



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 4183/2022
05.04.2023. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Гордане Комненић, председника већа, др Илије Зиндовића и Марије Терзић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Јована Крстић, адвокат из ..., против тужене Фармацеутско-хемијске индустрије "Здравље" а.д. Лесковац, чији су пуномоћници др Јована Величковић и Душан Теодосијевић, адвокати из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1839/2022 од 17.06.2022. године, у седници одржаној 05.04.2023. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против става првог изреке пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1839/2022 од 17.06.2022. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Лесковцу П1 13/21 од 20.09.2021. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца, па је поништено, као незаконито, решење бр. .. од 30.03.2018. године, којим се отказује уговор о уређивању права, обавеза и одговорности бр. .. од 07.11.2002. године, са припадајућим анексима, а којим је уређен радни однос заснован решењем бр. .. од 27.12.1986. године, те је обавезан тужени да тужиоца врати на рад и послове који одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима. Ставом другим изреке, тужени је обавезан да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 177.000,00 динара.

Апелациони суд у Нишу је, пресудом Гж1 1839/2022 од 17.06.2022. године, ставом првим изреке, одбио као неосновану, жалбу туженог и потврдио пресуду Основног суда у Лесковцу П1 13/21 од 20.09.2021. године, у првом ставу изреке, у делу којим је поништено, као незаконито, решење туженог о отказу уговора о раду бр. .. од 30.03.2018. године и у делу којим је тужени обавезан да тужиоца врати на рад, као и одлуку о трошковима парничног поступка, садржану у другом ставу изреке исте пресуде. Ставом другим изреке, преиначена је иста пресуда у преосталом делу првог става изреке, којим је тужени обавезан да тужиоца врати на послове који одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима, и у том делу је тужба тужиоца одбачена. Ставом трећим изреке, одбијен је захтев тужиоца за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Против става првог изреке правноснажне пресуде донете у другом степену, тужени је изјавио благовремену ревизију због погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду, применом одредбе члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ... 18/20) и утврдио да ревизија није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је код туженог био у радном односу на неодређено време на пословима "ББ", на основу уговора о раду од 07.11.2002. године, са пратећим анексима, који му је отказан побијаним решењем туженог од 30.03.2018. године, применом отказног разлога из члана 179. став 5. тачка 5. Закона о раду. Према Одлуци о изменама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места од 09.03.2018. године, која је, код туженог ступила на снагу 30.03.2018. године, број извршилаца на пословима на које је тужилац распоређен смањен је са 6 на 5, а потом је донет и Програм решавања вишка запослених, чијем доношењу је претходио предлог програма достављен НСЗ запослених и синдикатима, који су са своје стране доставили мишљење на предлог програма. У периоду који је претходио доношењу спорног отказног акта, вршено је бодовање запослених, па и тужиоца, тако што је тужилац добио најнижу оцену, а нема податка о томе у ком периоду је вршено бодовање. Код једног од запосленог чије је бодовање такође вршено исказана је само збирна, односно просечна оцена, али не и појединачне оцене, сагласно истакнутим и дефинисаним критеријумима, што је код тужиоца изазвало сумњу да су запослени правилно бодовани и оцењени, тим пре што се на основу бодовања не може утврдити у ком периоду је вршено, а тужилац је у једном периоду био на боловању, док је један од запослених у краћем периоду обављао послове исте позиције на којој је тужиоцу престао радни однос. У образложењу побијаног решења којим је тужиоцу отказан уговор о уређивању права, обавеза и одговорности, са припадајућим анексима, наведено је да је именовани запослени обављао послове "ББ" и да је послодавац, имајући у виду организационе промене до којих је дошло на бази програма решавања вишка запослених у друштву, те применом критеријума утврђених Програмом и Колективним уговором код послодавца утврдио именованог запосленог као технолошки вишак коме се не може обезбедити премештај на друге послове, преквалификација, доквалификација, непуно радно време, као и друга права у складу са законом.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су тужбени захтев тужиоца усвојили и поништили, као незаконито, побијано решење, а туженог обавезали да тужиоца врати на рад применом одредбе члана 179. став 5. тачка 1., у вези члана 191. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005...75/2014) имајући у виду да тужени није доказао да је његовом доношењу претходило доследно и регуларно спроведено бодовања запослених на истом радном месту и то тужиоца као шестог у конкуренцији са преосталих пет извршилаца на радном месту "ББ", правилном применом претходно утврђених мерила и критеријума.

По оцени Врховног касационог суда, нижестепени судови су правилно применили материјално право.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05...75/14), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на потребе послодавца, односно ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. У одредби члана 153. истог Закона, прописана је обавеза послодавца да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање: 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20 а мање од 100 запослених на неодређено време; 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време; 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време (став 1.). Програм је 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. тог члана закона, без обзира на укупан број запослених код послодавца (став 2.). Према члану 155. став 1. Закона о раду, Програм нарочито садржи: 1) разлоге престанка потребе за радом запослених; 2) укупан број запослених код послодавца; 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају; 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених; 5) мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере; 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених; 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду. Ставом 2. тог члана Закона, прописано је да је послодавац дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. тог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Дакле, закон разликује две ситуације и то: једну, када због насталих промена дође до укидања одређених служби или радних места и престанка потребе за обављањем одређеног посла; другу, кад дође до смањења обима посла и тиме до смањеног броја извршилаца на одређеним пословима. У другом случају, а то је овде случај, потребно је да се изврши избор запослених који су вишак и за чијим радом престаје потреба. Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца, у складу са постојећом систематизацијом, смањење њиховог броја новом систематизацијом и утврђивање вишка запослених, односно одређивање запосленог коме радни однос престаје, мора да буде извршено на основу одређених критеријума који искључују сваку произвољност, волонтаризам и дискриминацију. За постојање и оправданост тог законског разлога престанка радног односа и отказа уговора о раду запосленом од стране послодавца мора да постоје стварне и објективне околности, јер послодавац нема 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.

У конкретном случају, побигано решење не садржи образложење о томе како су у односу на тужиоца примењени критеријуми предвиђени Програмом за утврђивање вишка запослених, јер нема података о спроведеном поступку бодовања запослених на радном месту на које је тужилац био распоређен и периода у коме су запослени

оцењивани, па отказ уговора о раду по дискреционом овлашћењу послодавца, без навођења разлога за примену критеријума који су примењивани, такво решење чини незаконитим, како су правилно закључили нижестепени судови. Због тога, тужени ревизијом неосновано побија правилност примене материјалног права.

Правилна је и одлука о трошковима парничног поступка, јер је донета правилном применом одредбе члана 153. став 1. и 154. Закона о парничном поступку.

Из изложених разлога, Врховни касациони суд је одлуку као у изреци донео применом одредбе члана 414. став 1. Закона о парничном поступку.

**Председник већа – судија
Гордана Комненић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић