



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 465/2020
28.05.2020. године
Београд

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Бранка Станића, председника већа, Татјане Матковић Стефановић и Татјане Миљуш, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., ул. ... број ..., чији је пуномоћник Стеван Васић, адвокат у ..., против туженог ББ АД ..., ... број ..., чији је пуномоћник Александар Тодоровић адвокат у ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог која је изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1749/19 од 03.10.2019. године, у седници већа одржаној 28. маја 2020. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УКИДАЈУ СЕ пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 1749/19 од 03.10.2019. године и пресуда Основног суда у Панчеву П1 15/16 од 05.04.2019. године и предмет се враћа на поновно суђење првостепеном суду.

Образложење

Апелациони суд у Београду је донео пресуду Гж1 1749/19 дана 03.10.2019. године којом је одбио као неосновану жалбу туженог, потврдио пресуду Основног суда у Панчеву П1 15/16 од 05.04.2019. године и одбио захтев тужиоца за накнаду трошкова за састав одговора на жалбу.

Пресудом Основног суда у Панчеву П1 15/16 од 05.04.2019. године је усвојен тужбени захтев тужиоца и поништено решење туженог број ... од 14.10.2009. године којим се тужиоцу отказује уговор о раду број ... од 14.01.2004. године, као незаконито и обавезан је тужени да тужиоца врати на рад, те да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 861.750 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

Против другостепене пресуде је тужени изјавио благовремену ревизију, којом пресуду побија из свих разлога предвиђених одредбом члана 407. Закона о парничном поступку.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду по одредби члана 408. Закона о парничном поступку и налази да је ревизија тужиоца основана.

Према чињеничном стању на коме је другостепена пресуда заснована, утврђеном у поступку пред првостепеним судом, тужилац, по занимању дипломирани правник, засновао је радни однос код туженог на неодређено време 1985. године, у периоду до 30.06.1989. године је обављао послове радног места помоћника спољног руковоаца, затим до 01.07.1989. године послове руковоаца ... у фабрици „ВВ“, а од

01.07.1989. године код туженог је радио као дипломирани правник у Сектору за кадровске и правне послове. Почев од 01.11.2006. године обављао је послове Стручног сарадника за кадрове I, у Служби за управљање кадровским и правним пословима у Одељењу за кадровске послове, са прекидима у утврђеним периодима, када је био упућен на рад у Дирекцији за предузетништво у транзиционом центру, те када је био на плаћеном одсуству. Закључком Владе РС од 20.08.2009. године препоручено је Управном одбору туженог да наложи директору да донесе нову систематизацију радних места, да по усвајању програма решавања вишка запослених достави Министарству финансија спискове запослених који су проглашени технолошким вишком и задужује се Министарство финансија за реализацију програма решавања вишка запослених исплатом у износу од 200 евра по години радног стажа за око 500 запослених. Управни одбор туженог је и донео одлуку о покретању поступка за утврђивање вишка запослених, а директор туженог Правилник о организацији систематизацији послова дана 07.09.2009. године, којим је престао да важи правилник од 16.01.2007. године. Управни одбор је донео 10.09.2009. године Програм решавања вишка запослених којим су утврђене мере и активности на решавању радноправног статуса вишка запослених, и утврђено је да је услед смањења обима посла, односно престанка потребе за обављање одређених послова и неопходности усклађивања броја запослених са новом организацијом и систематизацијом, смањен обим посла, односно да је дошло до укидања одређених послова међу којима и послови Стручни сарадник за кадрове I, које послове је до тада обављао тужилац, и на ком радном месту је био предвиђен један извршилац. У Програму је наведено да су новим правилником, који је саставни део Програма, укинута одређени послови, међу којима у Служби за управљање кадровским и правним пословима и послови Стручни сарадник за кадрове I и други наведени, а да се смањује број извршилаца на одређеним пословима. Тужени је донео и основне и допунске критеријуме за утврђивање вишка запослених. Предлог Програма је достављен репрезентативним синдикатима код туженог и Националној служби за запошљавање, који су доставили своја мишљења на поднети предлог. Тужилац је благовремено уложио приговор на списак запослених који су вишак, који приговор није усвојен. Тужиоцу је отказан уговор о раду оспореним решењем туженог од 14.10.2009. године и радни однос му је престао са 16.10.2009. године, због технолошких, економских и организационих промена, односно престанка потребе за обављањем послова Стручни сарадник за кадрове I, уз исплату отпремнине. У образложењу решења наведено је да је послодавац донео Програм решавања вишка запослених са новом организацијом и систематизацијом послова, због престанка потребе за обављањем послова Стручни сарадник за кадрове I у Служби управљања кадровским и правним пословима, Одељења за кадровске послове, престала потреба за радом запосленог и обезбеђена средства за исплату износа отпремнине. Другостепени суд наводи да је утврђено у току поступка да је у Одељењу за кадровске послове у оквиру Службе за управљање кадровским и правним пословима у време доношења Програма решавања вишка запослених код туженог, поред радног места на коме је тужилац био распоређен, постојало и радно место Стручни сарадник за кадрове II, под тачком 18, са идентичним описом послова као за тужиочево радно место, да су за оба радна места сарадници одговорни руководиоцу Одељења за управљање кадровским пословима, а захтевана стручна спрема је ВСС/VII 1, дипломирани правник. По утврђењу о чињеничном стању изнетом у другостепеној пресуди, након доношења Програма решавања вишка запослених и укидања тужиочевог радног места, остало је радно место Стручни сарадник за кадрове II. Тужиоцу пре доношења оспореног решења није понуђено друго радно место које одговара његовој стручној спреми, нити је у образложењу побијаног решења констатовано да тужени тужиоцу није могао

