



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 1693/2015
03.02.2016. године
Београд

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Лидије Ђукић и Божидара Вујичића, чланова већа, у правној ствари тужиоца Д.М. из С., чији је пуномоћник Љ.К., адвокат из Ћ., против тужене АД П. П., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2139/14 од 24.03.2015. године, у седници одржаној 03.02.2016. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УКИДА СЕ пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2139/14 од 24.03.2015. године и пресуда Основног суда у Параћину П1 259/12 од 21.01.2014. године и предмет враћа првостепеном суду на поновно суђење.

Образложење

Пресудом Основног суда у Параћину П1 259/12 од 21.01.2014. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев којим је тужилац тражио да се поништи решење генералног директора тужене од 27.06.2012. године, на основу кога је тужиоцу престао радни однос са 02.07.2012. године. Ставом другим изреке одлучено је да свака странка сноси своје трошкове.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2139/14 од 24.03.2015. године, жалба тужиоца је одбијена као неоснована, а првостепена пресуда потврђена.

Против правноснажне пресуде донесене у другом степену, тужилац је изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку применом члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 72/11 и 55/14), па је нашао да је ревизија основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према до сада утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код тужене на неодређено време и обављао послове радника у производњи, до 02.07.2012. године, када му је престао радни однос на основу решења тужене од 27.06.2012. године, којим му је отказан уговор о раду

применом члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, због престанка потребе за његовим радом услед економских и организационих промена код туженог. Испитујући законитост побијаног решења, судови су утврдили да је тужени 24.04.2012. године донео Правилник о изменама Правилника о организацији и систематизацији послова, којим је промењен број извршилаца на пословима радника у производњи, а Одлука о утврђивању вишка запослених, са списком запослених који представљају запослене за чијим радом је престала потреба, донета је 26.06.2012. године. На дан доношења одлуке, код туженог је било у радном односу на неодређено време укупно 198 запослених, од којих је 8 на пословима радника у производњи представљало вишак, међу којима је и тужилац. Тужени није доносио програм решавања вишка запослених, већ само наведену одлуку, а у поступку утврђивања вишка запослених тужени није донео ни акте којима би били утврђени критеријуми, као ни нормативи и стандарди рада. Тужиоцу је отпремнина исплаћена.

Код овако утврђеног чињеничног стања, судови налазе да тужени није био у обавези да утврди критеријуме на основу којих би се утврдило ко од запослених представља вишак, јер то представља одлуку из домена пословне политике туженог, па суд не може ценити њихову неопходност и законитост, због чега је у таквој ситуацији дискреционо право послодавца да одреди који су запослени вишак, па имајући у виду да побијано решење садржи све елементе из члана 185. став 1. Закона о раду, тужбени захтев су одбили, као неоснован.

Међутим, Врховни касациони суд налази да се основано ревизијом указује на погрешну примену материјалног права.

Наиме, тужиоцу је отказан Уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, у складу са чланом 179. став 1. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“ број24/05...54/09), чијом применом послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена, престане потреба за обављањем одређеног посла. Закон о раду не садржи критеријуме којих је послодавац дужан да се придржава при одређивању на које ће се запослене односити престанак потребе за радом, већ прописује поступак који се у том случају примењује и одређује права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба. Програм решавања вишка запослених, послодавац је дужан да донесе када се стекне неки од услова из члана 153. овог Закона, у зависности од броја запослених који представљају вишак у односу на укупан броја запослених. Међутим, чак и у ситуацији када послодавац није у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених, то му не даје право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, одређивање лица која представљају вишак од више извршилаца на истом радном месту, без примене критеријума, такву одлуку чини незаконитом. Другачије поступање, односно отказ по дискреционом овлашћењу директора, без унапред утврђеног критеријума по коме ће се утврдити ко од запослених представља вишак, могло би довести до дискриминације, која је забрањена чланом 18. став 1. тачка 5. Закона о раду.

У конкретном случају утврђено је да тужени није одредио критеријуме на основу којих ће се одредити који запослени представљају технолошки вишак. При том, неосновано закључујући да у ситуацији када послодавац није у обавези да доноси Програм решавања вишка запослених, он

има дискреционо право да сам одреди ко од запослених представља вишак, судови нису утврдили ни на који начин, односно на основу којих мерила је тужени одредио који запослени представљају вишак, те да ли је код свих запослених одређено исто мерило, због чега Врховни касациони суд налази да је због погрешне примене материјалног права чињенично стање остало непотпуно утврђено, па је применом члана 416. став 2. Закона о парничном поступку, укинуо нижестепене одлуке, односно одлучио као у изреци.

У поновном поступку првостепени суд ће донети закониту одлуку о тужбеном захтеву, имајући у виду примедбе из овог решења.

**Председник већа – судија
Весна Поповић,с.р.**