

NEPOŠTOVANJE RADNE DISCIPLINE KOD POSLODAVCA I OTKAZ UGOVORA O RADU**Zakon o radu****član 101 stav 1 tačka 4)**

Nemogućnost nastavka rada

Sentenca:

Stanje nediscipline je svako ponašanje koje remeti radni proces poslodavca i dovodi do nemogućnosti da zaposleni nastavi da radi kod poslodavca. Radi se o pravnom standardu koji se kvalifikuje i ceni spram okolnosti svakog konkretnog slučaja. Nepoštovanje radne discipline kao otkazni razlog nije uslovljeno unapred propisanim ponašanjem, jer se radi o opštoj klauzuli po kojoj svaki akt nediscipline može dovesti do otkaza.

Iz obrazloženja:

"Prema utvrđenju prvostepenog suda, tužilac je bio u radnom odnosu kod tuženog na radnom mestu električara i dana 6.8.2004. godine poslovođa V. S. mu je izdao usmeni nalog da pripremi električne ormare i da iste uz pomoć drugog radnika postavi na električne stubove OŠ u B. P., koji nalog je on drsko odbio, bez obzira što je upozoren na hitnost izvršenja ovog radnog zadatka. Tužilac je i od strane v.d. direktora tuženog upozoren da izvrši radni nalog, ali je ponovo odbio da nalog izvrši.

Osporenim rešenjem tuženog br. ... od 27.8.2004. godine tužiocu je otkazan ugovor o radu zbog nepoštovanja radne discipline i ponašanja zbog kojeg ne može da ostane na radu kod tuženog, koje mu je dostavljeno dana 27.8.2004. godine. Navedeno rešenje je doneto na osnovu člana 101. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (dalje: Zakon), važećem u trenutku ispoljenog stanja nediscipline tužioca. Donošenju osporenog rešenja prethodilo je obaveštenje tuženog sindikatu od 16.8.2004. godine o postojanju razloga za otkaz tužiocu koje je dostavljeno sindikatu dana 18.8.2004. godine i povodom kojeg je tužilac dao pismenu izjavu sindikatu u kojoj je osporio navode upozorenja o postojanju razloga nepoštovanja radne discipline, a povodom događaja od 6.8.2004. godine. Tuženi je upozorenje o postojanju otkaznih razloga zbog iskazane nediscipline pokušao da uruči tužiocu, koji je odbio da isto primi i u daljnjem je, postupajući po nalogu inspekcije rada od 6.10.2004. godine, isto upozorenje i rešenje o otkazu ugovora o radu od 27.8.2004. godine istakao na oglasnoj tabli. Dakle, tužiocu je pre prestanka radnog odnosa, 6.10.2004. godine, dostavljeno upozorenje o postojanju otkaznih razloga i tužilac je imao mogućnosti da se o istom izjasni. Nedostatak mišljenja sindikata i propust sindikata da postupi po obavezi iz člana 104. stav 4. Zakona nema značaja za zakonitost osporenog rešenja.

Pravilnom ocenom izvedenih dokaza skupno i pojedinačno, na osnovu člana 8. Zakona o parničnom postupku, prvostepeni sud nalazi da su se u radnjama tužioca, kritičnog dana 6.8.2004. godine, odbijanjem da postupi po nalogu poslovođe i v.d. direktora tuženog i njegovog drskog ponašanja, ostvarili otkazni razlozi za otkaz ugovora o radu tužiocu zbog stanja nediscipline, na osnovu člana 101. stav 1. tačka 4) Zakona. Ocenjujući celokupno ponašanje tužioca i činjenicu da je tužilac i ranije upozoravan na svoje ponašanje i ispoljeno stanje nediscipline, i po oceni ovog suda nastao je otkazni razlog iz člana 101. stav 1. tačka 4) Zakona. Stoga je pravilan zaključak prvostepenog suda da se ponašanje tužioca, ispoljeno na radnom mestu dana 6.8.2004. godine, može smatrati stanjem nediscipline, što predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, na osnovu člana 101. stav 1. tačka 4) Zakona, imajući u vidu kako prava tužioca, tako i njegove obaveze, kao zaposlenog prema poslodavcu."

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 63/2011 od 12.4.2012. godine)