обезбедити други одговарајући посао, иако је тужилац у периоду од 1985. до 1989. године обављао различите послове у фабрици „ВВ“, односно био оспособљен да обавља послове спољног руковођа, а у тој фабрици одувек, па и 2009. године постојао мањак радника. Поједини запослени су из других организационих целина, које су у целости укинута, прераспоређени у Службу управљања кадровским и правним пословима на радна места референт за обраду и унос података и стручни сарадник за одмор и рекреацију. Након укидања тужиоцевог радног места, поједини послови из описа послова тог радног места су поверени појединим запосленим радницима у оквиру Одељења за кадровске послове и то стручном сараднику и водећем стручном сараднику, као и референту за кадровску евиденцију.

На основу тако утврђеног чињеничног стања су нижестепени судови закључили да је тужбени захтев основан јер тужени није поступио у складу са одредбом члана 155. Закона о раду, јер није покушао да примени ниједну од законом прописаних мера да тужиоца распореди на друге одговарајуће послове, да је злоупотребио права на тај начин што је тужиоцу отказао уговор о раду на радном месту Стручни сарадник за кадрове I, иако је код туженог у време доношења побијаног решења постојала потреба за обављањем послова тог радног места, с обзиром на то да су поједине послове из описа и пописа тужиоцевог радног места наставили да обављају други запослени код туженог.

Другостепени суд изражава став да није довољно да послодавац новим правилником о организацији и систематизацији послова констатује да је укинута одређено радно место, већ да је потребно да је код послодавца заиста и престала потреба за обављањем одређеног посла, услед чега се то радно место брише из систематизације. С тим у вези, закључује да је битно што је тужени новим правилником о организацији и систематизацији констатовао да су укинута послови Стручног сарадника за кадрове I, док за послове Стручног сарадника за кадрове II, са идентичним описом посла, није констатовано да су укинута, а да то радно место у новој систематизацији туженог није било предвиђено. Код таквог стања ствари, другостепени суд налази да није јасно да ли су и послови Стручног сарадника за кадрове II укинута, или је на њима смањен број извршилаца, или је само дошло до промене назива радног места, односно да ли је у конкретном случају дошло само до промене назива тужиоцевог радног места и да је остало нејасно која су радна места у служби у којој тужилац радио заиста укинута, односно да тужени није доказао да је заиста дошло до престанка потребе за радом тужиоца. Даље, другостепени суд закључује да из изведених доказа произилази да је тужилац проглашен технолошким вишком иако није дошло у потпуности до престанка потребе за обављањем послова тужиоцевог радног места, већ евентуално до смањења обима посла, у ком случају би тужени био у обавези да примени критеријуме, што у односу на тужиоца није учинио. Како налази да је тужени само формално укинуо тужиоцево радно место, другостепени суд сматра незаконитом одлуку о престанку радног односа, јер није донета сагласно одредби члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, јер је утврђено управо супротно од образложења решења, да је тужени имао могућност да тужиоцу обезбеди обављање других послова на које је распоредио друге запослене, што је противно одредби члана 185. Закона о раду која прописује да решење о отказу мора бити образложено и одредбе и члана 155. Закона о раду која прописује обавезу послодавца у случају смањења обима посла и у случају укидања радног места, да предузме мере које су прописане и утврди да ли је могућ премештај на друго радно место, преквалификација,

доквалификација, односно друге мере, пре него што као крајња мера уследи престанак радног односа.

Ревизијски суд не прихвата за правилне разлоге нижестепених судова.

