



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2032/2015
04.02.2016. године
Београд

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Љубице Милутиновић, председника већа, Биљане Драгојевић и Марине Говедарица, чланова већа, у парници тужиље А.Ж. из П., чији је пуномоћник Љ.К., адвокат из Ћ., против туженог Акционарског друштва, Фабрика кондиторских производа П. П., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3317/14 од 19.03.2015. године, у седници одржаној 04.02.2016. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УКИДАЈУ СЕ пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3317/14 од 19.03.2015. године и пресуда Основног суда у Параћину П1 65/14 од 08.05.2014. године и предмет враћа првостепеном суду на поновно суђење.

Образложење

Пресудом Основног суда у Параћину П1 65/14 од 08.05.2014. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев којим је тужиља тражила да се поништи решење генералног директора туженог од 01.08.2002. године на основу кога је тужиљи распоређеној на пословима радника у производњи, отказан уговор о раду по основу вишка запослених насталог из основа вођења код тужене организационих и економских промена, те битног смањења обима пословања а радни однос јој је престао 06.08.2012. године. Ставом другим изреке, одлучено је о трошковима поступка.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3317/14 од 19.03.2015. године, одбијена је као неоснована жалба тужиље и потврђена првостепена пресуда.

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

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. ЗПП, Врховни касациони суд је нашао да је ревизија основана.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је код тужене засновала радни однос на неодређено време уговором о уређивању права, обавеза и одговорности од 28.07.2003. године. Била је распоређена на послове израде жвакаће гуме, а касније анексом уговора на послове радника у производњи. Радни однос престао јој је решењем о отказу уговора о раду од 01.08.2012. године као

вишку запослених дана 06.08.2012. године. Правилником о организацији и систематизацији послова код туженог било је утврђено 150 извршилаца. Одлуком о изменама овог Правилника промењен је број извршилаца на пословима радника у производњи и утврђено 100 извршилаца. Одлуку о утврђивању вишка запослених тужени је донео 30.07.2012. године са списком запослених за чијим је радом престала потреба. На дан доношења одлуке о радном односу на неодређено време код туженог је било укупно 189 запослених од којих је 10 представљало вишак међу којима и тужила. Тужени није донео програм решавања вишка запослених већ само одлуку о утврђивању вишка запослених.

Код овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су закључили да је решење туженог о отказу уговора о раду законито. По оцени нижестепених суда, тужени с обзиром на број запослених који представљају вишак - 10 од укупно запослених 189, није био у обавези доношења програма решавања вишка запослених на основу члана 153. Закона о раду. Приликом доношења решења о отказу, тужени је користио критеријум економске и организационе промене.

Основано се у ревизији указује да је због непотпуно утврђеног чињеничног стања материјално право погрешно примењено.

Према члану 179. став 1. тачка 9. Закона о раду ("Службени гласник РС" 24/05) послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, односно ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима 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 дискреционо 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.

Имајући ово у виду, као и да судови нису ни утврђивали да ли је тужени одредио и применио, односно испоштовао критеријуме за одређивање вишка запослених, неосновано закључујући да у ситуацији када послодавац није у обавези да доноси Програм решавања вишка запослених, има дискреционо право да сам одреди ко од запослених представља вишак, то Врховни касациони суд налази да је због погрешне примене материјалног права чињенично стање остало непотпуно утврђено, па је применом члана 407. став 2. Закона о парничном поступку, укинуо нижестепену одлуку, 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
Љубица Милутиновић,с.р.**