

ОДЛУКЕ ВРХОВНОГ СУДА СРБИЈЕ

Стручна спрема

Стручна спрема је школска спрема одређене струке.

Из образложења:

"Услов рада није школска већ стручна спрема. Стручна спрема је школска спрема одређене струке. Тужилац је завршио гимназију (четврти степен), а стекао је и трећи степен стручне спреме електросмера.

Поверени су му послови противпожарне заштите, чије вршење је ван његове струке. Зато је одлука предузећа незаконита.

(Пресуда Врховног суда Србије Рев. 4185/94 од 19.09.1994)

Радно искуство

Радно искуство је време рада проведено на истим или сличним пословима.

Радно искуство се обично стиче после стицања одговарајуће стручне спреме, али се, у одређеним случајевима, може стећи и раније.

Из образложења:

"Радно искуство је време рада на пословима који су исти или слични пословима које радник обавља или треба да обавља. Оно се обично стиче после стицања стручне спреме која је услов рада за обављање тих послова. Али, не мора увек бити тако. Постоје послови које могу обављати лица са различитим степеном стручне спреме (послови директора, књиговође, комерцијалисте и сл.). Ранији прописи су допуштали тзв. интерну квалификацију, односно да послове до одређеног степена стручне спреме обављају и лица која немају одговарајућу стручну спрему. Најзад, члан 12. Закона о радним односима и сада допушта да се у случају неуспелог огласа заснује радни однос са радником који не испуњава услове у погледу стручне спреме. У свим овим случајевима било је, дакле, могућно да се радно искуство стиче и без одговарајуће стручне спреме.

Пошто је тужила била у прилици да послове професора хемије обавља и пре дипломирања, њој се у радно искуство има признати и време рада пре стицања одговарајуће стручне спреме. С обзиром на то, неосновани су наводи ревизије да су нижестепени судови погрешили што су као радно искуство третирали и време рада тужиље на пословима професора хемије, које је претходило стицању дипломе".

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 5970/94 од 18.01.1995)

Јавни оглас

Радни однос се заснива по јавном а не интерном огласу.

Из образложења:

"Неосновано се тужилац у ревизији позива да је засновао радни однос по интерном огласу за дефицитарне кадрове на основу одлуке Радничког савета туженог од 9.2.1990. године. Радни однос се заснива путем јавног оглашавања на основу одлуке о избору кандидата по јавном огласу, у смислу одредби чл. 9. до чл. 12. Закона о основним правима из радног односа ("Службени лист СФРЈ", бр. 60/89 и 42/90). Према томе интерни оглас није законити начин заснивања радног односа. То је јавни оглас, а он је у овом случају изостао."

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3434/93, од 28.10.1993)

Овлашћење другостепеног органа

Другостепени орган може потврдити, поништити или укинути одлуку о избору кандидата по огласу за заснивање радног односа, али ту одлуку не може преиначити и уместо једног изабрати другог кандидата.

Из образложења:

"Према новелираном члану 10. став 1. Закона о основним правима из радног односа, избор између кандидата по огласу за заснивање радног односа врши пословодни орган, односно други надлежни орган утврђеним општим актом. Пошто је овде реч о првостепеном органу, орган надлежан да одлучује о приговору није овлашћен да врши избор. Он може одлучивати само о законитости одлуке о избору или огласа у целини, па ако нађе да су повређени прописи о условима и начину заснивања радног односа, има поништити оглас, односно одлуку о избору кандидата или укинути одлуку о избору кандидата и предмет вратити првостепеном органу да изврши поновни избор. Уместо да поступи на овај начин, другостепени орган је извршио избор другог кандидата и неовлашћено преузео дискрециона овлашћења првостепеног органа".

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4591/93, од 11.01.1994)

Стари оглас и ново одлучивање о избору кандидата

Ако суд поништи само одлуку о избору кандидата, надлежни орган је дужан да поново одлучује о избору кандидата, према стању ствари и садржини огласа из времена његовог закључивања.

Из образложења:

"У ранијем поступку поништена је одлука о избору умешача на радно место чистачице и ложача. Пошто није поништен оглас у целини, тужена је поново одлучивала о избору кандидата и опет примила али сада само да обавља послове чишћења. Незаконита је и друга одлука о избору умешача. Та одлука је донета по огласу од 28.03.1991. године. Поступак огласа није окончан а мора се окончати према стању ствари из времена закључења огласа. Пошто је реч о истом а не новом огласу, умешач није могла бити изабрана, јер је суд већ једном рекао да она не испуњава услове. Додуше, ти услови су се тицали послова ложача, али пошто је реч о неизмењеном огласу, и нова одлука о избору кандидата мора бити у складу са огласом од 28.03.1991. године. Тај се оглас, пре но што се оконча, не може мењати, осим у случају да је у међувремену дошло до укидања послова. У овом случају, до укидања послова чистача. Будући да одлука о опозивању том делу није донета, поступак заснивања радног односа по огласу од 28.03.1991. године мора се окончати према његовој изворној садржини. Ово произилази из

одредаба чл. 9. и 10. Закона о основним правима из радног односа ("Службени лист СФРЈ", бр. 60/89 и 42/90). Према томе, остаје да надлежни орган туженог донесе нову одлуку по расписаном конкурс у од 28.03.1991. године и то за радно место које обухвата како чишћење, тако и ложење парног котла школе. Разуме се, према прописима и стању ствари из времена закључења објављеног огласа".

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3000/93, од 21.09.1993)

Преображај радног односа

Кад привремено повећање обима рада постане трајно, радник који је засновао радни однос на одређено време, успоставља радни однос на неодређено време по самом закону, без обзира да ли је о томе у предузећу донета одлука.

Из образложења:

"Према члану 10. став 1. тачка 2. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 45/91) привремено повећање обима не може трајати дуже од шест месеци, што је у одлуци о заснивању радног односа и назначено. Међутим, рад тужиоца на радном месту рецепционара настављен је и по истеку тог рока. То указује да је привремено повећање обима рада постало трајно. На такав закључак упућује и виšekратно месечно продужење рада тужиоца. Услед тога је, на основу члана 10. ст. 3. и 4. Закона о радним односима, дошло до преображаја радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, што су нижестепени судови и декларисали. До преображаја радног односа долази по самом закону па се у ревизији неосновано наводи да радни однос на неодређено време није успостављен, зато што о томе у предузећу није донета одлука. Да је таква одлука донета, овог спора не би било. Недоношење одлуке је пропуст туженог а не слуша се онај ко се позива на своју срамоту".

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1948/92, од 18.06.1992)

Правна фикција о постојању радног односа на неодређено време

Радни однос заснован на одређено време ван случајева када то закон допушта сматра се радним односом на неодређено време, без обзира да ли о томе постоји или не постоји изричит пропис.

Из образложења:

"Важећи закон о радним односима ("Службени гласник", бр. 45/91 и 18/92) не садржи одредбу о овој правној фикцији, али се она подразумева, јер ван случајева изузетака (када је могућно засновати радни однос на одређено време) влада правило о постојању радног односа на неодређено време. Примена ове фикције претпоставља да је радни однос на одређено време успостављен легитимно. Тај захтев је у овом случају испуњен пошто је претходно објављен оглас преко организације за запошљавање, што је одговарало чл. 25. и 27. тада важећег Закона ("Службени гласник СРС", бр. 31/77, 7/82 и 15/85)."

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 1081/93, од 8.04.1993)

"Фактички радни однос"

"Фактички радни однос" настаје фактом ступања радника на рад а престаје фактом престанка рада.

Радник у "фактичком радном односу" има државину права и обавеза из радног односа, али није њихов титулар.

Из образложења:

"Није спорно да је тужилац ступио на рад без јавног огласа, на основу усменог договора са директором туженог предузећа. Пошто је то учињено ван случајева из члана 11. Закона о радним односима, тужилац ступањем на рад није засновао радни однос. Био је у тзв. фактичком радном односу, тачније на фактичком раду. Док је он трајао тужилац је имао државину права и обавеза из радног односа, али није постао њихов титулар.

Фактички радни однос настаје фактом ступања на рад а престаје фактом престанка рада. За престанак таквог рада довољно је да се раднику саопшти да више не долази на посао. Пошто такво саопштење у овом случају, постоји, постоје и услови за престанак тзв. фактичког радног односа.

С обзиром на овакав карактер тужиоцевог рада, није било потребно испитивати чија је идеја била да тужилац ступи на рад у тужено предузеће. Ступање на рад је релевантно само ако уследи после спроведеног поступка за заснивање радног односа. Тај поступак мора бити комплетан па евентуално постојање пријаве, без расписивања огласа, не би било довољно.

Како је, у конкретном случају, поступак заснивања радног односа изостао, у ревизији се неосновано наводи да су нижестепени судови погрешно применили материјално право, одбијајући захтев тужиоца да се поништи акт о престану рада и наложи његово враћање на рад."

(Пресуда Врховног суда Србије Рев. 6302/94 од 11.01.1995)

Услови распоређивања

Радник се, због потреба рада може распоредити на свако радно место које одговара степену његове стручне спреме, знању и способностима.

Из образложења:

"Према члану 17. став 2. Закона о основним правима из радног односа, радник може, због потреба процеса рада, бити распоређен на свако радно место које одговара његовом степену стручне спреме, знању и способностима. Укидање радног места не може бити разлог да се раднику повере неодговарајући послови."

(Пресуда Врховног суда Србије Рев. 3501/92 од 19.11.1992)

Законитост распоређивања

Законитост распоређивања зависи од стручне спреме, знања и способности радника. Ако је у одлуци о распоређивању назначено у чему се огледа потреба процеса и организације рада, а нема доказа о шикани или другим малициозностима, негирање ове потребе спада у домен целисходности што је ван овлашћења суда у радном спору.

Из образложења:

"Правилна примена материјалног права изискује да првостепени суд, у поновном поступку, затражи од тужиоца диплому школе коју је завршио да би несумњиво утврдио степен стручне спреме који има. Тек онда ће знати да ли тужилац има одговарајућу стручну спрему за рад на радном месту које му је поверено. Поред тога, суд треба да испита да ли тужилац има знања и способности за обављање послова који су му поверени, што ће се процењивати према искуству на пословима које је раније обављао. Најзад, суд треба да оцени и постојање потребе процеса и организације рада. У образложењу побијаних решења се наводи у чему се огледа та потреба. Њено негирање, уколико нема доказа о шикани или другим малициозностима, спада у домен целисходности распореда а у то суд, овлашћен да испитује законитост, не треба да улази".

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4166/94, од 7.09.1994)

Критеријуми и мерила за утврђивање технолошког вишка

У поступку утврђивања "технолошког вишка" узимају се у обзир не само критеријуми него и мерила о начину њиховог примењивања, утврђена посебним, односно појединачним колективним уговором.

Критеријуми утврђени посебним, односно појединачним колективним уговором, не могу бити неповољнији за радника од оних који су утврђени општим колективним уговором.

Из образложења:

"При испитивању правилности поступка утврђивања "технолошког вишка", првостепени суд ће узети у обзир и члан 32. став 3. Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", број 18/90) по коме се посебним, односно појединачним колективним уговором (овај други може бити супституисан општим актом, по новелираном члану 86. став 2. ЗОПРО) утврђује начин вредновања, односно примене критеријума. Према члану 32. ст. 1. и 2. Општег колективног уговора, основни критеријум је успешност радника на раду, док су стручна спрема, радно искуство, стаж осигурања и сви други критеријуми, корективни. Ове одредбе се, на основу члана 3. став 5. Закона о колективним уговорима ("Службени гласник РС", бр. 6/90) и члана 2. став 1. самог Општег колективног уговора, непосредно примењују и не могу бити игнорисане. Критеријуми утврђени у радној средини не могу бити неповољнији за радника од оних који су утврђени Општим колективним уговором, како је и предвиђено чланом 3. став 6. Закона о колективним уговорима."

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 2369/93 од 8.07.1993)

Остваривање права "технолошког вишка"

Предузеће може приступити обезбеђивању права која припадају радницима у статусу технолошког вишка, тек кад одлука о престанку потребе за њиховим радом постане коначна.

Из образложења:

"Прописи о "технолошком вишку" имају две димензије: прва се односи на утврђивање статуса радника за чијим је радом престала потреба а друга, на остваривање права која ови радници имају.

Статус "технолошког вишка" утврђује се у двостепеном поступку, на основу програма технолошких, економских или организационих промена, критеријума и мерила који одређују начин примене критеријума, што је предвиђено чланом 22. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 45/91) и чланом 32. ст. 1. до 3. Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", број 18/90). Тек када одлука о томе постане коначна и кад буде достављена организацији за запошљавање, предузеће може приступити примени прописа о обезбеђивању права радника за чијим је радом престала потреба."

(Решење Врховног суда Србије Рев. 2566/93 од 15.07.1993)

Кривична и дисциплинска одговорност

Дисциплинска одговорност је независна од кривичне.

Парнични суд који испитује законитост дисциплинске мере није везан ослобађајућом кривичном пресудом.

Из образложења:

"Кривични суд је, због недостатка доказа, ослободио тужиоца одговорности за кривично дело противправног присвајања шалитре из круга преду-

зећа. Дисциплински органи предузећа су, међутим, за исту радњу тужиоцу изrekli меру престанка радног односа, сматрајући да постоје поуздани докази о њеном извршењу. Парнични суд је нашао да је дисциплинска мера правилно изречена, пошто је претходно извео и оценио доказе изведене и оцењене у дисциплинском поступку.

Према члану 12. став 3. ЗПП, парнични суд је везан само осуђујућом правноснажном пресудом кривичног суда. Не и ослобађајућом пресудом. Отуда је парнични суд, могао закључити да је тужилац присвојио три цака шалитре и учинио тежу повреду радне обавезе која повлачи облигатно изрицање мере престанка радног односа, упркос постојању правноснажне ослобађајуће кривичне пресуде. Зато се пуномоћник тужиоца неумесно чуди смелости парничног суда да утврди чињенице које кривични суд није могао утврдити. Парничном суду је за то била потребна вештина а не смелост”.

(Пресуда Врховног суда Србије у Београду, Рев. 5651/94 од 6.12.1994)

Незнатна друштвена опасност и повреда радне обавезе

Незнатна друштвена опасност не искључује постојање повреде радне обавезе, па је у том смислу дисциплинска одговорност строжија од кривичне.

Из образложења:

”Незнатна друштвена опасност искључује постојање кривичног дела, али не и повреде радне обавезе. Отуда, иако противправно присвајање пластичног бурета није покренуло механизам кривично-правне заштите, тужилац није могао избећи дисциплинску одговорност. Дисциплинско право не познаје незнатну друштвену опасност па се радник позива на одговорност и за противправно присвајање ствари мање вредности. По томе је дисциплинска одговорност строжија од кривичне. Смисао строгости дисциплинске одговорности произлази из суштине масовног рада у предузећима и другим радним срединама. Ако би сваки појединац противправно присвајао ствари предузећа мале вредности, отуђена имовина била би велика и угрозила би делатност предузећа. Зато оно има право да се од овог ризика брани строгошћу прописа о дисциплинској одговорности радника”.

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4088/93, од 30.12.1993)

Оцена законитости суспензије

Законитост одлуке о суспензији оцењује се независно од законитости одлуке о изреченој дисциплинској мери.

Из образложења:

”Законитост одлуке о суспензији не дели судбину одлуке о изреченој мери. Одлука о суспензији се оцењује независно од законитости изречене дисциплинске мере а зависи искључиво од постојања разлога за суспензију. Ако ти разлози постоје, суспензија је законита, без обзира на исход дисциплинског поступка, односно законитост дисциплинске мере. Тиме се, наравно, не дира у могућност остваривања права из члана 81. став 3. Закона о радним односима.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 3501/94 од 18.01.1995)

Место повреде

Поведа радне обавезе постоји и кад је учињена изван простора и времена рада, ако је њена радња или последица у вези са радом.

Из образложења:

"Радник је дужан да поштује дисциплину не само на радном месту и у току радног времена, већ и изван круга предузећа. Повреда радне обавезе, у овом случају изазивање туче, може бити учињена и изван простора и времена рада, под условом да је у вези са радом. Физички и вербални напад на директора пред његов одлазак на службени пут, учињен непосредно испред улаза у пословни простор предузећа и пред почетак радног времена, јесте акт недисциплине учињен у вези са радом. Отуда је тужилац учинио повреду радне обавезе, која му се ставља на терет."

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3422/92, од 26.11.1992)

Време повреде

Радник може учинити повреду радне обавезе и за време слободних дана.

Из образложења:

"Радник ступањем на рад преузима обавезе и радне дужности а ако их својом кривицом не испуњава чини повреду радне обавезе. Дужности на раду или у вези са радом обухватају укупно понашање радника а не само извршавање радних обавеза непосредно везаних за процес рада и фактичко присуство радника на радном месту. Незаконито располагање имовином предузећа представља повреду радне обавезе и кад је извршено у слободне дане. У те дане раднику не престаје дужност придржавања радних обавеза."

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4069/93, од 30.12.1993)

Аргументована критика и повреда радне обавезе

Аргументована јавна критика изражена у петицијама, представкама, предлозима или на други начин, је легитимни чин и због одсуства противправности, искључује постојање повреде радне обавезе.

Из образложења:

"Аргументована критика је легитимни чин. Према члану 48. Устава Републике Србије, свако има право да јавно критикује рад државних органа, организација и функционера и да поднесе представке, петиције и предлоге, а подносилац представке не може бити позван на одговорност нити трпети друге штетне последице за ставове изнесене у јавној критици, представи, петицији или предлогу, осим ако је тиме учинио кривично дело. Како ревизија не указује на постојање пресуде о кривичној одговорности тужиоца, подношење представке шефу државе није било противправно па не може бити повреда радне обавезе. С обзиром на то, неосновани су наводи ревизије да је побијана пресуда продукт погрешне примене материјалног права."

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 2084/92, од 4.06.1992)

Мера престанка радног односа и облик кривце

Мера престанка радног односа се може изрећи само ако се кривица радника испољава као намера или крајња непажња.

Из образложења:

"Према члану 63. став 2. Закона о радним односима, дисциплинска одговорност је условљена кривицом радника, која се код изрицања мере престанка радног односа испољава у намери или грубој непажњи. Нижестепени судови нису оценили дисциплинску меру престанка радног односа са становишта субјективног односа тужиоца према радњи повреде и њеним последицама, због чега је преурањен закључак да је изречена дисциплинска мера законита. Потпуна оцена законитости изречене мере биће могућна тек када се чињенично стање употпуни разјашњењима у вези са постојањем,

односно непостојањем намере или грубе непажње. Да би то било учињено, овај суд је, у смислу члана 395. став 2. ЗПП, укинуо обе нижестепене пресуде и предмет вратио на поновно суђење.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 4611/93, од 11.01.1994)

Најтежа дисциплинска мера и олакшавајуће околности

Ако постоје објективни и субјективни услови за облигатно изрицање најтеже дисциплинске мере, онда се њено изрицање не може избећи позивањем на олакшавајуће околности.

Из образложења:

”Кад постоје објективни и субјективни услови за облигатно изрицање најтеже мере, онда се њено изрицање не може избећи позивањем на олакшавајуће околности. У овом случају ти услови постоје, па је дисциплинска мера престанка радног односа могла бити изречена, без обзира на олакшавајуће околности на које се тужилац позива. Те околности су релевантне код факултативног изрицања дисциплинских мера, што овде није случај”.

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4947/94 од 19.10.1994)

Застарелост дисциплинског поступка

До застарелости вођења дисциплинског поступка долази ако субјективни или објективни рок из члана 77. став 3. Закона о радним односима, истекне пре доношења другостепене одлуке у дисциплинском поступку.

Из образложења:

”Према члану 77. став 3. Закона о радним односима, вођење дисциплинског поступка застарева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком једне године од дана када је повреда учињена. У овој ситуацији реч је о субјективном а у другој, о објективном року. Тужени је сазнао за повреду радне обавезе и учиниоца 13. фебруара 1992. године, када је надлежни дисциплински орган примио пријаву из које се види да је повреда учињена 29. октобра 1991. године. Субјективни рок је истекао 13. јула 1992. године а вођење дисциплинског поступка окончано 6. априла 1993. године, доношењем другостепене одлуке. С обзиром на то, застарелост вођења дисциплинског поступка је наступила. Ако постоје услови за застарелост по субјективном року, ирелевантно је да ли је истекао и објективни рок. И обратно. Дисциплински поступак је двостепен, што несумњиво произлази из чл. 73. до 75. Закона о радним односима. Отуда се у ревизији неосновано наводи да рачунање рока застарелости вођења дисциплинског поступка ваља рачунати према моменту доношења првостепене одлуке. Том одлуком се окончава првостепени дисциплински поступак. После њеног достављања отвара се другостепени поступак, уколико радник у законском року изјави приговор, што је у овом случају учињено.”

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3255/94, од 6.07.1994)

Тужба и застарелост дисциплинског поступка

Тужба у радном спору не прекида застарелост вођења дисциплинског поступка.

Из образложења:

”Неосновано се тужилац у ревизији позива да је дисциплински поступак окончан у оквиру застарног рока од шест месеци, 27. октобра 1992. године, доношењем одлуке Комисије за молбе и жалбе Управног одбора

туженог. Ова одлука је поништена правноснажном пресудом од 19. марта 1993. године и дисциплински предмет враћен на одлучивање надлежном другостепеном дисциплинском органу. То је имало за последицу поновно отварање поступка по приговору, али је одлука другостепеног дисциплинског органа донесена након наступања застарелости вођења дисциплинског поступка. Рок застарелости је преклузиван, континуирано је текао и наступио по самом закону. Његово наступање није прекинуто ни поступком пред судом који је окончан поменутом правоснажном пресудом”.

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1043/94, од 13.04.1994)

Претходно обраћање предузећу у спору о накнади штете

Радник може поднети тужбу ради накнаде штете настале на раду или у вези са радом, тек по протеку рока од 30. дана од подношења захтева предузећу да се о томе закључи споразум. Ако ова процесна претпоставка није испуњена, суд ће прекинути поступак и упутити радника да се најпре обрати предузећу.

Из образложења:

”Према члану 85. став 2. Закона о радним односима, у спору о накнади штете по тужби радника судска заштита је могућна ако се радник и предузеће не споразумеју о накнади у року од 30 дана. У списима нема података да је овај услов испуњен, што указује да нижестепени судови нису водили рачуна о тој одредби. На тај начин су и повредили материјално право. Повреда је такве нарави да захтева укидање нижестепених одлука да би се у поновном поступку, у смислу члана 395. став 2. ЗПП, испитало да ли је испуњена процесна претпоставка за вођење поступка о накнади штете по захтеву радника. Ако та претпоставка није испуњена, поступак се има прекинути да би се наставио по истеку рока од 30 дана.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 3571/92, од 19.09.1992)

Одговорност више радника за штету

Кад више радника одговара за исту штету, па се њихови појединачни удели у настанку штете не могу утврдити, онда они накнађују штету у једнаким деловима, али се при том мора утврдити када је штета настала и који су радници у том времену одсуствовали с посла.”

Из образложења:

”Према члану 82. ст. 2. и 3. Закона о радним односима (”Службени гласник РС”, бр. 45/91 и 18/92), ако штету проузрокује више радника, сваки од њих је одговоран за део штете коју је проузроковао, а уколико се за сваког од њих не може утврдити тај део, узео се да су сви радници подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима. Да би се овај пропис могао применити, потребно је да се утврди колико је укупно радника учествовало у настанку штете, што зависи не само од броја радника који су радили са платинским анодама, него и од броја радника који су у времену њиховог нестанка били одсутни са рада. Ове околности нису разјашњене па се у ревизији основано указује на мане у погледу примене материјалног права. Првостепени суд ће, у поновном поступку, најпре разјаснити у ком периоду су платинске аноде нестале из радног простора и колико је радника у том времену са њима радило, да би тек након тога одлучио о захтеву за накнаду штете, који је предмет тужбеног захтева. При том ће оценити и основ одговорности тужених радница који је, чланом 82. став 1. Закона о радним односима редуциран на намеру или крајњу непажњу.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 2079/93, од 24.06.1993)

Радник као треће лице

Оштећени може бити треће лице и кад је запослен у предузећу чији су му радници проузроковали штету.

Из образложења:

"Према члану 170. став 1. Закона о облигационим односима, за штету коју радник на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара предузеће у којем је радник радио у тренутку проузроковања штете, осим ако докаже да је радник у датим околностима поступао онако како је требало. У конкретној ситуацији, тужилац је треће лице без обзира што је у радном односу са туженим предузећем. Њему су нестали сликарски радови пошто су га радници туженог, без обавештавања преселили у другу канцеларију док је био на боловању."

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4662/92, од 14.01.1993)

Раскид радног односа по изјави радника

Одлука о престанку радног односа на основу писмене изјаве радника да жели раскинути тај однос, нема конститутиван већ деклараторан карактер, па до престанка радног односа долази и кад таква одлука није донета.

Из образложења:

"Нижестепени судови су правилно закључили да је захтев тужиоца неоснован. Овде је реч о престанку радног односа по изјави радника о раскиду радног односа, у смислу члана 75. став 1. тачка 1. Закона о основним правима из радног односа. Основ за престанак радног односа је - сама изјава о раскиду радног односа, тако да раднику радни однос престаје, ipso iure, по истеку отказног рока. Јесте уобичајено да се, евиденције ради, и код примене овог основа доноси одлука о престанку радног односа. Али, она није конститутивна већ декларативна. Стога се њоме само констатује да је до престанка радног односа по вољи радника - дошло. Пошто је основ за престанак радног односа сама изјава радника, правна дејства престанка радног односа не зависе од тога да ли је одлука о престанку радног односа донета или не. Самим тим, без значаја су наводи ревизије да раније Раднички савет о његовом захтеву није одлучивао. Одлучивао је нови Раднички савет, али и та одлука има декларативни карактер. Тужиоцу је престао радни однос по његовој вољи и то никаква одлука није могла да промени."

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3768/92, од 3.12.1992)

Уговарање споразумног престанка радног односа

Споразум о престанку радног односа може бити садржан и у уговору којим се радни однос заснива.

Из образложења:

"Раднику, по члану 35. став 3. Устава Републике Србије, може престати радни однос против његове воље под условима и на начин утврђен законом и колективним уговором. У овом случају тужиоцу је престао радни однос по споразуму, у смислу члана 75. став 1. тачка 2. Закона о основним правима из радног односа ("Службени лист СФРЈ", бр. 60/89 и 42/90). Овај споразум садржан је у уговору о удруживању рада и средстава кога су странке закључиле 19. маја 1989. године. Према члану 7. тог уговора тужени може раскинути уговор у случају негативног пословања, у ком случају по истој одредби члана 6. став 2. уговора, престаје и радни однос удружиоца средстава. Пошто се тужилац, својим потписом на уговору, сагласио са овим одредбама, сагласио се и са престанком радног односа у случају престанка уговора. На тај начин настао је и основ за престанак радног односа по коме

је донесено и решење о престанку радног односа од 12. новембра 1990. године. Овим решењем је заправо само декларисано да су наступили услови за примену споразума о престанку радног односа.”

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3123/93, од 7.10.1993)

Навршавање радног века

Радни век је једнак и за мушкарца и за жену, али жена може остварити право на пензију раније, што не значи да јој против њене воље раније може престати и радни однос.

Из образложења:

”Чланом 75. став 3. Закона о основним правима из радног односа (”Службени лист СФРЈ”, бр. 60/89 и 42/90) предвиђено је да раднику престаје радни однос кад наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота. По овој одредби радни век је једнак и за мушкарце и за жене. По прописима о пензијском осигурању, жена, међутим, може ако жели, да оствари право на старосну пензију пет година пре мушкарца. Али, ако не жели, има право да ради колико и мушкарац. Могућност остваривања права на пензију није основ за престанак радног односа па су нижестепени судови правилно поступили што су поништили првостепену и другостепену одлуку о престанку радног односа.

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3240/92, од 5.11.1992)

Последице превременог престанка радног односа

После доношења првостепене одлуке о престанку радног односа, радник има право да ради до коначности те одлуке, па ако му је превремено престао рад, суд га има вратити и обавезати предузеће да му накнади штету због изостале зараде - до доношења одлуке о приговору, без обзира да ли је наступила преклузија у погледу могућности вођења радног спора против првостепене одлуке:

Из образложења:

”Тужилац је тражио враћање на посао и накнаду штете за изосталу зараду. Тужба садржи твђење да је тужиоцу радни однос престао незаконито, али без захтева да се поништи одлука о престанку радног односа. С обзиром на то, нижестепени судови нису могли применити одредбу члана 97. став 1. Закона о радним односима (”Службени гласник РС”, бр. 45/91 и 18/92) о преклузији у случају хутања о приговору против одлуке о престанку радног односа. У овом спору тужилац ту одлуку и није побијао. То, због протека рока, више и не може учинити. Али, преклузија у погледу могућности побијања донесене одлуке о престанку радног односа нема значаја на одлучивање о постављеним захтевима. Против те одлуке тужилац је поднео приговор који, у смислу члана 100. Закона о радним односима, задржава извршење до њене коначности. Како о приговору није одлучено, донесена одлука није постала коначна па није могла постати ни извршена. Стога, није могла изазвати ни престанак рада ни престанак права на зараду. Те последице ће наступити тек када приговор тужиоца буде одбијен. Уколико до тога дође, тужилац ће, у одређеном року, моћи да побија другостепену одлуку. Преклузија у погледу побијања првостепене одлуке не делује на могућност побијања другостепене одлуке, пошто је реч о различитим одлукама. Нижестепени судови нису о овоме водили рачуна па се у ревизији основано указује на погрешну примену материјалног права. То је и био разлог што је овај суд, у смислу члана 395. став 2. ЗПП, укинуо оба решења и предмет вратио првостепеном суду на поновно суђење. У поновном поступку првостепени суд ће отклонити речене недостатке. О постављеним зах-

тевима одлучиваће мериторно, с тим што ће се дејство пресуде простирати само до доношења одлуке о приговору. Потом ће, уколико буде донета, деловати коначна одлука о престанку радног односа. После донесене првостепене одлуке о престанку радног односа, радник има право да ради и остварује зараду све док о његовом приговору не буде одлучено, без обзира да ли је првостепена одлука законита или незаконита, односно да ли је наступила или не преклузија у погледу могућности њеног побијања у радном спору.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 683/93, од 11.03.1993)

Дејство приговора

Радник према коме је донета првостепена одлука о престанку радног односа, остаје у радном односу за све време од подношења приговора до доношења другостепене одлуке.

Из образложења:

”Према члану 100. Закона о радним односима, приговор против одлуке о престанку радног односа има суспензивно дејство, услед чега задржава извршење донесене одлуке, све док се о њему не одлучи. Имајући ово у виду, у ревизији се неосновано наводи да је тужила могла остварити стаж осигурања и накнаду изостале зараде само до истека времена у коме је, по закону, другостепена одлука могла бити донета. То време одређено је чланом 95. став 1. Закона о радним односима и износи 30 дана. Међутим овај рок није преклузиван, па се одлука о приговору може донети и касније. То се и догодило. Пошто је доношење другостепене одлуке у рукама предузећа, оно се не може позивати на своје пропусте па не може избећи консеквенце ћутања о приговору, све док не донесе другостепену одлуку. Тачно је да је основ за престанак радног односа због одбијања распореда - императиван. Али, то није основ по сили закона, већ по одлуци предузећа која се доноси без сагласности радника. Отуда, раднику по овом основу престаје радни однос тек са коначношћу донесене одлуке. Зато се у ревизији неосновано наводи да су судови погрешили што су признали у стаж осигурања све време до доношења другостепене одлуке.”

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 474/94, од 23.02.1994)

Преклузивни рок и грешка

Рок за подношење приговора је преклузиван а његова строгост не трпи грешку као извињавајући разлог.

Из образложења:

”Рок за подношење приговора је преклузиван а његова строгост не трпи грешку као извињавајући разлог. Зато су без значаја наводи ревизије о томе да је до закашњења у подношењу приговора дошло услед грешке приправника у адвокатској канцеларији пуномоћника тужиоца”.

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 1124/93, од 8.04.1993)

Обавештење о седници

Радник може бити обавештен о седници другостепеног органа и објављивањем дана, места и дневног реда ове седнице на огласној табли предузећа. Необавештавање о седници је релевантно само ако је утицало или је могло утицати на правилност другостепене одлуке.

Из образложења:

”Према члану 95. став 2. Закона о радним односима, радник има право да присуствује седници радничког савета на којој се расправља о његовом

приговору и да се изјасни о чињеницама важним за доношење другостепене одлуке. Пошто ова одредба не садржи и изричиту обавезу предузећа да подносиоца приговора лично позове, за остваривање овог права било је довољно да је он обавештен о седници другостепеног органа. То обавештавање се може учинити и истицањем објаве о дану, месту и дневном реду седнице. У поновном поступку првостепени суд ће испитати да ли је обавештење о дану, часу и дневном реду седнице другостепеног дисциплинског органа јавно објављено, јер од тога зависи да ли је тужиоцу омогућено остваривање права из члана 95. став 2. Закона о радним односима. Овај пропис не би био повређен ако је из објављеног дневног реда било видљиво да ће се решавати и о приговору тужиоца. Ако нађе да је овај пропис, ипак, повређен, судови треба да оцене да ли је то утицало или је могло утицати на правилност побијане одлуке. Повреда је релевантна само ако је испуњен овај услов”.

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 2849/93, од 24.08.1993)

Мишљење синдиката

Пропуст да се затражи мишљење синдиката неће имати за последицу поништавање коначне одлуке, ако се, с обзиром на околности случаја, може закључити да би било негативно по радника.

Из образложења:

”Пропуст другостепеног органа да затражи мишљење синдиката није довољан за поништавање коначне одлуке. Имајућу у виду околности случаја и програмске циљеве за које се синдикат залаже, овај суд сматра да би мишљење било негативно и да је затражено. Стога, околност да оно није затражено нема капацитет повреде поступка која би коначну одлуку начинила незаконитом”.

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1583/93, од 13.05.1993)

Одсуство правне поуке и рок за тужбу

Погрешна правна поука о року за тужбу у радном спору утиче а одсуство правне поуке у том року не утиче на благовременост тужбе.

Из образложења:

”Рок у коме се може тражити судска заштита је материјално-правни преклузивни рок чијим се пропуштањем губи право на судску заштиту. Стога је тужба поднета после овог рока, неблаговремена.

