

**OVLAŠĆENJE SUDA DA MENJA PRAVNU KVALIFIKACIJU RAZLOGA ZA OTKAZ
UGOVORA O RADU****Zakon o radu****član 179 tač. 2) i 3)**

Vežanost za činjenični osnov

Sentenca:

Pri oceni zakonitosti odluke poslodavca o prestanku radnog odnosa zaposlenog sud je vežan činjeničnim osnovom, odnosno otkaznim razlogom u činjeničnom smislu, ali ne i njegovom pravnom kvalifikacijom.

Iz obrazloženja:

"Tužilac je od 2006. godine zaposlen kod tuženog na poslovima fizičko-tehničkog obezbeđenja objekata. Dana 10.5.2009. godine na istim poslovima zaključio je ugovor o radu na neodređeno vreme. Tužilac je dana 8.9.2009. godine pismeno upozoren o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, po osnovu člana 179. stav 1. tačka 2) Zakona o radu (dalje: Zakon).

Dana 7.10.2009. godine tuženi je doneo rešenje br. ... o otkazu ugovora o radu, od 10.5.2009. godine, zbog povrede radne obaveze iz člana 23. ugovora o radu.

Pogrešno je prvostepeni sud primenio materijalno pravo kada je, na osnovu pravilno utvrđenih činjenica, zaključio da je osporeno rešenje tuženog, kojim je tužiocu otkazan ugovor o radu, nepravilno i nezakonito. Naime, prvostepeni sud zaključuje da tužilac nije svojim ponašanjem, dana 31.8.2009. godine, učinio povredu radne obaveze, propisane članom 23. stav 2. tačka 19) ugovora o radu, te da ne postoje razlozi za prestanak radnog odnosa po osnovu člana 179. stav 1. tačka 2) Zakona, odnosno da tužilac nije svojim postupcima isprovocirao fizički sukob i da nije ponovio verbalni konflikt sa drugim zaposlenima.

Naime, pri oceni zakonitosti odluke poslodavca, o prestanku radnog odnosa zaposlenog, sud je vežan činjeničnim osnovom, odnosno otkaznim razlogom u činjeničnom smislu, ali ne i njegovom pravnom kvalifikacijom; zato je mišljenje ovog suda da je tužilac svojim ponašanjem kritičnog dana teško narušio radnu disciplinu, te nema smetnji da se njegovo nedisciplinovano ponašanje kvalifikuje u smislu otkaznog razloga, predviđenog odredbom člana 179. stav 1. tačka 3) Zakona, kojim je propisano da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca. Nepoštovanje radne discipline spada u otkazne razloge ponašanja zaposlenog, ali takvog ponašanja koje ima za posledicu da zaposleni ne može

da nastavi rad kod poslodavca, a koje se može ogledati u činjenju ili nečinjenju koje narušava tehnološku, organizacionu i radnu disciplinu do te mere da se mora prekinuti otkazom.

U konkretnom slučaju, ovaj otkazni razlog je očigledno ispunjen, jer je ponašanje tužioca, koji je predmetnom prilikom, upotrebom sile, dva puta onemogućio neposrednom rukovodiocu N. Đ. da izađe iz kancelarije, takođe je istog nazvao "budalom", a kolegu P. Ž. "lažovom", da bi, potom, nakon izlaska rukovodioca iz kancelarije, krenuo za njim, te je, uz insistiranje kolege, koji je stao između tužioca i N. Đ. od kojih je zahtevao da prestanu sa galamom, a tužiocu da ne pravi problem, otišao, bilo takvo da ne može nastaviti da radi kod poslodavca. Opisano ponašanje tužioca, po oceni ovog suda, prevazilazi okvire standarda prihvatljivog ponašanja i predstavlja takvo nepoštovanje radne discipline čija je posledica da tužilac više ne može da nastavi rad kod tuženog.

Navedeno ponašanje vodi prestanku radnog odnosa otkazom ugovora o radu, a izvinjavajući razlog ne može biti okolnost da je na takvo ponašanje on bio izazvan postupanjem rukovodioca i lošim zdravstvenim stanjem, obzirom da se nije pozivao, u toku postupka, da kritičnom prilikom nije bio svestan i da nije mogao da shvati značaj svojih radnji i njihove posledice."

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, GŽ1. 4445/2010 od 1.6.2011. godine)