

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ЗБОГ НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом због непоштовања радне дисциплине, ако запослени неоправдано одбије да ради на пословима на које је привремено премештен због хитности посла.

Из образложења:

„Наиме, одредбом члана 172-а. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) који је био у важности у време доношења оспорених решења туженог, прописано је да уколико је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци (став 1), а у случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са ког се премешта, ако је то повољније за запосленог.

У конкретном случају, тужени, послодавац је привремено распоређивање тужиоца из једне у другу амбуланту образложио пензионисањем доктора медицине и забраном запошљавања нових радника по Уредби о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, а из којих разлога је тужени извршио премештај извршилаца – доктора медицине по амбулантама на територији Града Чачка, међу којима и тужиоца.

Послодавац је овлашћен да изврши размештај запослених – извршилаца одређених послова на одговарајућа радна места, а тужени је као послодавац у образложењу оспореног решења о привременом распоређивању навео разлоге због којих се тужиоцу одређује привремени премештај и у свему поступио у складу са одредбом члан 172-а Закона о раду.

Супротно наводима ревизије, запослени није овлашћен да одбије да ради на пословима на којима је привремено распоређен, већ има могућност да у року прописаном одредбом члана 195. став 2. Закона о раду, остварује судску заштиту против решења послодавца којим су му повређена права по основу рада, односно да у судском поступку доказује да је решење о привременом распоређивању запосленог у смислу цитиране законске норме неправилно и незаконито и да није било потребно да се одређени посао изврши без одлагања, која хитност представља основ и услов за доношење овог решења.

Међутим, тужилац одбијањем да ради на пословима на које је премештен решењем послодавца, сходно Закону о раду, није поштовао радну дисциплину и послодавац је у тој ситуацији запосленом отказао уговор о раду јер је неоправдано одбио да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом.

Имајући у виду све околности, као и чињеницу да се у ревизији не може оспоравати утврђено чињенично стање и оцена доказа (током поступка је утврђено да се решењем од 20.02.2015. године не вређају права тужиоца из решења РФ ПИО Филијала Чачак од 16.02.1994. године) – из разлога што рад у првој смени не захтева вештачко осветљење, нема дежурства, а поред тога знатно је мањи број прегледа у току дана, може се закључити да је тужилац неоправдано одбио да поступи по решењу туженог.

Стога је правилно становиште нижестепених судова да је тужилац својим поступањем извршио повреду радне дисциплине и није поступио у складу са правилником туженог због чега је правилно примењено материјално право 179. тачка 3. став 8. Закона о раду, као отказни разлог“.

(Сентенца из решења Врховног касационог суда Рев2 636/2017 од 11.5.2017. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 24.4.2018. године)