С обзиром на изнето, околност да побијена одлука не садржи правну поуку, није од утицаја на правилност судске одлуке о одбацивању тужбе. Рок за подношење тужбе је одређен Законом о радним односима па није било неопходно да одлука о приговору садржи правну поуку. Пошто овде није реч о погрешној поуци него одсуству поуке, у ревизији се неосновано указује на погрешну примену материјалног права”.

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 3118/94, од 6.10.1994)

Допуштеност тужбе кад нема другостепеног органа

Радник не може трпети штетне последице због неподношења приговора ако не постоји орган који о приговору треба да одлучује.

Из образложења:

”Према члану 97. став 2. Закона о радним односима, радник не може тражити заштиту права пред надлежним судом, ако претходно није тражио заштиту права пред надлежним органом у предузећу, осим у споровима у новчаном потраживању. Претходно обраћање органу интерне заштите је

процесна претпоставка за остваривање судске заштите. Али, она подразумева да је орган интерне заштите образован. Радник не може сносити штетне последице због неподношења приговора, ако га није имао коме поднети. Одсуство другостепеног органа је пропуст предузећа па оно не може имати користи од своје срамоте. Пошто првостепено решење о престанку радног односа не садржи поуку о праву на приговор, наводи ревизије да приговор није могао бити поднет пропустом туженог, добијају на значају, јер се тичу правилне примене члана 97. став 2. Закона о радним односима. С обзиром на то овај суд је, у смислу члана 395. став 2. ЗПП, укинуо другостепено решење и предмет вратио окружном суду на поновно суђење. При поновном одлучивању, другостепени суд ће размотрити процесне претпоставке о допуштености радног спора и са становишта органа коме је приговор могао бити поднет. Штетне последице због одсуства тог органа не може да сноси радник, без обзира да ли тај орган треба да буде образован у предузећу, или изван њега у смислу чл. 39. и 40. Општег колективног уговора. Ако не буде имао све елементе потребне за примену члана 97. став 2. Закона о радним односима, окружни суд ће првостепеном суду пружити прилику да их испита.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 4836/93, од 2.02.1994)

Допуштеност тужбе кад нема одлуке

Радник не може сносити штетне последице због пропуштања приговора, ако му послодавац није доставио одлуку коју је приговором требало да побија.

Из образложења:

”Према члану 97. Закона о радним односима, радник може поднети тужбу у радном спору ако је претходно поднео приговор надлежном другостепеном органу у предузећу. Приговор се, по члану 94. став 1. Закона о радним односима, подноси против првостепене одлуке са којом радник није задовољан. Из ових одредаба произлази да остваривање права на приговор подразумева: постојање органа коме се приговор подноси и постојање одлуке против које се приговор подноси. У овом случају приговор није поднет, јер тужила није добила одлуку против које би га изјавила. Тужили је одлуку о престанку радног односа, по члану 90. Закона о радним односима, био дужан да достави тужени. Пошто то није учинио, онемогућио јој је да се користи правом приговора. Због тога се тужени сада не може позивати на одсуство процесне претпоставке из члана 97. став 2. Закона о радним односима. Суд не слуша оног ко износи своју срамоту. Повреда права на приговор, које је иначе зајемчено чланом 22. став 2. Устава Републике Србије, не може користити оном ко је то право нарушио. Неподношење приговора искључило би судску заштиту да је тужени првостепену одлуку доставио тужили. Али, није. Отуда тужила не може сносити штетне последице због пропуста који је учинио тужени.”

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 36/93, од 7.12.1993)

Преклузивни рок и способност за расуђивање

Преклузивни рок за подношење приговора односно тужбе не делује према лицу које није способно за расуђивање.

Из образложења:

”Иако се у списима налази низ лекарских извештаја, нижестепени судови нису разјаснили од које болести тужилац болује и да ли је она такве

природе да је утицала на његову способност за расуђивање. Према лицу које није у стању да схвати значај својих радњи и управља својим поступцима не делују, уколико нема стараоца, преклузивни рокови за покретање поступка интерне и судске заштите, јер није у стању да предузме вољну радњу пријема одлуке за коју се везује почетак и крај тог рока”.

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 2617/94, од 8.06.1994)

Пропуштање приговора

Тужба радника који није искористио право приговора је недозвољена, па се има одбацити.

Из образложења:

”Тужбени захтев је правноснажно одбијен зато што тужилац није благовремено поднео приговор против одлуке првостепеног дисциплинског органа. Овај разлог није могао бити употребљен при мериторном одлучивању које су применили нижестепени судови. Према члану 97. став 2. Закона о радним односима (”Службени гласник РС”, бр. 45/91 и 18/92), заштити права пред надлежним судом радник не може да тражи ако претходно није тражио заштиту права пред надлежним органом у предузећу, осим кад остварује новчано потраживање. Из ове одредбе произлази да о тужби радника који није искористио право приговора није могућно одлучивати мериторно. Таква тужба је недопуштена и суд није надлежан да по њој поступа. С обзиром на речено, овај суд је, у смислу члана 394. став 2. укинуо обе пресуде и одбацио тужбу.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 1124/93, од 8.04.1993)

Пропуштање рока за тужбу

Кад пропуштањем рока дође до преклузије у погледу могућности подношења тужбе, суд не може мериторно одлучивати о праву које је предмет спора.

Из образложења:

”Тужилац је пропустио рок за подношење приговора против првостепене одлуке о престанку радног односа и на тај начин изгубио право на тужбу, у смислу члана 97. став 2. Закона о радним односима (”Службени гласник РС”, бр. 45/91 и 18/92). То је имало за последицу немогућност суда да мериторно одлучује о предмету спора. Како се изгубљено право на судску заштиту не може рестаурисати, без значаја су наводи ревизије о постојању субјективног права које је требало да буде предмет заштите. О том праву се судови више не могу изјашњавати.”

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 1722/93, од 27.05.1993)

Рачунање рока за тужбу

Рок за подношење тужбе у радном спору не продужава се кад последњи дан падне у недељу или други дан кад суд не ради.

Из образложења:

”Рок за тужбу у радном спору из члана 97. став 1. Закона о радним односима је материјалноправни преклузивни рок, који се не може ни скраћивати ни продужавати. Њега не може продужити ни одредба члана 12. став 4. ЗПП, јер се она не односи на рокове одређене материјалним законом какав је и поменути. Закон о парничном поступку се примењује на рокове утврђене материјалним законом само ако је то изричито предвиђено, као у случајевима на које упућује члан 113. став 8. ЗПП. Реч је о изузецима а пошто се они примењују рестриктивно, њихово дејство се не може проширити на

рокове утврђене материјалним законом - у овом случају - чланом 97. став 1. Закона о радним односима. Стога, рок за подношење тужбе у радном спору истиче последњег дана, без обзира да ли он пада у недељу или који други дан када суд не ради."

(Решење Врховног суда Србије Рев. 2727/93 од 10.08.1993)

Реинтеграција и накнада штете

Радник коме је престао радни однос, може тражити враћање на рад и накнаду штете ако одлука о мери престанка радног односа буде поништена.

Из образложења:

"Погрешно тужилац у ревизији сматра да има право да се врати на рад код туженог и на накнаду штете и изосталој заради, позивајући се на незако-нитост одлука првостепеног и другостепеног суда којим је одбијен његов захтев за поништај одлуке о дисциплинској мери престанка радног односа. Тужилац не може у спору за враћање на рад и накнаду штете побијати правоснажну одлуку суда којој је изречена дисциплинска мера престанка радног односа оцењена законитом. Пошто није било услова да се туженом наложи да тужиоца врати на рад и да му накнади штету у изосталој заради, захтев тужиоца је правилно одбијен. Стога нису основани ни наводи ревизије о погрешној примени материјалног права".

(Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4872/93, од 2.02.1994)

Зависна реинтеграција

Враћање радника на рад је нужна последица поништавања одлуке о престанку радног односа.

Из образложења:

"Реинтеграција радника је нужна последица поништавања одлуке о престанку радног односа, јер та одлука делује ретроактивно. Отуда се не могу уважити наводи ревизије да је налагањем враћања тужиље на рад суд узурпирао овлашћења пословодног органа. Враћање на рад подразумева враћање на раније радно место а ако је оно укинато, на радно место које одговара стручној спреми, звању и способностима радника".

(Пресуда Врховног суда Србије Рев. 3240/92 од 5.11.1992)

Независна реинтеграција

О враћању радника на рад одлучује се независно од захтева за поништавање мере престанка радног односа, уколико о приговору радника није одлучивано.

Из образложења:

"У тужби, којом је покренуо радни спор, тужилац је поставио два захтева: 1) да се поништи изречена дисциплинска мера, 2) да се врати на раније радно место уз признавање свих права из радног односа. Други захтев за сада није условљен првим. Предмет овог спора је првостепена одлука о изрицању мере престанка радног односа а она, због суспензивног дејства приговора, није могла бити извршена. Пошто је то ипак учињено враћање тужиоца на рад и признавање права из радног односа не произлазе из основаности првог захтева, већ се заснивају на суспензивном дејству приговора, које не постојати све док се не донесе коначна одлука. Суспензивно дејство приговора предвиђено је чланом 80. став 3. Закона о основним правима из радног односа а тај пропис изазива исте правне последице као и касније

донета одредба члана 76. став 3. Закона о радним односима. Према томе, одсуство ове друге одредбе није од значаја у погледу дејства приговора. За све време до доношења одлуке о приговору, теку рокови застарелости вођења дисциплинског поступка, што ће такође имати значаја при одлучивању о другом захтеву тужиоца”.

(Решење Врховног суда Србије, Рев. 4013/93, од 7.12.1993)

Реинтеграција и укидање радног места

Укидање радног места није сметња враћању радника на рад.

Из образложења:

”Накнадно укидање радног места не утиче на одлуку суда о враћању радника на рад. Радник се враћа у радну средину да би му се обезбедио исти положај као и раднику који се у тренутку укидања радног места затекао у тој средини. Прописи о ”технолошком вишку” важе и за раднике који су незаконитом одлуком или радњом били одстрањени са рада. Важе, дакле, и за тужиоца кога је директор одстранио из школе пре коначности одлуке о престанку радног односа, и тиме грубо повредио одредбу о суспензивном дејству приговора из члана 100. Закона о радним односима”.

(Пресуда Врховног суда Србије Рев. 4226/94 од 18.01.1985)

Приредио др Зоран Ивошевић

ОДЛУКЕ САВЕЗНОГ УСТАВНОГ СУДА

Савезни уставни суд не оцењује уставност, односно законитост аката о оснивању предузећа, установа и других организација

Општинска скупштина у М. основала је одређену установу, одредила врсту њене делатности, њену пословну способност у правном саобраћају, права и обавезе Установе и права и обавезе Скупштине као оснивача.

Грађанин сматра да општинска скупштина нема право да постојеће друштвено предузеће претвара у друго предузеће, односно установу, и да је повредила слободу постојећег предузећа на самостално и слободно организовање у смислу члана 74. Устава СРЈ.

Савезни уставни суд сматра да оспорена одлука није општи акт чију уставност, односно законитост, сагласно одредбама члана 124. став 1. Устава СРЈ, оцењује Савезни уставни суд. Оспорена одлука не уређује на општи начин одређено питање, није акт који се односи на неодређен број субјеката. У питању је појединачни акт, о чијој уставности и законитости не одлучује Савезни уставни суд, већ редовни судови, у чијој је надлежности решавање спорова о статусним променама у предузећима и другим правним лицима. Због тих разлога, Савезни уставни суд одбацио је дату му иницијативу.

(Савезни уставни суд, решење III У бр. 13/93, од 18.I 1995)

Слобода синдикалног удруживања и деловања не јамчи свакој од више синдикалних организација право да буде потписник колективног уговора

Колективним уговором о изменама и допунама Општег колективног уговора (”Службени гласник”, број 65/94) извршене су одређене измене