама жалбених навода, Апелациони суд је утврдио да жалба тужиоца није основана.

Првостепена пресуда није донета уз битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачке 1 до 3, 5, 7 и 9 ЗПП, о којима Апелациони суд, води рачуна по службеној дужности, а ни уз битну повреду одредбе парничног поступка из тачке 12. истог става наведене норме процесног права, на коју се неосновано указује жалбом, јер је изрека пресуде јасна и разумљива, не противречи сама себи, а ни разлозима пресуде, пресуда садржи јасне и непротивречене разлоге о битним чињеницама, о битним чињеницама не постоји противречност између онога што се у разлозима пресуде наводи о садржини исправа, записника о исказима датим у поступку и самих тих исправа и записника или изведеним доказима, тако да, супротно жалбеним наводима, нема недостатака због којих се не може испитати.

Жалбеним наводима: да првостепени суд није дао примат писаним доказима у односу на исказе саслушаних сведока; да се исказ тужиоца потврђује писаним доказима; да суд у оцени доказа изоставља чињеницу да се из решења туженог од 22.08.2018. године може утврдити и да на полеђини истог пише да је Милојевић Драган одбио да потпише решење, а да нема такве констатације у односу на тужиоца, тужилац је, према оцени Апелационог суда, указао да је побијана пресуда донета уз битну повреду одредбе парничног поступка из члана 374. став 1 у вези са чланом 8 ЗПП, који жалбени наводи нису основани. Наиме, првостепени суд је извео доказ читањем решења туженог од 22.08.2018. године који доказ је, као и све остале доказе, у смислу члана 8 ЗПП, савесно и брижљиво оценио, исто тако је оценио све доказе као целину, па је на основу резултата целокупног поступка, по свом уверењу одлучио које ће чињенице да узме као доказане, укључујући и чињеницу да је тужилац одбио да потпише пријем решења туженог од 22.08.2018. године (коју чињеницу је утврдио читањем службене белешке Павла Шварца заведене код послодавца, а који је наводе из службене белешке поновио и пред судом када је било саслушан као сведок, чији је исказ првостепени суд прихватио) због чега побијана пресуда и није донета ни уз наведену битну повреду одредбе парничног поступка.

Тужилац жалбеним наводима указује да је првостепена пресуда донета уз битну повреду одредбе члана 374. став 1 у вези са чланом 352. ЗПП јер је првостепени суд пропустио да објави сада побијану пресуду. Овај жалбени навод није од утицаја на другачије пресуђење у овој правној ствари јер чињеница да је првостепени суд пропустио да објави сада побијану пресуду на начин одређен одредбом члана 352 ЗПП није била од утицаја на доношење законите и правилне пресуде.

Првостепена пресуда је, супротно жалбеним наводима, донета на основу правилно и потпуно утврђеног чињеничног стања и уз правилну примену материјалног права.

Наиме, према чињеничном утврђењу првостепеног суда, тужилац је по основу уговора о раду број 281/12-1 од 10.02.2013. године био у радном односу код туженог и обављао послове радног места заваривача (како је радио на радном месту са повећаним ризиком, периодично је пролазио здравствену контролу и оцену, када је било утврђивано да је способан за рад на радном месту заваривача). Уговором о раду од 10.2.2013.године парничне странке су, између осталог, уговориле: да радно време

запосленог износи 40 сати недељно и 8 сати дневно (радно време не обухвата време неопходно за припрему за рад запосленог, односно време неопходно за напуштање радног места од стране запосленог), те да је запослени сагласан да прековремени рад изводи у складу са законом и захтевом послодавца (члан 3.став 1); да радни однос запосленог може престати, између осталог, и тако што му послодавац може отказати уговор о раду уколико за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, као и да послодавац отказује уговор о раду запосленим у поступку који је предвиђен законом (члан 8). Тужени је дана 22.08.2018. године донео решење (чији је саставни део био списак запослених) којим је наложио запосленима у организационој целини Производња (у којој је радио и тужилац радио) да раде у суботу 25.08.2018. године (од 06,00 до 14,00 сати прва смена и од 14,00 до 22,00 сата друга смена) због изненадног повећања обима посла који је неопходно завршити у одређеном року. Диспозитивом истог решења наведено је и да запослени за рад дужи од пуног радног времена има право на увећану зараду у висини од 26% од основне зараде али и да непоступање по истом представља кршење радне дисциплине и да може представљати основ за раскид уговора о раду. Наведено решење је било објављено на огласној табли туженог дана 22.8.2018. године, с тим да је и Павле Шварц, запослен на пословима лидера производне линије, непосредни руководилац тужиоца (поступајући у складу са налогом свог непосредно претпостављеног, Горана Савића) исто лично уручивао запосленима који су требало да обаве рад наведене суботе. Тужилац је одбио пријем овог решења поводом чега је Павле Шварц саставио белешку коју је предао послодавцу, а тужилац је саставио писмено које је назвао Изјава (на изјави није наведен датум) у којој је навео да не може да дође у суботу на посао зато што у понедељак неће имати шта да ради исто као и претходног понедељка (наведена Изјава је заведена код туженог у Деловодну књигу са даном 23.08.2018. године). Тужилац није дошао да ради у суботу 25.08.2018. године а изостанак није оправдао. Тужени је Упозорењем о постојању разлога за отказ уговора о раду од 29.08.2018. године упозорен да су се стекли разлози да му буде отказан уговор о раду наводима који се свде на констатацију да је тужилац, иако благовремено обавештен о постојању потребе послодавца за његовим прековременим радом (као и прековременим радом других запослених) у суботу, дана 25.8.2018.године, неоправдано одбио прековремени рад, односно неоправдано одбио да обавља послове и извршава налоге послодавца (наведеног датума није дошао да ради) тако да је својом кривицом извршио повреду радне обавезе у смислу одредбе члана 179. став 2. тачка 5. Закона о раду и члана 97. став 3. тачка 3. Правилника о раду, а на наведени начин је и показао да не поштује радну дисциплину код послодавца у смислу одредбе члана 179. став 3. тачка 1. Закона о раду. Тужилац се дана 04.09.2018. године изјаснио на наводе из овог Упозорења туженог тако што је исте оспорио. Оспореним решењем од 14.09.2018. године, тужени је, између осталог, одлучио да тужиоцу, по занимању техничар моторних возила, трећи степен стручне спреме, распоређеном на послове заваривача, откаже уговор о раду јер је својом кривицом извршио повреду радне обавезе у смислу одредбе члана 179. став 2 тачка 5 Закона о раду и члана 97. став 3 тачка 3 Правилника о раду, односно зато што не поштује радну дисциплину код послодавца у смислу одредбе члана 179. став 3 тачка 1 Закона о раду. У образложењу оспореног решења тужени је, поред поновног навођења отказних разлога и цитирања наведених норми материјалног права као и садржине одредбе члана 97. став 2 тачка 2 Правилника о раду, навео и: да је дана 22.08.2018. године послодавац донео решење којим је запосленом наложио прековремени рад у суботу 25.08.2018. године (од 06,00 до 14,00 сати прва смена и од 14,00 до 22,00 сата друга смена) због изненадног повећања обима посла, који није био планиран, а који је било неопходно завршити у

