



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 3075/2024
02.04.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија Драгане Маринковић, председника већа, Зорице Булајић и Ирене Вуковић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., кога заступа пуномоћник Милић Милић, адвокат из ..., против туженог „Енергетика“ ДОО Крагујевац, кога заступа пуномоћник Живорад Лекић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3735/23 од 04.07.2024. године, у седници одржаној 02.04.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3735/23 од 04.07.2024. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Крагујевцу П1 500/23 од 26.09.2023. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца и решење туженог број .../... од 18.03.2021. године о отказу уговора о раду тужиоцу, поништено је као незаконито. Ставом другим изреке, тужени је обавезан да у року од 8 дана почев од наредног дана од дана пријема отправка пресуде писаним путем позове тужиоца на рад. Ставом трећим изреке, тужени је обавезан да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у и зносу од 124.500,00 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3735/23 од 04.07.2024. године, преиначена је првостепена пресуда, тако што је одбијен тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се решење туженог број .../... од 18.03.2021. године о отказу уговора о раду тужиоцу поништи, као незаконито, обавезе тужени да га писаним путем позове на рад, као неоснован и тужилац је обавезан да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 258.750,00 динара, што уколико не учини у року од 15 дана од пријема пресуде плати и законску затезну камату од дана извршности пресуде до исплате.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилац је благовремено изјавио ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни суд је испитао побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 72/11 ... 18/20 и 10/23 – други закон) и утврдио да ревизија тужиоца није основана.

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. Битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 5. ЗПП, на коју се наводима ревизије указује, није прописана као ревизијски разлог, у смислу члана 407. став 1. тачка 2. истог Закона.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу на неодређено време код туженог на основу уговора о раду број ... од 17.04.2007. године, на пословима ... Ш. Анексом уговора о раду од 18.02.2021. године, измењена је тачка 1. уговора о раду тако што је тужилац распоређен на послове ... У алинеји 11. тачка 15. уговора о раду предвиђено је да послодавац може запосленом, поред законом наведених разлога, да откаже уговор о раду у случају доласка на рад у напитом стању или употребе алкохола и наркотика у току рада. Дана 27.02.2021. године, тужилац је дошао на рад где радно време почиње у 07,00 часова и за време паузе у 09,00 часова са својим колегама, а по одобрењу непосредног руководиоца, отишао на доручак у оближњу кафану којом приликом је попио две чашице вињака од 0,3 мл, конзумирајући алкохол уз јело. Пошто га је пословођа позвао да дође у просторије послодавца како би ..., он је то учинио. Затим је извршено алкостестирање тужиоца од стране овлашћеног лица алкометром на које је тужилац пристао и којом приликом је утврђено присуство алкохола у висини од 0,72 мг/мл што је записнички и констатовано и који записник је тужилац потписао без примедби. Тужиоцу је достављено упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду од 02.03.2021. године и тужилац се изјаснио на наведено упозорење изјавом од 05.03.2021. године, не спорећи претходно наведене чињенице о конзумирању алкохола у току паузе. Самостални синдикат туженог се изјаснио, сматрајући да је отказ уговора о раду тужиоцу престрога казна и да запосленом треба изрећи неку другу санкцију. Тужени је донео оспорено решење о отказу уговора о раду тужиоцу број .../... дана 18.03.2021. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду због непоштовања радне дисциплине утврђене чланом 179. став 3. тачка 4. Закона о раду, чланом 164. став 3. тачке 1. и 6. Колективног уговора туженог, као и тачке 15. Уговора о раду од 27.04.2007. године. У поступку је вештачењем утврђено да је код тужиоца било алкохола у крви али да се његова прецизна количина на изнети начин не може установити, тако да се вештак о утицају алкохола на психомоторни систем не може прецизно изјаснити. Уколико се прихвати као тачна добијена вредност онда би та количина алкохола код тужиоца довела до стања припитости када особа постаје сугестибилна, храбрија, са већом жељом за истицањем, са прецењивањем личних способности, поремећаји у моторици су израженији код сложених рефлексних радњи, отежан ход и кретање. Допунским налазом вештак се изјаснио да евидентирана количина алкохола код тужиоца није била од посебног утицаја на његову радну способност, да је према утврђеној алкоholeмији у питању једноставна опијеност када је свест само квантитативно ослабљена и када је контрола поступака могућа и када воља може одржати понашање сређеним. Очувана је

оријентација и веза између појединих психичких доживљаја, а основне функције тела и ума су углавном нетакнуте, могу се приметити благи ефекти, као што су сужена перцепција, повећана друштвеност, опуштање мишића и слично.

Правилником о поступку провере алкохолисаности и утицаја других средстава зависности запослених код туженог број .../... од 22.12.2020. године, у члану 2. прописано је да је забрањено конзумирање алкохолних пића и других средстава зависности у свим просторијама друштва, да је забрањен долазак на рад и/или боравак на раду под утицајем алкохола или других средстава зависности у току радног времена, а у члану 3. да се под алкохолисаним стањем у смислу овог правилника сматра садржај алкохола у организму запосленог већи од 0,00 мг/мл (нулта толеранција). Колективним уговором туженог од 17.07.2018. године, у одредби члана 164. став 3. тачке 1. и 6. прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону и то ако не поштује одредбе уговора о раду и ако не поштује радну дисциплину утврђену другим актима послодавца.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је закључио да оспорено решење о отказу уговора о раду није законито, јер употреба отказног разлога из члана 179. став 3. тачка 4. Закона о раду подразумева кумулативну испуњеност свих услова, односно да запосленом може бити отказан уговор о раду само уколико је употреба алкохола имала или могла да има утицај на обављање посла, при чему је вештачењем утврђено да присутна алкохолемија код тужиоца није била од посебног утицаја на његову радну способност. Првостепени суд је имао у виду и одредбе Правилника о поступку провере алкохолисаности и утицаја других средстава зависности запослених код туженог број 278/20 од 22.12.2020. године, којим је прописана нулта толеранција на алкохол код запослених, али је закључио да су Правилником прописани неповољнији услови рада у односу на одредбу члана 179. став 3. тачка 4. Закона о раду за примену конкретног отказног разлога, због чега се у смислу члана 9. став 1. Закона о раду имају применити одредбе Закона, а не одредбе општег акта послодавца.

Другостепени суд је изразио супротно становиште и преиначио првостепену пресуду одбијањем тужбеног захтева, налазећи да неспорне чињенице о употреби алкохола од стране тужиоца на паузи за доручак и повратак на рад након употребе алкохола представљају отказни разлог из члана 15. Уговора о раду, наведеног Правилника туженог и Колективног уговора туженог, те да је без утицаја да ли је присуство алкохола имало или могло да има утицај на обављање послова, односно радних способности запосленог. Послодавац по члану 179а Закона о раду може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 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, уместо отказа уговора о раду, изрекне неку другу меру прописану у том члану, али је то по становишту другостепеног суда у искључивој диспозицији послодавца.

По оцени Врховног суда становиште другостепеног суда је правилно.

Према члану 179. став 3. тачка 4. Закона о раду, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то због доласка на рад

под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла. Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац о свом трошку ради утврђивања околности из наведене одредбе или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. тачка 3. овог члана (став 4.).

У конкретном случају одредбом члана 15. Уговора о раду (чија је ништавост била предмет тужбеног захтева у овом радном спору и који је пресудом правоснажном у том делу одбијен, као неоснован), предвиђено је да послодавац може запосленом, поред законом наведених разлога, да откаже уговор о раду у случају доласка на рад у напитом стању или употребе алкохола и наркотика у току рада. Колективним уговором туженог од 17.07.2018. године, у одредби члана 164. став 3. тачке 1. и 6. прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону и то ако не поштује одредбе уговора о раду и ако не поштује радну дисциплину утврђену другим актима послодавца. Правилником о поступку провере алкохолисаности и утицаја других средстава зависности запослених код туженог број 278/20 од 22.12.2020. године, у члану 2. прописано је да је забрањено конзумирање алкохолних пића и других средстава зависности у свим просторијама друштва, да је забрањен долазак на рад и / или боравак на раду под утицајем алкохола или других средстава зависности у току радног времена, а у члану 3. да се под алкохолисаним стањем у смислу овог Правилника сматра садржај алкохола у организму запосленог већи од 0,00 мг/мл (нулта толеранција).

У овом радном спору није упитна примена Колективног уговора туженог, наведеног Правилника и тачке 15. уговора о раду. Законодавац не прописује која количина алкохола у крви утиче или може утицати на обављање послова од стране запосленог, односно који ниво алкохола представља повреду радне дисциплине. Сходно томе, послодавац може својим општим актима предвидети да свако присуство алкохола у организму изнад 0,00% може имати утицаја на обављање посла и такве случајеве санкционисати отказом уговора о раду. Зато у конкретном случају и најмања количина алкохола у организму запосленог представља разлог за отказ уговора о раду, без обзира да ли је утицала или могла утицати на радну способност запосленог будући да је предвиђена нулта толеранција на алкохол запосленог на раду. По члану 9. став 1. Закона о раду, ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона. Међутим, прописивање нулте толеранције на алкохол на раду у општим актима послодавца не може се сматрати неповољнијим условима рада у смислу наведене одредбе Закона. Послодавац је у конкретном случају законито спровео поступак отказивања уговора о раду и правилан је закључак другостепеног суда да је оспорено решење туженог законито како у формално-правном, тако и у материјално правном смислу, а оспореним решењем оцењене су све околности конкретног случаја и природа повреде приликом избора мере у смислу члана 179а Закона о раду. Зато су као неосновани оцењени сви ревизијски наводи о погрешној примени материјалног и нарочито указивање ревидента на одредбу члана 9. став 1. Закона о раду и хијерархију правних аката.

На основу члана 414. став 1. Врховни суд је одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија
Драгана Маринковић, с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић