



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 229/2020
15.12.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Јасминке Станојевић, председника већа, Споменке Зарић и Бисерке Живановић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Зоран Лакићевић, адвокат из ..., против туженог „Политика новине и магацини“ ДОО Београд, чији је пуномоћник Споменка Билић, адвокат из ..., ради поништаја решења и враћања на рад, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 168/19 од 22.07.2019. године, у седници од 15.12.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 168/19 од 22.07.2019. године, у делу којим је потврђена првостепена пресуда у ставовима првом и делу става другог изреке.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 11830/10 од 13.09.2018. године, ставом првим изреке усвојен је тужбени захтев тужиоца и поништено је као незаконито решење генералног директора туженог од 05.03.2010. године којим је утврђено да је престала потреба за тужиочевим радом и решење од 08.03.2010. године којим је тужиоцу отказан уговор о раду. Ставом другим изреке тужени је обавезан да тужиоца врати на рад и распореди на одговарајуће послове. Ставом трећим изреке тужени је обавезан да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 494.250,00 динара са законском затезном каматом од пресуђења до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 168/19 од 22.07.2019. године, ставом првим изреке одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда у ставовима првом, у делу става другог изреке којим је тужени обавезан да тужиоца врати на рад и у ставу трећем изреке. Ставом другим изреке укинута је првостепена пресуда у преосталом делу става другог изреке и одбачена тужба у делу којим је тражено да се тужени обавезе да тужиоца распореди на одговарајуће послове. Ставом трећим изреке одбијени су захтеви парничних странака за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Против другостепене пресуде, тужени је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Тужилац је доставио одговор на ревизију.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду у смислу члана 399. Закона о парничном поступку - ЗПП („Службени гласник РС“ 125/04, 111/09), који се примењује на основу члана 506. став 1. ЗПП („Службени гласник РС“ 72/11) и утврдио да ревизија туженог није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 361. став 2. тачка 9. ЗПП на коју ревизијски суд пази по службеној дужности. Ревизијом се неосновано указује на битну повреду поступка из члана 361. став 1. ЗПП учињену пред другостепним судом, јер су у образложењу пресуде оцењени жалбени наводи од значаја, у смислу члана 382. став 1. ЗПП. Ревизијом се неосновано указује и на битну повреду поступка из члана 361. став 2. тачка 12. ЗПП, јер је побијана пресуда јасна, разумљива и нема недостатака због којих се не може испитати.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је код туженог био запослен на неодређено време на пословима ... у додатку „...“ у одељењу за ..., које је обављао од куће у Побијаним решењем туженог од 08.03.2010. године, радни однос му је престао због престанка потребе за његовим радом. Тужени је 27.11.2009. године донео Правилник о унутрашњој организацији и Правилник о систематизацији послова, којима је смањен број систематизованих радних места са 504 на 356. Дана 28.12.2009. године донет је Програм решавања вишка запослених, којим је констатовано да на дан доношења програма код туженог има 442 запослена на неодређено време, и да је на дан 09.12.2009. године 75 запослених дало сагласност да буде утврђено као вишак запослених. Чланом 6. Програма одређени су критеријуми за утврђивање вишка запослених, уз констатацију да се програм заснива на принципу добровољности, да је једини критеријум добровољно пријављивање и да су програмом обухваћени само запослени који су се добровољно пријавили да буду утврђени као вишак запослених. Чланом 12. Програма предвиђено је да програм решавања вишка запослених ступа на снагу наредног дана од дана доношења, а примењује се од 31.01.2010. године. Дана 30.11.2009. године тужени је формирао две комисије и то: Комисију за примену критеријума за утврђивање вишка запослених и Комисију за примену мере премештаја запослених који су вишак на друге одговарајуће послове. Наведене комисије доставиле су извештај да је код туженог престала потреба за радом 18 запослених и да не постоји могућност њиховог премештаја на друге послове нити за преквалификацију или доквалификацију. Одлуком туженог од 01.02.2010. године утврђено је да на дан доношења те одлуке код послодавца има укупно 372 запослена на неодређено време, да је престала потреба за радом 18 запослених међу којима је и тужилац и да је за њега примењена мера раскид уговора о раду уз исплату отпремнине. Побијаним решењем туженог од 05.03.2010. године утврђено је да је услед организационих промена код туженог престала потреба за тужиочевим радом, након чега му је побијаном одлуком од 08.03.2010. године отказан уговор о раду, уз исплату отпремнине у износу од 654.938,00 динара. Утврђено је да је тужени донео Елаборат о структурним променама II фаза – новембар 2009. године од 19. новембра 2009. године, према коме је на дан 01.07.2009. године код туженог остао 461 запослени и да ће завршетком друге фазе структурних промена код туженог доћи до смањења броја запослених за 20%.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је закључио да је тужени био дужан да донесе Програм решавања вишка запослених у складу са одредбама члана 153. Закона о раду, јер је Елаборатом о структурним променама код

туженог друга фаза - новембар 2009. године од 19.11.2009. године утврђено да ће завршетком друге фазе структурних промена код туженог доћи до смањења броја запослених за 20% и да је доношењем Правилника о систематизацији радних места од 27.11.2009. године, у коме је наведен тачан број извршилаца, тужени морао да зна и број запослених који представљају технолошки вишак. Како тужени није донео Програм решавања вишка запослених и с обзиром на то да је укупан број запослених код туженог по основу технолошког вишка износио 93, рачунајући и запослене који су се добровољно пријавили да буду технолошки вишак уз исплату стимулативне отпремнине, те 18 запослених којима је отказан уговор о раду као технолошком вишку уз исплату законске отпремнине, првостепени суд је закључио да су оспорена решења туженог незаконита. Ово и из разлога што комисија туженог приликом утврђивања ко је од запослених вишак није разматрала могућност премештаја и рада тужиоца на неко друго систематизовано радно место и није применила критеријуме приликом распоређивања запослених на нова систематизована радна места, због чега нису постојали услови за оглашавање тужиоца технолошким вишком и због чега је првостепени суд усвојио тужбени захтев за поништај оспорених решења о престанку радног односа и захтев тужиоца за враћање на рад.

Другостепени суд је у свему прихватио разлоге које је у погледу основаности тужбеног захтева изнео првостепени суд, налазећи да је правилно и потпуно утврђено чињенично стање и да је правилно примењено релевантно материјално право.

Врховни касациони суд налази да се ревизијом туженог неосновано указује на погрешну примену материјалног права. Другостепени суд је правилно закључио да је приликом одлучивања првостепени суд донео правилну и на закону засновану одлуку.

Одредбама Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05 и 54/09 - у даљем тексту ЗОР), које су од значаја за одлучивање о овој правној ствари, било је прописано: да је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских и организационих промена у оквиру периода од 30 доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време, 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време, 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време, те да је програм дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца (члан 153); да је послодавац дужан да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених (члан 154); да програм нарочито садржи - разлоге престанка потребе за радом запослених, укупан број запослених код послодавца, број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и које послове обављају, критеријуме за утврђивање вишка запослених, мере за запошљавање, средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказан уговор о раду (члан 155. став 1); да је синдикат из члана 154. овог закона дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога, а да је републичка организација надлежна за запошљавање дужна да у року из става 1. овог члана достави послодавцу

предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених и да је послодавац дужан да размотри и узме у обзир предлог републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом праву у року од осам дана (члан 156); да ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9. овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа, да ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос (члан 182).

Врховни касациони суд је становишта да је доношење Елабората о структурним променама код туженог друга фаза - новембар 2009. године од 19. новембра 2009. године, којим је било утврђено да ће завршетком друге фазе структурних промена број запослених код туженог бити смањен за 20%, обавезивао туженог да програмом решавања вишка запослених са јасно прописаним и дефинисаним критеријумима обухвати све запослене који у оквиру тих организационих и структурних промена постају технолошки вишак, а не само оне који су се за то добровољно определили уз исплату стимулативне отпремнине. По мишљењу Врховног касационог суда, процес организационих промена код туженог који је подразумевао смањење броја запослених, започет је усвајањем нових Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних послова од 27. новембра 2009. године, којима је број систематизованих радних места смањен са 504 на 356 (укидањем појединих послова и смањењем броја извршилаца на појединим пословима). Из овога несумњиво следи да је тужени имао сазнања и јасно опредељење да број запослених који ће постати вишак прелази квоту која је сагласно одредбама члана 153. ЗОР и члана 70. тада важећег Колективног уговора код туженог генерисала обавезу доношења програма решавања вишка запослених са обавезном садржином као у члану 155. став 1. ЗОР. Тужени је након измене дотадашње систематизације послова донео програм решавања вишка запослених, али је истим као једини критеријум за утврђивање вишка запослених предвидео добровољан пристанак, а као једини начин решавања вишка запослених утврдио престанак радног односа уз исплату стимулативне отпремнине. Овај програм тужени је донео 28.12.2009. године, након што се 75 запослених дана 09.12.2009. године изјаснило да пристаје на то да им радни однос престане уз исплату отпремнине. Дакле, изјашњење запослених је претходило доношењу програма који предвиђа добровољни пристанак запослених као једини критеријум за проглашење вишка. Након реализације овог програма (када је престао радни однос за 75 запослених уз добровољни пристанак), тужени је 01. фебруара 2010. године донео Одлуку о престанку потребе за обављањем одређених послова којом је утврдио да је, услед организационих промена које се огледају у укидању појединих послова и смањењу броја извршилаца на појединим пословима, престала потреба за радом 18 запослених, међу којима је био и тужилац. У контексту наведеног, правилно нижестепени судови закључују да је евидентно да је свим запосленима који су вишак радни однос престао по истом основу - отказом уговора о раду од стране послодавца као технолошким вишак, те да је без значаја да ли је један део њих добровољно прихватио да буде проглашен за вишак запослених уз исплату стимулативне отпремнине а други није, јер се они морају посматрати у укупном броју, због чега је тужени имао обавезу да донесе програм решавања вишка запослених и определи критеријуме у складу са цитираним члановима Закона о раду и да правилно примени критеријуме за утврђивање вишка запослених, што исти није учинио. Тужени послодавац, када је у оквиру нове

систематизације вршио распоређивање запослених чија су радна места укинута, био је дужан да утврди и примени одговарајуће критеријуме. Тужени је у конкретном случају пропустио да применом одговарајућих критеријума утврди ко ће од запослених са укинутих радних места, међу њима и тужилац, бити распоређени на упражњена радна места у оквиру нове систематизације, чиме је пропустио да запослене изложи конкуренцији приликом распоређивања на нова радна места. Чак и у ситуацији када услед технолошких, економских или организационих промена престаје потреба за радом запослених на неодређено време у мањем броју од квоте прописане одредбама члана 153. Закона о раду и када послодавац нема обавезу да донесе програм решавања вишка запослених пре него што запосленима откаже уговор о раду, чак и тада то не значи да одлука послодавца о отказу уговора о раду неком запосленом може бити последица волонтаризма, већ је послодавац, када престане потреба за обављањем одређеног посла, дужан да примени одговарајуће критеријуме који ће дати одговор на питање ко од запослених представља тзв. технолошки вишак на укинутим радним местима. У конкретном случају, одлука туженог о отказу уговора о раду тужиоца не садржи објашњење по којим критеријумима тужилац представља трехнолошки вишак, односно како је утврђено да је баш за радом тужиоца престала потреба. Такође, у решењу којим је отказан уговор о раду тужиоцу није наведен разлог отказа, да је радно место тужиоца укинута, што га такође чини неправилним и незаконитим.

Врховни касациони суд је ценио и наводе ревизије да суд нема овлашћења да испитује оправданост укидања или оснивања радних места и организационих целина код послодавца, али то судови и не чине у овој парници, већ само врше оцену да ли је описаним радњама послодавац поступао у складу са законом и својим колективним уговором и да ли је услед непоштовања законских прописа од стране послодавца дошло до повреде права запосленог.

У конкретном случају Врховни касациони суд налази да су нижестепени судови правилно закључили да је тужени поступио неправилно и незаконито када је донео решење о престанку радног односа тужиоцу и да су повређене цитиране законске одредбе, а да је усвајање захтева за враћање на рад нужна правна последица у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Из наведених разлога, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци, на основу члана 405. став 1. ЗПП.

**Председник већа - судија
Јасминка Станојевић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић