



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АПЕЛАЦИОНИ СУД У НИШУ
18Гж1 3876/17
07.12.2017. године
Н и ш

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У НИШУ, у већу састављеном од судија Иване Рађеновић, председника већа, Данијеле Божовић и Ксеније Џомбић, чланова већа, у правној ствари тужиоца Д.Д., из, кога по пуномоћју заступа Гордана Риђић Ђурић, адвокат из, против туженог РТБ Г. ТИР ДОО, кога по пуномоћју заступа Миомир Милосављевић, адвокат из, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о жалби туженог, изјављене против пресуде Основног суда у Бору П1. 252/16 од 05.07.2017. године, у седници већа одржаној 07.12.2017. године, донео је

П Р Е С У Д У

ОДБИЈА СЕ као неоснована жалба туженог РТБ Г. ТИР ДОО и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Основног суда у Бору П1. 252/16 од 05.07.2017. године.

Образложење

Првостепеном пресудом, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца и поништено је решење туженог о отказу уговора о раду бр. Д-6378 од 16.11.2016. године и обавезан је тужени да тужиоца врати на рад и распореди на

послове и радне задатке које је обављао пре доношења оспореног решења или на друго радно место у складу са његовом стручном спремом, знањем и радним искуством.

Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиоцу на име накнаде материјалне штете услед незаконитог престанка радног односа исплати за период од новембра 2016. године до маја 2017. године месечне износе ближе означене у изреци пресуде све са законском затезном каматом по месечном доспећу са припадајућим доприносима на ову основицу и то: допринос за пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и допринос за случај незапослености надлежним фондовима и служби, те да уредно преда попуњене обрасце М-4 и М-8.

Трећим ставом изреке, обавезан је тужени да тужиоцу на име накнаде штете исплати износ од 88.500,00 динара, са каматом од извршности пресуде до коначне исплате.

Против наведене пресуде тужени је благовремено изјавио жалбу, побијајући исту због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права, са предлогом да другостепени суд преиначи првостепену пресуду тако што ће одбити тужбени захтев тужиоца у целини, а туженику накнадити трошкове парничног поступка.

Испитујући побијану пресуду сходно чл. 386 ЗПП („Сл. гл. РС“, бр. 72/11, 55/14), Апелациони суд је нашао:

Жалба туженог је неоснована.

У поступку пред првостепеним судом и побијаној пресуди нема битних повреда одредаба парничног поступка из чл. 374. ст. 2. тач. 1, 2, 3, 5, 7 и 9 ЗПП, на

које повреде овај суд пази по службеној дужности, нити повреде из тач. 12. напред наведене одредбе, обзиром да побијана пресуда садржи јасне разлоге о одлучним чињеницама на којима првостепени суд заснива свој закључак.

Према утврђеном чињеничном стању тужилац је био у радном односу код туженог на пословима -припрема електрода у погону Електролиза. Оценом доказа у поступку утврђено је да је тужилац од 30.09.2015. године био привремено спречен да ради, обзиром да је након истека радног времена дана 29.09.2015. године, по завршетку рада у другој смени, имао здравствених сметњи, услед чега се обратио Хитној служби за медицинску помоћ, одакле је упућен у Борску болницу, када му је на основу резултата констатовано тровање гасовима. Такође, утврђено је да је у погону у коме је тужилац обављао послове свог радног места било дима и прашине. Тужилац је обавестио послодавца о привременој спречености за рад од 30.09.2015. године, након чега је наставио са болничким лечењем на Грудном одељењу Борске болнице, а затим у Специјализованој болници за плућне болести на Озрену и Институту за медицину рада Др Драгомир Карајовић у Београду. Док је био на лечењу, добио је решење о удаљењу са рада од 25.10.2016. године, а затим и упозорење од истог датума. Решењем туженог бр. Д-6378 од 16.11.2016. године тужиоцу је отказан уговор о раду применом чл. 179. ст. 3. тач. 5. Закона о раду, чл. 182. ст. 1. тач. 5. Колективног уговора, чл. 13. ст. 2. тач. 5. Правилника о радној дисциплини, понашању и обавезама запослених у РТБ Бор, којим је прописано да послодавац може отказати уговор о раду ако понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело. Решење послодавца засновано је и на примени чл. 179. ст. 3. тач. 8. Закона о раду, чл. 182. ст. 1. тач. 30. и 31. Колективног уговора, чл. 13. ст. 2. тач. 30 и 31. Правилника о радној дисциплини, понашању и обавезама запослених, којим је предвиђен отказ уговора о раду ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, те ако намерно или крајњом непажњом проузрокује штету послодавцу на раду или у

вези са радом. Наведени отказни разлози стављени су на терет тужиоцу услед тога што је лекарима на тријажи, специјалисти пнеумофтизиологије изјавио да је претрпео повреду на раду, као и изабраном лекару који му је без повредне листе издао дознаку под шифром 006- повреда на раду, а дана 30.09.2015. године дошао на посао и рекао да је на боловању и при том ни једног тренутка пословођи није поменуо повреду на раду, услед чега тужени није могао да му напише повредну листу, јер није ни уписана у књизи повреда на раду, због чега су наступиле финансијске последице по предузеће, обзиром да је злоупотребом дознака проузроковао штету у износу већем од 190.000,00 динара. Тужилац је упозорен на настали отказни разлог.

На основу тако утврђеног чињеничног стања, заснованог на свеобухватној оцени изведених доказа, на супрот наводима жалбе туженог, Апелациони суд налази да је првостепени суд правилно применио материјално право, када је усвојио тужбени захтев тужиоца и поништио као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду, дајући разлоге које прихвата и овај суд, како у погледу одсуства правног основа за отказ уговора о раду, тако и у погледу застарелости за давање отказа.

Према одредби чл. 179. ст. 3. тач.5. и 8. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр.24/2005...75/2014), послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину из таксативно наведених разлога у закону, који се сврставају у дисциплинске отказне разлоге који се препознају и по томе што под одређеним условима могу да доведу и до изрицања мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радне обавезе уместо отказа уговора о раду које се прописане чл. 179а. Закона. На исти начин општим актима и то Правилником о радној дисциплини, понашању и обавезама запослених у РТБ Бор и Колективним уговором РТБ Бор, предвиђени су разлози за отказ уговора о раду.

Законом о изменама и допунама Закона о раду („Сл.гласник РС“ бр.75/14) одредба чл. 179 Закона о раду је новелирана, тако што је као отказни разлог у

ставу 3., тачка 5)., наведене одредбе прописано да послодавац може отказати уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом и то независно од тога да ли је против запосленог покренут и вођен кривични поступак за кривично дело или не.

Међутим, послодавац нема овлашћења да без вођења кривичног поступка и без обезбеђивања запосленом свих уставних гаранција које се односе на правну сигурност у казненом праву, самостално утврђује да ли је понашање запосленог такво да представља радњу извршења кривичног дела и не, јер се тиме нарушава уставна гаранција права на правну сигурност у кривичном праву према којој се свако сматра невиним за кривично дело док се његова кривица не утврди правноснажном одлуком суда. С тим у вези Одлуком Уставног суда која је објављена у „Службеном гласнику РС“ бр. 13/2017 од 24.02.2017 године, утврђено је да наведена одредба чл. 179. ст. 3. тач. 5. Закона о раду, није у сагласности са Уставом. Према чл. 60. ст.1. Закона о Уставном суду закони и други општи акти за које је одлуком Уставног суда утврђено да нису у сагласности са Уставом, општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима или законом, не могу се примењивати на односе који су настали пре објављивања одлуке Уставног суда, ако до тог дана нису правноснажно решени.

При чињеници да спорни однос међу странкама није правноснажно решен, обзиром да је тужилац против коначног појединачног акта послодавца, благовремено покренуо поступак судске заштите, ради оцене законитости одлуке послодавца која је предмета ове парнице, то нема основа за примену отказног разлога из чл. 179 ст.3.тач.5 Закона о раду, из којих разлога нису основани наводи жалбе у том делу, нити у погледу примене чл.184.ст.2. Закона о раду, јер се та одредба примењује у случају отказа уговора о раду због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом (чл.179.ст.1.тач.2 Закона) за које је запослени правноснажно осуђен.

С друге стране, у погледу примене отказног разлога из чл.179.ст.3.тач.8 Закона о раду, који предвиђа да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, како је на истоветан начин превиђено и у чл. 182. ст. 1. тач. 30. Колективног уговора, чл. 13. ст. 2. тач. 30. Правилника о радној дисциплини, понашању и обавезама запослених, правилно првостепени суд налази да нису наступили услови за примену наведених одредби.

Наиме, овај отказни разлог спада у отказне разлоге понашања којим се нарушава радна дисциплина, а да би запослени био позван на дисциплинску одговорности, према новелираној одредби чл. 179 ст.3.тач.8 Закона о раду, акт недисциплине мора бити унапред прописан општим актом или уговором о раду. Одредбом чл. 182. ст. 1. тач. 30. Колективног уговора, чл. 13. ст. 2. тач. 30 Правилника о радној дисциплини, понашању и обавезама запослених, садржи општу клаузулу по којој сваки акт недисциплине без конкретизације, може довести до отказа уговора о раду. Међутим, управо је законодавац дао овлашћење послодавцу да својим општим актима уреди и предвиди понашања запослених која представљају непоштовање радне дисциплине, што је у конкретном случају изостало. Начело легалитета подразумева да нико не може бити позван на дисциплинску одговорност, нити му се може изрећи санкција за одређено понашање које као акт недисциплине није прописано општим актом или уговором о раду. У конкретном случају општи акти који су у примени код туженог послодавца, наведени колективни уговор и правилник, не садрже наведени нормативни део о правима и обавезама запосленог, нити тужени указује даје другим актом послодавца уређена обавеза самог запосленог да послодавца обавештава и пријављује повреду на раду, услед чега се не може сматрати ни да се ради о понашању због којег не може да настави рад код туженог са последицом изрицања мере отказа уговора о раду, нарочито имајући у виду да је тужилац уредно доставио медицинску документацију- потврду о привременој спречености за рад која је садржала све потребе податке.

У односу на акт недисциплине који је тужиоцу стављен на терет прописан чл. 182. ст. 1. тач. 31. Колективног уговора, чл. 13. ст. 2. тач. 31 Правилника о радној дисциплини, понашању и обавезама запослених- ако намерно или крајњом непажњом проузрокује штету послодавцу на раду или у вези са радом, тиме што оспорено решење не садржи чињенични основ на основу кога би се могла идентификовати зависно од места, времена и начина извршења повреда радне обавезе или акт недисциплине, то Апелациони суд налази да ни у том делу наводи жалбе нису односни, јер није обавеза суда да у поступку оцене законитости одлуке послодавца утврђује чињенице везане за постојање отказних разлога, већ се то мора учинити од стране послодавца на начин утврђен законом, што је изостало.

Правилно је првостепени суд ценио и застарелост поступка отказа уговора о раду и у свему је дао разлоге које прихвата и овај суд, обзиром да је упозорењем покренут поступак отказа уговора о раду, по протеклу свих рокова, дакле и субјективног о објективног рока предвиђених у одредби чл. 184. Закона о раду.

Такође, са становишта правилне примене одредбе чл. 191. Закона о раду, првостепени суд је ценио да ли је наступио правни основ за престанак радног односа, па како је оценом доказа у поступку утврђено да није наступио отказни разлог који је тужиоцу стављен на терет, те да је тиме тужиоцу без правног основа престао радни однос и да нема услова за примену одредбе чл. 191. ст. 7. Закона о раду, то је правилно обавезан тужени да тужиоца врати на рад, сходно ст. 1. одредбе чл. 191. Закона о раду.

Из изнетих разлога Апелациони суд налази да су неосновани наводи туженика да је побијана пресуда донета на основу погрешног и непотпуног чињеничног стања, јер је првостепени суд ценио све приложене и предложене доказе у смислу чл. 228. и чл. 231. ЗПП, а све сходно чл. 8 ЗПП и правилном оценом расправио све одлучне чињенице које су релевантне за правилно

одлучивање у овој правној ствари. На основу правилно утврђеног чињеничног стања првостепени суд је правилно применио материјално право када је усвојио тужбени захтев тужиоца у свему дајући разлоге које прихвата и овај суд.

Одлука о трошковима поступка заснована је на правилној примени одредбе чл. 153 и 154 ЗПП и у свему је првостепени суд дао разлоге које прихвата и овај суд.

Из изнетих разлога, сходно чл. 390. и 401. ст.1. тач. 2. ЗПП, одлучено је као у изреци овог решења.

АПЕЛАЦИОНИ СУД У НИШУ, дана 07.12.2017. године 18Гж1. 3876/17

Записничар
Дамјан Мирчић

Председник већа-судија
Ивана Рађеновић