

ЗАБРАНА ПУШЕЊА ПО ПОСЕБНОМ ЗАКОНУ И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Повреда Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму тзв. "Закона о забрани пушења..." не представља разлог за аутоматски отказ уговора о раду.

Из образложења:

"Решењем туженог од 22.12.2012. године раскида се уговор о раду између туженог и тужиле (магационера-контролора робе) због непоштовања радне дисциплине. У образложењу је наведено да тужилца не поштује радну дисциплину и да је њено понашање такво да не може да настави рад код послодавца јер је 22.12.2010. године приликом контроле возног парка од стране руководиоца сектора затечена како излази из теретног дела комбија паркираног на паркингу туженог у коме је остао пепео цигарета и у коме се осећао јак мирис дувана, па је повредила специјални закон који забрањује пушење у затвореном простору и општи акт послодавца који је донет на основу тог закона. Послодавац сматра да је запослена учинила акт - повреду радне дисциплине јер је "инкриминисане радње" чинила у радно време, а не у време предвиђено за коришћење паузе. Упозорење се разликује од решења о отказу, јер се у њему наводи да је тужилца "затечена како пуши у теретном делу комбија у радно време". У погледу битне чињенице (да ли је тужилца прекршила "Закон о забрани пушења..." и општи акт туженог) првостепени суд је поверовао исказу тужиле да она то није учинила. Осим тога, због различитог третирања догађаја у упозорењу и решењу о отказу и код чињенице да овлашћено лице код туженог за контролу није одмах сачинио извештај, суд закључује да се на поуздан начин није могло утврдити да ли је тужилца повредила закон и општи акт туженог.

На тако утврђено чињенично стање, правилно је примењено материјално право када је тужбени захтев усвојен (утврђено да је решење о отказу незаконито).

Наиме, у конкретном случају нису се стекли услови за отказ уговора о раду из члана 179. став 2. тачка 3 (повреда радне дисциплине због које запослени не може да настави рад код послодавца).

У поступку поводом ревизије расправљају се правна, а не чињенична питања, па се у ревизији не може оспоравити оцена доказа (што тужени чини), јер се на тај начин оспорава утврђено чињенично стање што није дозвољено по члану 398. став 3. ЗПП.

Но, и под условом да је тврдња послодавца истинита и да је тужилца само једанпут затечена у возилу туженог у конзумирању цигарета, имајући у виду све околности случаја (да се возило налазило на паркингу, а не у близини објеката или људи којима би се на тај начин могла учинити штета, да тужилца није била склона

повредама радне дисциплине), отказ због прве овакве повреде радне дисциплине је престрог.

Наиме, Закон о раду не садржи правило да се код сваке повреде радне дисциплине отказује уговор о раду. Синтагму "да је понашање такво да не може да настави рад код послодавца", треба разумети као понашање које се не може толерисати и које је по разумној оцени неподношљиво. Флексибилност овог правила и правило да се запосленом може уместо отказа изрећи и мера привременог удаљења са рада у трајању до три дана без накнаде зараде (члан 170. став 1), као и правило о тзв. антиципираном упозорењу (члан 180. став 3), указују да закон чини градацију (разлику) између лакших и тежих повреда радне дисциплине, због чега као што је истакнуто свака повреда не мора бити санкционисани најтежом дисциплинском санкцијом (зависи од околности случаја)".

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 105/2015 од 2.12.2015. године, утврђена на седници Грађанског одељења 31.5.2016. године)