

**НЕПРИСТОЈНО ПОНАШАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ ПРЕМА ПРЕТПОСТАВЉЕНОМ
КАО РАЗЛОГ ЗА ОТКАЗИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ
ЗБОГ КРШЕЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**

Да би непристојно понашање запосленог према претпостављеном представљало оправдан разлог за отказивање уговора о раду због кршења радне дисциплине, неопходно је да је његово понашање такво да угрожава процес рада, или ремети односе у радној средини, или има негативан утицај на комплетан амбијент рада до мере да мора бити прекинуто.

Из образложења:

Према списима предмета, правноснажном пресудом поништено је решење тужене којим је тужиоцу отказала уговор о раду и обавезана тужена да тужиоца врати на рад и распореди на радно место које одговара његовој стручној спреми, стеченом знању и радним способностим, као и да му накнади све неисплаћене зараде и других припадајућих примања од дана престанка радног односа. Против такве пресуде тужена је изјавила ревизију.

По оцени Врховног касационог суда, ревизија је неоснована.

Тужена је тужиоцу отказала уговор о раду због тога што је својом кривицом учинио повреду радне обавезе, на основу одредбе члана 179. тачка 3) Закона о раду. Против тужиоца до критичног дана није била поднета ниједна пријава нити је вођен дисциплински поступак, а није било примедби на његов рад од стране надређених.

Према одредби члана 179. тач. 2) и 3) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05), послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на понашање запосленог, и то: ако 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

У конкретном случају, понашање тужиоца критичном приликом јесте било непристојно, с обзиром на то да су тужилац и бригадир у афекту у време паузе измењали неколико увредљивих речи. Међутим, његово понашање није било такво да представља отказни разлог нити се оно може квалификовати као понашање због којег тужилац не може да настави даљи рад. Понашање тужиоца није нарушило радну дисциплину јер се догађај десио за време паузе, а поред тога, тужена је пропустила да у решењу о отказу наведе разлоге због којих тужилац не може да настави даљи рад код ње. Зато су неосновани ревизијски наводи о погрешној примени материјалног права.

Отказни разлог из члана 179. тачка 3) Закона о раду даје могућност послодавцу да откаже уговор 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. Да би овај отказни разлог могао бити примењен, потребно је да запослени не поштује радну дисциплину, то јест да се понаша супротно правилима садржаним у различитим актима послодавца, које (најчешће) послодавац доноси сам, или да се запослени на раду или у вези с радом понаша тако да послодавац процењује да то понашање угрожава процес рада, или ремети односе у радној средини, или има негативан утицај на комплетан амбијент рада до

¹ Ови отказни разлози садржани су у члану 179. став 2. и став 3. тачка 8) важећег Закона о раду.

мере да мора бити прекинуто. Иако је тужилац учинио повреду радне дисциплине, његово понашање критичног дана не може се сматрати таквим да је својим понашањем реметио односно нарушио организацију рада, због чега он не би могао наставити рад код тужене. Запослени својим понашањем није угрозио рад послодавца, нити процес производње, јер његови претпостављени нису обуставили процес рада.

У конкретном случају ради се о вербалном конфликту употребом погрдних речи, чиме је нарушена сарадња између запосленог и претпостављеног. Код запосленог, уколико му се отказује уговор о раду због непоштовања радне дисциплине, мора да постоји свест о недисциплини, док у конкретном случају тужилац није схватио до којих последица његовим понашањем може доћи, нити је желео да до тих последица дође. *(Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 2404/2015 од 11. маја 2016)*