Одредбом члана 179. тачка 9. Закона о раду прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. Одредбама члана 155. Закона о раду прописано је да програм решавања вишка запослених доноси послодавац, и да садржи и разлоге престанка потребе за радом запослених, број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају, мере за запошљавање, средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказан уговор о раду, да је послодавац дужан да предлог програма достави синдикату и организацији надлежној за запошљавање ради давања мишљења, чије мишљење је послодавац дужан да размотри и узме у обзир у складу са чланом 156. став 3. Закона о раду.

Према утврђеним чињеницама, код туженог је донет Програм решавања вишка запослених, уз прибављена мишљења и синдиката запослених и Националне службе за запошљавање. Донет је након Закључка владе РС којим је пропоручено туженом доношење нове систематизације радних места, те да по усвајању програма решавања вишка запослених Министарству финансија достави спискове запослених који су проглашени технолошким вишком и задужено Министарство финансија за реализацију програма решавања вишка запослених исплатом у износу од 200 евра по години радног стажа, за око 500 запослених. Утврђено је да је донет Програм решавања вишка запослених којим су утврђене мере и активности на решавању радноправног статуса вишка запослених, али није утврђено које су мере биле предвиђене. Из околности да је на основу новодонетог правилника о организацији и систематизацији послова дошло до укидања одређених послова, међу којима и послова Стручног сарадника за кадрове I, на којим пословима је био предвиђен један извршилац, што је био тужилац и чињенице да је тужиоцу радни однос престао уз исплату отпремнине, не произилази закључак да у односу на тужиоца није примењен Програм решавања вишка запослених код туженог. Стога се закључак нижестепених судова, да је побијано решење незаконито због тога што тужиоцу није обезбеђено друго радно место, адекватно тужиочевој стручној спреми дипломираног правника, или према његовој оспособљености да обавља послове спољног руковоца, показује произвољним.

Даље, нижестепени судови су се упустили у расправљање чињеница и образлагање њиховог значаја, да је тужени доношењем новог правилника о организацији и систематизацији послове које је до тада обављао тужилац поверио појединим запосленима на другим радним местима у Оквиру одељења за кадровске послове. Међутим, право је туженог, као послодавца, да у циљу рационализације и уштеде у пословању сам креира и организује процес рада и одреди начин на који ће се обављати поједини послови, па и поверавањем појединих послова из описа предходно постојећег радног места, другим запосленима у оквиру других радних места. Такво прераспоређивање послова не значи да радно место на коме је тужилац био запослен није укинато. Питање наступања технолошких, економских и организационих промена, које су условиле престанак потребе за радом запослених, организација пословања, број и структура запослених који су потребни послодавцу за успешно

пословање, односно структура и број запослених за чијим је радом престала потреба, су у домену економске политике послодавца, која не може бити предмет оцене у судском поступку за заштиту права запослених за чијим је радом престала потреба. Суд у таквом поступку преиспитује само законитост спроведеног поступка утврђивања вишка запослених и доношења решења по том основу. Пословна организација је у искључивој надлежности послодавца, односно он има право да организује пословање на начин који сматра најбољим, па и посредством укидања појединих послова и њиховог брисања из правилника о организацији и систематизацији послова.

У конкретном случају, према утврђеним чињеницама, поступак је спроведен на начин да је код туженог донет програм решавања вишка запослених, донет нови правилник о организацији, систематизацији, према којима су престали да постоје послови на којима је тужилац био једини извршилац, те је у складу са тим проглашен за запосленог за чијим радом је престала потреба, уз обезбеђење права на отпремнину. У ситуацији када је другостепени суд оценио да није јасно да ли су код туженог и према новоусвојеном правилнику о организацији и систематизацији остали послови из истог описа као на радном месту тужиоца, само под називом Стручни сарадник за кадрове II, преурањено је закључивање о разлозима за поништај решења о отказу уговора о раду тужиоцу, због непоштовања одредаба члана 155. став 1. тачка 5., те члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду. Тиме су основани наводи ревизије да је побијана другостепена одлука донета погрешеном применом материјалног права, одредаба Закона о раду, уз селективно утврђење битних чињеница од стране другостепеног суда, и супротно, задирањем суда у питања која су искључиво у домену послодавца - о организацији процеса рада и обављања послова, те су то разлози због којих је ревизијски суд укинуо другостепену и првостепену пресуду и предмет вратио првостепеном суду на поновно суђење. Битне чињенице о садржини програма решавања вишка запослених код туженог о мерама запошљавања вишка запослених, те питање које као битно произилази из разлога другостепене одлуке - да ли је код туженог остало радно место са описом послова као на радном месту на коме је радио тужилац, нису расправљене. Како нису испуњени услови за преиначење другостепене пресуде из наведених разлога, то је одлучено као у изреци, по одредби члана 416. став 2. Закона о парничном поступку.

**Председник већа-судија
Бранко Станић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић