

ОТКАЗИВАЊЕ УГОВОРА О ПРИВРЕМЕНИМ И ПОВРЕМЕНИМ ПОСЛОВИМА

Уговор о повременим и привременим пословима послодавац може отказати под условима утврђеним тим уговором, а они се могу разликовати од разлога које Закон о раду прописује за отказивање уговора о раду.

Из образложења:

Првостепеном пресудом одбијен је као неоснован захтев тужилјин да се поништи као незаконито решење туженог о престанку уговора о обављању привремених и повремених послова и да јој тужени накнади штету, а против такве пресуде тужиља је изјавила жалбу.

По оцени Апелационог суда, жалба је неоснована.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је била радно ангажована код туженог по основу уговора о обављању привремених и повремених послова, на пословима хигијеничарке. Решењем директора туженог, од 3. августа 2011. године, престао је тај уговор, на основу захтева шефа ТЦ К., закључно са 31. јулом 2011. године, као последњим даном ангажовања тужиље на обављању тих послова. У образложењу решења је наведено да се уговор о обављању привременим и повремених послова отказује „због неоправданог изостанка са рада и необавештавања одговорног запосленог о спречености доласка на рад, сходно одредби члана 6. став 1. тачка 3), алинеје б) и в) наведеног уговора. Утврђено је да је дописом број 11-50 од 3. августа 2011. године предрадник РЈ У. С. Ј. обавестио шефа ТЦ К., да тужиља 1. и 2. августа исте године није дошла на посао, и о разлозима недоласка он није обавештен, као и да са тужиљом није успео да контактира телефоном, јер се није јављала. Истог дана, после пријема наведеног дописа, шеф ТЦ К. је подно директору туженог захтев којим је затражена сагласност да се за тужиљу донесе решење о отказу закључно са 31. јулом 2011. године.

Према извештају лекара специјалисте медицине рада, који је сачињен на основу увида у медицинску документацију (здравствени картон), тужиља се лечила од 1. до 10. августа 2011. године и у том периоду није била способна за рад.

У поступку је такође утврђено да тужиља није благовремено обавестила туженог о спречености за рад и није доставила потврду у седиште извршне јединице према прописаном упутству које је код туженог постојало, односно према Упутству за пријем и обраду документације потребне за остваривање права запослених и радно ангажованих лица, које је донео директор туженог.

Из тако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је извео правилан закључак да је оспорено решење туженог законито. У поступку је, наиме, несумњиво утврђено да је тужиља 1. и 2. августа 2011. године неоправдано изостала са рада, а притом није обавестила одговорног запосленог о спречености доласка на посао, чиме су се стекли услови за отказ предвиђени одредбом члана 6. став 1. тачка 3) под б) и в) тужиљиног уговора о обављању привремених и повремених послова.

Оспоравајући правилност утврђеног чињеничног стања и правилност примене материјалног права, жалбом тужиље се указује на то да је у конкретном случају тужиља благовремено обавестила послодавца о разлозима одсуства и да је то учинила на једино могући начин, како су то чинили и други радници код туженог, што је потврђено и из њиховог саслушања у току поступка, и да из садржине наведеног Упутства није јасно како медицинску документацију може да прими спремачица, а не може портир ни предрадници,

односно шефови код туженог, јер у конкретном случају запослени радници код туженог поступају потпуно супротно упутству.

Апелациони суд је процени овакве жалбене наводе тужиле и закључио да су они неосновани. Истицање тужиле у жалби и током првостепеног поступка да је потврда о привременој спречености за рад тужиле, од стране њеног комшије Д. М., саслушаног у току поступка у својству сведока, предата неименованом портиру, о чему, иначе, не постоји никакав доказ, не може се сматрати обавештавањем послодавца о чињеници привремене спречености за рад. Ово са разлога што је интерним правилним туженог прописан начин на који се било која врста документације, па и потврда о привременој спречености за рад, доставља послодавцу.

По оцени Апелационог суда, првостепени суд је правилно узео у обзир чињеницу да тужиле није засновала радни однос, имајући у виду да је обављала посао по основу уговора о обављању привремених и повремених послова. То значи да се у конкретном случају не примењују одредбе члана 103. Закона о раду у погледу обавезе запосленог да послодавцу у одређеном року достави потврду о привременој спречености за рад, јер се ова одредба односи на сва запослена лица у смислу члана 2. Закона о раду. Како је у конкретной правној ствари у питању рад ван радног односа, који се заснива према одредбама члана 197. Закона о раду, у погледу права, обавеза и одговорности уговорних страна имају се применити одредбе закљученог уговора о обављању привремених и повремених послова, па и у погледу постојања разлога за отказ.

У конкретном случају је правилно примењена одредба члана 6. став 1. тачка 3) под б) и в) наведеног уговора, на које се и тужени позвао у оспореном решењу, а којим је регулисано да се може отказати уговор о обављању привремених и повремених послова ако за то постоји оправдан разлог који се односи на његову радну способност, понашање и потребе наручиоца посла, нарочито ако извршилац посла не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код наручиоца посла, и то ако у току месеца два пута неоправдано изостане са рада и ако у року од 24 часа не обавести одговорног запосленог о спречености доласка на рад. **(Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1-1185/13 од 4. марта 2014)**