

ПОВРЕДА ПРАВА НА ОДБРАНУ У ПОСТУПКУ ОТКАЗИВАЊА УГОВОРА О РАДУ

Послодавац који је у поступку отказивања уговора о раду повредио право запосленог на одбрану не може у радном спору успешно истицати разлоге који се односе на повреду радне обавезе, односно радне дисциплине коју је запослени учинио.

Из образложења:

Првостепеном пресудом усвојен је тужбени захтев па је поништено као незаконито решење тужене којим је тужиљи отказан уговор о раду и обавезана је тужена да тужиљу врати на рад, а против такве пресуде тужена је изјавила жалбу.

По оцени Апелационог суда, жалба је неоснована.

У првостепеном поступку утврђено је: да је тужиља од 10. марта до 15. маја 2015. године била привремено спречена за рад због болести; да је упозорењем од 26. маја 2015. године упозорена на то да од 18. маја 2015. године није долазила на посао и да није доставила нову потврду о даљој спречености за рад, већ је доставила само потврду о ранијој спречености за рад; да је ово упозорење достављено тужиљи 28. маја 2015. године; да се тужиља на упозорење није изјаснила до 8. јуна 2015. године; да је у упозорењу наведено да се у року од осам дана од дана достављања упозорења тужиља може изјаснити на наводе из упозорења; да је решењем о отказу уговора о раду од 8. јуна 2015. године тужиљи отказан уговор о раду због повреде радне обавезе прописане чланом 10. став 1. тачка 8) Уговора о раду и у смислу члана 179. став 2. тачка 5) Закона о раду и због непоштовања радне дисциплине из члана 179. став 3. тачка 2) Закона о раду.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је закључио да тужиљи тужена није оставила рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења, па је зато оспорено решење преурањено и незаконито. Тако је онемогућено тужиљино право на одбрану јер је она имала право на изјашњење од најмање осам радних дана, у смислу члана 113. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 1/15).

Такође, тужена је у упозорењу ставила тужиљи на терет само кршење радне дисциплине, а у решењу о отказу – и повреду радне обавезе. Коначно, у упозорењу се наводи да се тужиљи достављају докази, иако је тужиља упозорење примила без прилога.

На правилно и потпуно утврђено чињенично стање првостепени суд је правилно применио материјално право када је усвојио тужбени захтев.

Наиме, према одредби члана 180. став 1. Закона о раду послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2 и 3. тог закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Тај рок је у члану 113. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе осам радних дана.

То значи да послодавац не може правно ваљано донети решење о отказу у оквиру рока предвиђеног за изјашњење запосленог на наводе из упозорења. Тужени послодавац то није испоштовао јер је први датум када је могао донети решење о отказу уговора о раду био први дан после истека осам радних дана, рачунајући од 28. маја 2015. године, када је тужиља примила упозорење.

Без значаја су наводи жалбе да је тужиља у више наврата била одсутна с посла због болести, да је каснила с достављањем потврде о привременој спречености за рад, да није поштовала своје обавезе као запослена, да је тражила да користи део годишњег одмора, да је имала решење о коришћењу годишњег одмора итд. Ово са разлога што у ситуацији када тужени послодавац онемогући право запосленог на одбрану, као у конкретном случају, тада он не може успешно истицати разлоге који се односе на повреду радне обавезе, односно радне дисциплине.

Нема основа ни навод жалбе о значају чињенице да се тужиља никада није изјаснила на упозорење и да овај формални пропуст не може бити од значаја за одлучивање. Ово са разлога што је тужиља требало да буде правилно упозорена, а решење о отказу могло је бити донето само по протеклу рока за изјашњавање на упозорење, а не преурањено.

Пошто повреда права на одбрану задире у питање постојања основа за давање отказа, првостепени суд је поступио правилно кад није применио правило из члана 191. став 7. Закона о раду, па је зато правилна одлука у погледу реституције применом члана 191. став 1. тог закона. Ово и зато што се основ за отказ у смислу члана 179. став 2. тачка 5) и став 3. тачка 2) Закона о раду и члана 10. став 1. тачка 8) Уговора о раду не може испитати са становишта његове правилне примене када је запосленом послодавац ускратио прави на одбрану и на тај начин га онемогућио да успешно спори постојање тог основа.

Овај суд примећује да разлог из ожалбене пресуде који се односи на навођење у решењу као основа за отказивање уговора о раду и повреде радне обавезе, а у упозорењу само повреде радне дисциплине, није правно вредан разлог јер се односи на погрешну правну квалификацију, а суд није везан квалификацијом из решења. **(Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 1138/18 од 24. јануара 2019)**