

УЗИМАЊЕ АЛКОХОЛА КАО ПОВРЕДА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Уколико је нормативним актима послодавца запосленима забрањено да имају и најмању количину алкохола у крви док су на радно месту, запосленом се може отказати уговор о раду и ако у крви има све 0,31 промила алкохола.

Из образложења:

Нижестепеним пресудама одбијен је, као неоснован, захтев тужиоца којим је тражио да се поништи као незаконито решење којим му је тужени послодавац отказао уговор о раду и да га тужени врати на рад и призна му сва права на раду и по основу рада.

Против правноснажне пресуде тужилац је изјавио ревизију.

По оцени Врховног касационог суда, ревизија је неоснована.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог, на радном месту вариоца, а уговор о раду му је отказан применом члана 179. тачка 2) и 3) Закона о раду, члана 6. став VII и члана 7. тачка VII Колективног уговора о утврђивању права, обавеза и одговорности запослених, члана 20. тач IV и XI тужиоцевог уговора о раду, као и става II тачка 10) Пословног кодекса туженог.

Тужиоцу је стављено на терет да је учинио повреду радне обавезе и да није поштовао радну дисциплину тако што је, по доласку на посао, на улазној капији био подвргнут алкотесту од стране радника Службе обезбеђења и том приликом је утврђено да је имао 0,31 промила алкохола у организму. Алкотестирање је извршено алкометром типа „Драгер 7410“ и вршено је три пута. После завршеног алкотестирања, тужилац је одбио да потпише записник. У налазу и мишљењу вештака медицинске струке утврђено је да концентрација алкохола од 0,31 промила представља лако повећану концентрацију у односу на физиолошке вредности. Такве концентрације алкохола у крви не изазивају значајне психичко-физичке поремећаје и означавају се као стање „почетне гуцнутости алкохолом“.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили тужбени захтев.

Одредбом члана 179. тач. 2) и 3) Закона о раду предвиђено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду и ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.¹

Према члану 6. став VII Колективног уговора туженог, повреде радних обавеза представљају долазак на рад у напитом стању, опијање у току рада или управљање моторним возилом под дејством алкохола које изазива угрожавање безбедности саобраћаја, угрожавање имовине или изазива поремећај у процесу рада.

Чланом 10. тач. IV и XI уговора о раду који је закључен између тужиоца и туженог предвиђено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због учињених повреда радне обавезе, и то кад запослени неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе, када не поштује радну дисциплину, односно када је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца и ако долази на рад у припитом стању.

¹ У важећем Закону о раду ови отказни разлози предвиђени су у члану 179. став 2. тач. 5) и став 3. тачка 8).

Ставом II тачка 10) Посебног кодекса туженог, забрањено је уношење, поседовање, конзумирање, куповање или продавање алкохола и опојне супстанце у просторијама и возилима туженог.

Правилником о контроли алкохолисаности запослених (члан 6) предвиђено је да сви запослени приликом доласка на рад, за време рада, за време паузе на раду, приликом боравка у пословном простору туженог и у просторијама које је тужени узео под закуп, морају бити у стању које у потпуности искључује присуство алкохола.

У конкретном случају, тужилац је поступио супротно актима послодавца, тако што је дошао на посао под дејством алкохола, иако му је било познато да је то супротно нормативним актима туженог као и Кодексу понашања, па су се, и по схватању овог суда, стекли услови прописани чланом 179. тач. 2) и 3) Закона о раду за отказ уговора о раду тужиоца због повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, како је то утврђено решењем о отказу уговора о раду.

Неосновани су наводи ревизије који указују на то да тужиоцу није достављен Пословни кодекс који забрањује долазак на посао под дејством алкохола, јер је сам тужилац у својој изјави рекао да је упознат са том забраном, а Правилник туженог о контроли алкохолисаности запослених био је истакнут на огласној табли како би се с њим упознали сви запослени. **(Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 1992/2015 од 28. априла 2016)**