

НЕЗАКОНИТОСТ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ЗБОГ ПРЕСТАНКА ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ УСЛЕД ОРГАНИЗАЦИОНИХ ПРОМЕНА

Послодавац не може отказати уговор о раду запосленом који врши самостално родитељско право због организационих промена, ако је Програмом решавања вишка запослених због организационих промена предвидео посебну заштиту родитељима који самостално врше родитељско право.

Из образложења:

„Код овако утврђеног чињеничног стања, правилно је побијаном одлуком делимично усвојен евентуални тужбени захтев тужиље и поништено решење туженог од 11.10.2013. године којим је тужилји отказан уговор о раду, а тужени обавезан да тужилју врати на послове који одговарају врсти и степену њене стручне спреме и радном искуству, почев од дана престанка радног односа, уз закључак судова да је тужени Програмом решавања вишка запослених услед организационих промена од 23.09.2013. године предвидео да ће посебну заштиту од проглашења вишком запослених обезбедити, поред осталих, родитељима који самостално врше родитељско право, односно којима су деца поверена на бригу и старање. За ту категорију запослених, тужени је као меру за решавање вишка запослених предвидео премештај на друге одговарајуће послове.

Имајући у виду наведено, правилно судови налазе да тужилја спада у категорију лица којима се Програмом решавања вишка запослених пружа посебна заштита од проглашења вишком запослених, обзиром да су након развода брака тужиље њена малолетна деца поверена на негу, чување и васпитање тужилји, те правилно поништено наведено решење о отказу уговора о раду, и правилно одређено враћање тужилје на рад из разлога што је само послодавац овлашћен да врши распоређивање запослених, док је примарни тужбени захтев, а којим је тужилја захтевала враћање на послове директора Сектора набавке, правилно одбио“.

(Сентенца из решења Врховног касационог суда Рев2 2659/2016 од 23.2.2017. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 24.4.2018. године)