



**Република Србија**  
**АПЕЛАЦИОНИ**  
**СУД У БЕОГРАДУ**  
**Гж1 3789/20**  
**28.1.2022. године**  
**Београд**

**АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ**, у већу састављеном од судија Радомира Кокотовића, председника већа, Гордане Тошић и Зорице Јовановић, чланова већа, у парници из радног односа тужиоца АА из ..., ..., ... бр. ..., чији је пуномоћник Слободан Протић, адвокат из Београда, Османа Ђикића бр.32, против туженог Друштва за пружање услуга “ ТРИЗМА “ д.о.о. Нови Београд, Тошин бунар бр.272, чији је пуномоћник Бранко Димић, адвокат из Новог Београда, Булевар Зорана Ђинђића бр.45-в/9, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, враћања на рад, накнаде штете због изгубљених зарада и уплате доприноса, одлучујући о жалби тужиоца, изјављеној против пресуде Трећег основног суда у Београду П1 323/16 од 29.1.2020. године, у седници већа одржаној 28.1.2022. године, донео је

**РЕШЕЊЕ**

**УКИДА СЕ** пресуда Трећег основног суда у Београду П1 323/16 од 29.1.2020. године, у ставу првом, другом, трећем, четвртном и петом изреке и предмет у том делу **УПУЋУЈЕ** истом суду на поновно суђење.

**Образложење**

Пресудом Трећег основног суда у Београду П1 323/16 од 29.1.2020. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца, којим је тражио да се поништи као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду бр.346/2016 од 2.2.2016. године и да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад, као неоснован. Ставом другим изреке у односу на део тужбеног захтева, којим је тужилац тражио да се обавезе тужени да тужиоца врати на послове члана “ account payable “ тима, Трећи основни суд у Београду се огласио апсолутно ненадлежним и у том делу одбацио тужбу. Ставом трећим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца, којим је тражио да се обавезе тужени да тужиоцу, по основу накнаде штете због изгубљених зарада за период од фебруара 2016. године, до јуна 2016. године и за период од децембра 2016. године, закључно са јануаром 2020. године, исплати појединачно одређене месечне износе, који гласе на валуту евро, у динарској противвредности, по средњем курсу НБС на дан исплате, са законском затезном каматом, почев од датума доспелости, до исплате, ближе означено у садржају тог става, као неоснован. Ставом четвртим изреке тужба тужиоца, у делу којим је тражио да се обавезе тужени да тужиоцу плати доприносе за обавезно социјално осигурање по месецима за период од дана престанка

радног односа, до дана враћања на рад, обрачунате на износе зараде из претходног става изреке, одбачена је као неуредна. Ставом петим изреке обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 220.500,00 динара. Ставом шестим изреке преко досуђеног износа трошкова из претходног става изреке, до траженог износа, захтев туженог је одбијен као неоснован.

Против наведене пресуде жалбу је благовремено изјавио тужилац, у односу на став први, други, трећи, четврти и пети изреке, што произилази из садржаја жалбених навода, због погрешно или непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде, у побијаном делу, у границама овлашћења прописаних одредбом члана 386 Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС” бр.72/11...87/18), Апелациони суд у Београду је нашао да је жалба тужиоца основана.