одређеном року; да је ово решење било објављено на огласној табли компаније; да је непосредни руководилац тужиоца Павле Шварц, запослен на пословима лидера производне линије покушао да исто лично уручи тужиоцу; да је тужилац одбио пријем овог решења поводом чега је Павле Шварц саставио белешку и предао је Одељењу људских ресурса; да је тужилац саставио Изјаву у којој је, између осталог, навео да у суботу не може да дође на посао јер у понедељак неће имати шта да ради исто као и претходног понедељка; да тужилац није дошао да ради у суботу 25.08.2018. године; да му је уручено Упозорење дана 29.08.2018. године. На основу наведеног послодавац је утврдио да је запослени радњу повреду радне обавезе и радњу непоштовања радне дисциплине које су му стављене на терет учинио својом кривицом, а иста се огледа у томе што је тужилац, упркос благовременом и недвосмисленом обавештењу о постојању потребе за прековременим радом, исти неоправдано одбио, односно неоправдано је одбио да обавља послове и извршава налоге послодавца. Правилником о раду туженог од 24.11.2017. године прописано је, између осталог, и: да је у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, потребе отклањања опасности од штете или због специфичних захтева тржишта запослени дужан да на захтев послодавца ради и у друго радно време или да ради дуже од пуног радног времена (члан 14); да се прековремени рад обавља на основу писане инструкције послодавца, а да се самоиницијативно долажење запосленог на посао раније и задржавање на радном месту након истека радног времена у циљу постизања дневних циљева на послу, извршавања редовних, дневних постављених задатака не сматра прековременим радом као ни ефективним радом у дужем трајању (члан 15.); да распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац (члан 16 став 1); да је послодавац дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада (члан 16 став 2); да изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности (члан 16.став 3); да послодавац може отказати уговор о раду запосленом и ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и дисциплине утврђене законом, овим Правилником или уговором о раду (члан 97.став 1 тачка 2); да у повреди радне обавезе предвиђене овим Правилником, између осталог, спада и одбијање прековременог рада у случајевима предвиђеним законом (члан 97 став 2 тачка 3); као и да у повреди радне дисциплине предвиђене овим Правилником, између осталог, спадају и неоправдано изостајање са рада највише три радна дана са прекидима у току 12 месеци (члан 97 став 3 тачка 3) као и непоштовање радне дисциплине прописане овим Правилником или другим актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (члан 97 став 3 тачка 16). Анексима уговора о раду из 2013. године и 2015. године, тужилац се обавезао да ће се придржавати права и обавеза утврђених законом, општим актом, уговором о раду и овим анексима. Тужиочева зарада за август месец 2018. године износила је 54.813,29 динара.

На основу овако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је правилно примењујући материјално право на које се позвао у образложењу побијане пресуде, закључио да тужбени захтев тужиоца није основан и одлучио као у изреци побијане пресуде, образлажући одлуку јасним и основним разлозима, које разлоге као правилне прихвата и Апелациони суд.

Оспоравајући правилност и потпуности утврђеног чињеничног стања и правилност примењеног материјалног права, жалба тужиоца своди се на тврђење да је првостепени суд погрешно закључио да је оспорено решење законито ако се има у виду: да је суд најпре био дужан да утврди да ли се у конкретној ситуацији уопште радило о прековременом раду или о злоупотреби туженог послодавца на могућност прековременог рада; да образложења решења којима се, као и решењем туженог од 22.8.2018. године, запосленима налагао прековремени рад нису садржала којим запосленима се налаже да раде прековремено, које послове је требало да обављају, по каквој инструкцији послодавца; да је првостепени суд пропустио да утврди на који начин су решење од 22.8.2018. године и сва остала решења којима је био одређен прековремени рад побројана у пресуди била уручена запосленима, те да ли су била уручена свим запосленима; да првостепени суд није имао у виду одредбе члана 15. Правилника о раду туженог и члана 16. став 3 Правилника о раду туженог, те да у смислу наведених одредби није утврђено да ли је покушано уручење наведеног решења о прековременом раду тужиоцу, а ако јесте када (што се односи и на уручење истог осталим запосленима); да је суд изоставио битну чињеницу - да се из решења од 22.08.2018. године, са списком запослених може утврдити да на полеђини тог решења стоји констатација „радник Милојевић Драган САП 689 одбио да потпише решење, време 11,40 потпис Павле Шварц“, али да нема констатације да је он, тужилац одбио потписивање истог решења; да прековремени рад није дозвољен на пословима са повећаним ризиком које је обављао тужилац; да је услед потребе туженог за већим бројем извршилаца рад суботом био организован на добровољној бази, а што се даље поткрепљује чињеницом да иако тужени наводи да је било потребно завршити посао у одређеном року ни у једном свом акту не наводи који је то рок у коме је потребно завршити посао због ког се организује прековремени рад нити је издао обавезну инструкцију за прековремени рад; да је суд погрешно применио одредбу члана 33. Закона о безбедности и здравља на раду, као и одредбу члана 52. Закона о раду.

Према оцени Апелационог суда ови жалбени наводи нису основани.

Наиме, тужени је тужиоцу отказао уговор о раду јер је својом кривицом извршио повреду радне обавезе у смислу одредбе члана 179 став 2 тачка 5 Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05 ... 113/2017 (којим је прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду) и члана 97 став 3 тачка 3 Правилника о раду, односно што не поштује радну дисциплину код послодавца у смислу одредбе члана 179 став 3 тачка 1 истог закона (којом је прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом).

Законом о раду прописано је, између осталог, и: да радна недеља траје пет радних дана (члан 55 став 1.); да распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац (члан 55 став 2.); да радни дан, по правилу траје осам часова (члан 5 став 3.); али и да послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или када природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује и на други начин (члан 56. став 1.). Поред реченог, а у конкретном случају чланом 11 Правилника о раду туженог од 24.11.2017. године (који је био на снази у односном периоду) одређено је да је радно време временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима

руководиоца, на месту где се послови обављају (чија садржина одговара и одредби члана 50 став 1 Закона о раду), с тим да је запослени, сагласно одредбама члана 53 став 1 Закона о раду, односно члана 14 наведеног Правилника, у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту прековремени рад), дужан да на захтев послодавца ради дуже од пуног радног времена. Послодавац је у конкретном случају, а због изненадног повећања обима посла који је било неопходно завршити у одређеном року, решењем од 22.08.2018. године наложио запосленима у организационој целини Производња (у којој је радио и тужилац) да раде у суботу, 25.08.2018. године (када иначе није требало да раде), односно да наведеног датума остваре прековремени рад. Како је у првостепеном поступку утврђено да су запослени у наведеној организационој целини остварили прековремени рад те суботе, 25.08.2018. године то, према оцени Апелационог суда, нису основани жалбени наводи тужиоца да првостепени суд није утврдио да ли се у конкретној ситуацији уопште радило о прековременом раду или о злоупотреби туженог послодавца на могућност прековременог рада. Поред реченог, у ситуацији када послодавац донесе решење о обавези запослених да раде дуже од пуног радног времена због изненадног повећања обима посла који је неопходно завршити у одређеном року, као што је то тужени урадио у конкретном случају (па и у ситуацији када се такво поступање понавља), не може се говорити о злоупотреби права од стране послодавца, јер је таква одлука послодавца заснована на одредби члана 53. Закона о раду и одредби члана 14. Правилника туженог, а тужилац се потписивањем Анекса 1, 2 и 3 уговора о раду обавезао да ће поштовати закон, опште акте туженог (у које спада и Правилник о раду) и уговор о раду којим се сагласио да прековремени рад изводи у складу са законом и захтевом послодавца (члан 3. став 1 истог).

Према оцени Апелационог суда нису основани ни жалбени наводи тужиоца којима се суштински указује да му тужени није дао инструкцију за прековремени рад наведеном приликом јер је тужени наведеним решењем запосленима у Производњи, чија су имена и презимена чинила саставни део истог, укључујући и тужиоца дао инструкцију за прековремени рад тиме што им је наложио да наведене суботе прековремено раде свако на свом радном месту и у тачно одређеној смени, на који је начин поступио у складу са чланом 15 наведеног Правилника (поред реченог, правном поуком наведеног решења запослени су били поучени да могу да га оспоре пред надлежним судом, а тужилац није доказао да је исто у судском поступку поништено као незаконито, иако је на њему применом правила о терету доказивања, садржаног у одредби члана 231 ЗПП био терет доказивања исте).

Тужени је наведено решење истакао на огласну таблу дана 22.8.2018. године, на који начин је његова садржина постала доступна свим запосленима, па и тужиоцу, с тим да је и Павле Шварц, запослен на пословима лидера производне линије, непосредни руководиоца тужиоца, исто лично уручивао запосленима који су сагласно наведеном решењу те суботе (која им по редовном току ствари није била радни дан) били у обавези да раде. Павле Шварц је покушао да наведено решење уручи и тужиоцу који је, међутим, одбио пријем овог решења (поводом чега је Павле Шварц саставио белешку, а тужилац Изјаву (која је заведена код туженог у Деловодну књигу са даном 23.08.2018. године)) због чега и нису основани жалбени наводи тужиоца да првостепени суд није утврдио на који начин је наведено решење од 22.8.2018. године било уручено запосленима (чињеница да ли је, а ако јесте на који је начин тужени уручио запосленима претходна решења побројана у побијаној пресуди којима је био

одређиван прековремени рад запосленима није од значаја за пресуђење у овој правној ствари). Чињеница на коју се указује жалбом – да је на полеђини решења од 22.08.2018. године констатовано: „Радник Милојевић Драган САП 689 одбио да потпише решење, време 11,40 потпис Павле Шварц“, а да нема такве констатације и у односу на тужиоца, супротно жалбеним наводима, не значи да је тужени, преко Павла Шварца, пропустио да наведено решење покуша да достави и тужиоцу јер је у првостепеном поступку, као што је већ речено, утврђено да је тужиоцу покушано да буде уручено наведено решење које он није хтео да прими због чега је Павле Шварц саставио службену белешку. Поред реченог, а независно од личног уручивања наведеног решења не треба изгубити из вида чињеницу да је наведено решење било објављено на огласној табли дана 22.08.2018. године и да је на тај начин његова садржина била доступна свима па и тужиоцу.

Полазећи од чињеница да је наведено решење било истакнуто на огласној табли послодавца 22.08.2018. године а да су запослени у наведеној организационој јединици у којој је радио тужилац требало да обаве прековремени рад у суботу 25.08.2018. године тужени је, супротно жалбеним наводима, поступио у складу са одредбом члана 16. став 3 наведеног Правилника јер је запослене благовремено, односно у року не краћем од 48 часова унапред, обавестио о њиховој радној обавези коју треба да обаве наведеног датума, а с тим у вези жалбени наводи тужиоца да је првостепени суд пропустио да утврди у колико је тачно сати и минута њему и осталим запосленима извршена или покушана да буде извршена достава решења нису од утицаја на законитот и правилност побијане пресуде. Са друге стране, чињеницу да је тужилац одбио пријем наведеног решења првостепени суд је, супротно жалбеним наводима, утврдио са сигурношћу читањем службене белешке Павла Шварца заведене код послодавца, а који је наводе из службене белешке поновио и пред судом када је било саслушан као сведок, чији је исказ простепени суд прихватио, али и читањем Изјаве тужиоца, заведене код тужиоца под бр: ИЗ-3 дана 23.08.2018. године којом је известио послодавца да не може да у суботу да дође на посао јер у понедељак неће имати шта да ради исто као и претходног понедељка.

Имајући у виду да је у првостепеном суду са сигурношћу утврђено да је тужилац 25.08.2018. године, у ситуацији изненадног повећања обима посла који је било неопходно завршити у одређеном року, без било каквог оправданог разлога одбио да тада прековремено ради, који је одбијање да поступи по налогу послодавца, садржаном у наведеном решењу, манифестовао тиме што те суботе, 25.08.2018. године није дошао на рад, првостепени суд је, супротно наводима жалбе, правилно закључио да је настао отказни разлог из члана 179 став 2. тачка 5. Закона о раду јер је тужилац својом кривицом учинио повреду радне обавезе утврђене Правилником о раду чланом 97. став 2 тачка 3). Чињеница је да је тужени тужиоцу имајући у виду наведени чињенични опис закључио да су се у конкретном случају стекли услови да тужиоцу откаже уговор о раду јер је својом кривицом учинио повреду радне обавезе садржане у члану 97. став 3 тачка 3) наведеног Правилника о раду - неоправдано изостајање са рада највише три радна дана са прекидима у току 12 месеци. Међутим, имајући у виду: да поступак оцене законитости решења којим је запосленом отказан уговор о раду подразумева оцену законитости решења како у формалном, тако и у материјалном смислу, и то са становишта прописа који су важили у време његовог доношења; да овлашћење које је у том погледу суду дато – да из утврђеног чињеничног стања изведе другачији правни закључак о радњама које се запосленом стављају на терет, односно да закључи да ли такве радње по својој правној квалификацији одговарају отказном разлогу који је

употребљен од стране послодавца или исте треба квалификовати другачије, суштински значи да првостепени суд приликом оцене законитости ових решења није везан правним основом на који се послодавац (у конкретном случају тужени) позвао у оспореном решењу, већ чињеничним основом, то чињеница да је тужени у конкретном случају закључио да пропуст тужиоца да поступи по његовом налогу и да без оправданог разлога не ради прековремено наведеног датума има обележја повреде радне обавезе садржане у члану 97. став 3 тачка 3) наведеног Правилника о раду, уместо као што је требало да закључи да се ради о повреди радне обавезе садржане у члану 97. став 2 тачка 3) наведеног Правилника, супротно жалбеним наводима, не утиче на законитост и правилност оспореног решења.

Поред реченог, првостепени суд је правилно закључио да су се у конкретном случају стекли услови и за отказни разлог садржан у одредби члана 179. став 3. тачка 1. Закона о раду, због којег је тужиоцу такође отказан уговор о раду јер је неоправдано одбио да наведеног датума прековремено ради, односно да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом чиме је исказао понашање због којег не може да настави рад код послодавца, с обзиром на потребу послодавца да у року заврши посао и на обавезу поштовања наведене одлуке послодавца о обавези прековременог рада (из наведене норме материјалног права јасно произлази да су услови за примену наведеног отказног разлога постојање свести запосленог да нарушава радну дисциплину прописану актом послодавца, односно да је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (који услови су у конкретном случају испуњени), при чему се такво понашање запосленог не нормира као диспозиција неке одређене радње, већ се подразумева да исто није у складу са стандардом очекиваног понашања сваког запосленог).

Поступак отказа уговора о раду тужиоца чији је саставни део и доношење упозорења да су се стекли услови за отказ уговора о раду спроведен је и у складу са одредбом члана 180. Закона о раду.

Неосновано је позивање туженог на одредбу члана 33. став 1 тачка 4 Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС“, број 101/05 ... 113/17), којом је прописано да запослени има право да одбије да ради, између осталог и дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени Службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање јер тужилац током првостепеног поступка није доказао да би рад дужи од пуног радног времена одређен наведеним решењем према оцени Службе медицине рада могао да погорша његово здравствено стање, а на њему је, применом одредбе члана 231. ЗПП, био терет доказивања те чињенице. Ово тим пре јер је тужилац према Извештајима о извршеном периодичном лекарском прегледу из 2015, 2017. и 2018. године био способан за рад на радном месту „заваривач“, а тужилац је у Изјави навео да неће да ради суботом из неког другог разлога, а не због свог нарушеног здравственог стања. Такође, неоснован је и жалбени навод да је прековремени рад недозвољен на пословима које је обављао тужилац јер се, према члану 53 став 4 Закона о раду, забрана прековременог рада односи само на запослене који раде на радним местима са скраћеним радним временом (члан 52. Закона о раду), што у конкретном случају није случај.

Како није основан тужбени захтеви тужиоца за поништај решења о отказу уговора о раду, то је правилно одбијен и тужбени захтев за накнаду штете уместо враћања на рад, с обзиром на акцесорни карактер тог захтева.

Из наведених разлога, ценећи и остале жалбене наводе, Апелациони суд је на основу члана 390. ЗПП, одлучио као у ставу првом изреке ове пресуде, с тим што је потврдио и решење о парничним трошковима садржано у ставу 3. изреке првостепене пресуде, јер је, исто донето правилном применом чланова 153. и 154. ЗПП.

Одлуку садржану у ставу другом изреке Апелациони суд је донео применом одредбе члана 165 у вези члана 153 ЗПП јер тужилац, који је тражио накнаду трошкова жалбеног поступка, у истом није успео.

**Председник већа-судија
Симонида Милорадовић, с.р.**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Весна Алексић**