Према чињеничном стању, утврђеном у првостепеном поступку, следи да је решењем о отказу уговора о раду бр.346/2016 од 2.2.2016. године, тужиоцу, запосленом на радном месту члана тима “account payable”, тужени отказао уговор о раду због повреде радне дисциплине из члана 179 став 3 тачка 8 Закона о раду, у вези члана 120 Правилника о раду туженог, зато што се 23.12.2015. године, у вези случаја Boeing фактуре из 2014. године, увредљиво опходило према колеги ББ и учествовао у вербалном конфликту који је довео до нарушавања међуљудских односа код послодавца, чиме је учинио повреду радне дисциплине из члана 179 став 3 тачка 8 Закона о раду, у вези члана 120 став 1 тачка 13 и 17 Правилника о раду туженог од 24.9.2014. године и члана 20 Уговора о раду 2040/2015 од 27.5.2015. године. Претходно, тужиоцу је с тим у вези достављено писано упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду бр.207/2016 од 22.1.2016. године, на које се тужилац изјаснио. Према образложењу побијаног решења, а према изјави ВВ, непосредног руководиоца тужиоца, у конкретном случају због компликованости конкретног случаја и притиска добављача да се изврши плаћање, тужилац се путем електронске поште обратио колеги ББ за савет, који је након тога од тужиоца тражио додатна разјашњења у вези те фактуре. Тужилац и запослени ББ се нису међусобно разумели и након неколико размењених реченица, између њих је дошло до разговора повишеним тоном, који је након тога ескалирао у озбиљну свађу и довео до врло непријатне ситуације која је била близу физичког сукоба. Сви чланови Account Payable тима, почели су да их смирују и након одређеног времена ситуација је постала знатно мирнија. Менаџер је одмах приступила смиривању тензије и у том смислу је обавила разговор са сваким од њих појединачно, указујући им на неприхватљивост таквог понашања и чињеницу да су у радним просторијама послодавца нарушили радну атмосферу и међусобне односе. Сутрадан, 24.12.2015. године, око 10,00 часова, менаџер је поново обавила разговор са обојицом запослених, којом приликом су изјавили да им је искрено жао што је дошло до описаног инцидента, као и да су свесни да је такво понашање неприхватљиво са професионалног и људског становишта. Поред тога, у решењу су наведене чињенице и докази у вези предметног догађаја, изјаве тужиоца и ББ, као и осталих очевидаца, непосредног руководиоца и сведока ВВ, ГГ и ДД. Тужилац је 23.12.2015. године, у службеним просторијама- великој канцеларији туженог, у којима је радило тридесетак

људи, ушао у вербални сукоб са колегом ББ. Тај сукоб и вербални дуел је трајао неколико минута, након чега су оба учесника у свађи изашли из канцеларије са циљем да наставе препирку у ходнику, у просторијама туженог, када су размењене релативно тешке речи без посебног разлога ( у вези поступања са такозваном “ Boeing “ фактуром из 2014. године ). Тај вербални сукоб је на посматраче- сведоке, оставио утисак да ће можда ескалирати у физички сукоб, због чега су сведоци држали и тужиоца и колегу ББ, са циљем да их у томе спрече. Из исказа тужиоца и саслушаних сведока утврђује се да се радило о вербалном сукобу јаког интензитета, а из исказа сведока ВВ да се радило о псовкама и увредама. Из члана 2 Уговора о раду бр.2040/2015 од 27.5.2015. године, закљученог између тужиоца и туженог, произилази да је висина зараде тужиоца износила 800 евра, у динарској противвредности према средњем курсу НБС на дан исплате.

Код изнетог, првостепени суд је закључио да се у радњама тужиоца стичу елементи повреде радне дисциплине, која му се побијаним решењем ставља на терет и да не постоје олакшавајуће околности, које би оправдале примену блаже мере од изречене, због чега је одбио тужбени захтев тужиоца за поништај решења, враћање на рад и накнаду штете због незаконитог отказа, као неоснован и одлучио као у ставу првом и трећем изреке побијане пресуде. У односу на део тужбе тужиоца којим је тражио да се тужени обавезе да тужиоца врати на послове члана “ account payable “ тима, првостепени суд се огласио апсолутно ненадлежним и одбацио тужбу, док је тужбу у делу који се односи на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање одбацио као неуредну и одлучио као у ставу другом и четвртом изреке.

Првостепени суд је на овако утврђено чињенично стање у ожалбеној пресуди погрешно применио материјално право, услед чега је чињенично стање остало непотпуно утврђено на околности које су од значаја за решавање ове правне ствари.

Према одредби члана 179 став 3 тачка 8 Закона о раду ( “ Службени гласник РС” бр.24/05...75/14), 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 такво да не може да настави рад код послодавца. Одредбом члана 179а тачка 1-3) истог закона, прописано је да послодавац може за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2 и 3. овог закона да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, изрекне једну од следећих мера: привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана; новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери и опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Према одредби члана 180 став 1 и 2 истог закона, 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 осам дана од дана достављања упозорења да се

изјасни на наводе из упозорења Одредбом члана 185 став 1 истог закона, прописано је да се уговор о раду отказује решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Према одредби члана 120 тачка 13. и 17. Правилника о раду туженог бр.100-312/14 од 1.10.2014. године, са изменама и допунама бр.3072/2015 од 26.6.2015. године, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то: ако се увредљиво или недостојно опходи према непосредном руководиоцу, другом запосленом или трећим лицима у време рада и ако изазове или учествује у вербалном конфликту који може да доведе до нарушавања међуљудских односа код послодавца.

Поштујући наведене правне норме Закона о раду и Правилника о раду туженог, код чињенице да је побијаним решењем о отказу уговора о раду тужиоцу стављено на терет да је извршио повреду радне дисциплине из члана 179 став 3 тачка 8 Закона о раду у вези члана 120 тачка 13 и 17. Правилника о раду туженог, за правилну примену материјалног права било је потребно разјаснити да ли се у радњама тужиоца стичу елементи повреде радне дисциплине која је прописана општим актом послодавца, односно које је такве природе да запослени не може да настави рад код послодавца.

Реч је о стандарду понашања које се мора процењивати у сваком конкретном случају и према околностима спорног догађаја. У конкретном случају, тужиоцу је стављена на терет повреда радне дисциплине која се састоји у увредљивом опхођењу према колеги ББ и учествовању у вербалном конфликту који је довео до нарушавања међуљудских односа код послодавца. Назначене повреде радне дисциплине су прописане општим актом послодавца ( члан 120 тачка 13 и 17 Правилника о раду ).

У поступку доношења ожалбене пресуде, првостепени суд је закључио да се радило о вербалном сукобу јаког интензитета и употреби псовки и увреда, чиме је остварено биће повреде радне дисциплине која је тужиоцу стављена на терет, а да претходно није разјаснио које речи је употребио тужилац у вербалном сукобу са колегом ББ, да ли су тако употребљене речи по својој природи објективно имале карактер увредљивих и као такве да ли су биле подобне да изазову осећај увређености код сваког просечног човека. С тим у вези, било је потребно разјаснити и да ли су тако употребљене речи и конкретни вербални сукоб, по свом карактеру и интензитету, могле да доведу и да ли су довеле до нарушавања међуљудских односа не само између учесника у том сукобу, већ и код послодавца.

Претходно разјашење ових чињеница, по уверењу овог суда, представља предуслов за правилну примену одредбе члана 179 став 3 тачка 8 Закона о раду, јер повреда радне дисциплине представља правни стандард који се мора процењивати у сваком конкретном случају, према свим околностима случаја, да би се могао извести правилан закључак о остварењу тако употребљеног отказног разлога на страни запосленог коме је стављено на терет. Услед погрешне примене материјалног права, на коју тужилац основано указује у жалби, чињенично стање је на назначене околности остало непотпуно утврђено, што основано доводи у сумњу и остварење отказног разлога из побијаног решења о отказу. Ово нарочито добија на значају у ситуацији када

конкретизација речи које је тужилац употребио у вербалном конфликту и обим поремећаја међуљудских односа код послодавца, који су настали као његова последица, није извршена ни у самом решењу о отказу уговора о раду, ни у упозорењу о постојању разлога за отказ које му је претходило, чиме је основано доведено у сумњу како поштовање права на одбрану тужиоца у смислу одредбе члана 180 Закона о раду, тако и законитост побијаног решења.

У том смислу, тужилац у жалби основано указује на интензитет конкретног вербалног сукоба, односно потребу потпунијег разјашњења свих спорних околности са становишта не само остварења отказног разлога из члана 179 став 3 тачка 8 Закона о раду и члана 120 тачка 13 и 17 Правилника о раду, већ и могућности примене блаже мере уместо изречене дисциплинске мере престанка радног односа, у смислу одредбе члана 179а Закона о раду.

Код изнетог, ожалбена пресуда је морала бити укинута у ставу првом и трећем изреке, како у делу који се односи на поништај побијаног решења, тако и у делу који се односи на враћање на рад и накнаду штете због незаконитог отказа, у виду изгубљених зарада за утужени период, јер је основаност тужбеног захтева за отклањање правних последица незаконитог отказа из члана 191 Закона о раду, условљена основаношћу тужбеног захтева за поништај решења о отказу.

По претходном испитивању тужбе, у смислу одредбе члана 292. и 294 став 1 тачка 2 и 7. Закона о парничном поступку, суд доноси решење којим се тужбе одбацује ако утврди да одлучивање о тужбеном захтеву не спада у судску надлежност ( члан 16 ), односно ако утврди да је тужба неразумљива или непотпуна. Најкасније, тужба може бити одбачена на припремном рочишту, односно на рочишту за главну расправу ако припремно рочиште није одржано. Стога, по уверењу овог суда, који на правилну примену материјалног права пази по службеној дужности у смислу одредбе члана 386 став 3 Закона о парничном поступку, првостепени суд није могао донети решења садржана у ставу другом и четвртном изреке ожалбене пресуде у фази закључења главне расправе, због чега су иста морала бити укинута.

У односу на део тужбеног захтева који се односи на враћање на послове члана “account payable “ тима, у вези кога се првостепени суд огласио апсолутно ненадлежним и одбацио тужбу, овај суд налази да је ожалбена пресуда заснована на погрешној примени материјалног права. Враћање на рад запосленог, у случају незаконитог престанка радног односа, у смислу одредбе члана 191 Закона о раду, укључује и враћање на послове које је запослени обављао пре престанка радног односа и које би обављао и даље да није било незаконите радње туженог. Овде се не ради о распоређивању запосленог, које је у искључивој надлежности послодавца, већ о саставном делу потпуне реинтеграције у процес рада враћањем на рад, на исте послове, ради успостављања стања у коме се запослени налазио пре престанка радног односа, а што првостепени суд није имао у виду у поступку доношења побијаног решења из става два изреке и што представља додатни разлог за његово укидање.

Поред тога, у ситуацији када је првостепени суд поступао по неуредној тужби, у

делу тужбеног захтева који се односи на доприносе за обавезно социјално осигурање, а да претходно није отклонио овај процесни недостатак тужбе у ранијој фази поступка, ожалбено решење из става четири изреке је морало бити укинито, јер је засновано на погрешној примени материјалног права из члана 294 тачка 7 и 192 став 1 Закона о парничном поступку.

Укинито је решење о трошковима парничног поступка, садржано у ставу петом изреке ожалбене пресуде, јер одлука у том делу зависи од коначног исхода спора.

Ради тога, првостепени суд ће у поновном поступку поступити по примедбама на које му је указано овим решењем. Употпуниће чињенично стање, тако што ће разјаснити повреду радне дисциплине која је тужиоцу стављена на терет побијаним решењем, конкретизовано по начину извршења. Првостепени суд ће испитати које речи је употребио тужилац у вербалном сукобу са колегом ББ, да ли су тако употребљене речи по својој природи објективно имале карактер увредљивих и као такве да ли су биле подобне да изазову осећај увређености код сваког просечног човека. С тим у вези, разјасниће и да ли су тако употребљене речи и конкретни вербални сукоб, по свом карактеру и интензитету, могле да доведу и да ли су довеле до нарушавања међуљудских односа не само између учесника у том сукобу, већ и код послодавца. Након тога ће поново ценити да ли су се у радњама тужиоца стекли битни елементи повреда радне дисциплине, које му се побијаним решењем стављају на терет. Првостепени суд ће претходно поново ценити своју надлежност у делу који се односи на враћање тужиоца на послове члана тима “ account payable “ и позваће тужиоца да у одређеном року уреди тужбу у делу који се односи на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање, када овај процесни недостатак тужбе није отклонио у ранијој фази поступка. За случај да утврди да је тужиоцу незаконито престао радни однос, првостепени суд ће у делу тужбеног захтева који се односи на накнаду штете због изгубљене зараде позвати тужиоца да уреди тужбу и у погледу стопе затезне камате коју потражује на страну валуту евро, у смислу одредбе члана 4 став 1 Закона о затезној камати. Након тога ће правилном применом материјалног права, донети нову и на закону засновану одлуку у овој правној ствари, за коју ће дати довољне и јасне разлоге.

Из изнетих разлога, овај суд је применом одредбе члана 392 став 2 Закона о парничном поступку (“ Службени гласник РС” бр.72/11...87/18), одлучио као у изреци.

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

**За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Јасмина Ђокић**