



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2956/2022
08.12.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Добриле Страјина, председника већа, Гордане Комненић и Драгане Миросављевић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Милош Кравић, адвокат из ..., против туженог „Assist-Trend-Krisshygien“ д.о.о. Кањижа, чији је пуномоћник Роберт Сабадош, адвокат из ..., ради поништаја решења и накнаде штете, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 428/22 од 21.02.2022. године, у седници одржаној 08.12.2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 428/22 од 21.02.2022. године.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиле за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Основног суда у Сенти П1 88/2020 од 01.10.2021. године, ставом првим изреке, одлучено је да се тужбени захтев тужиле делимично усваја. Ставом другим изреке, поништено је решење туженог којим је тужилци отказан уговор о раду број ../09 од 01.03.2009. године, као незаконит. Ставом трећим изреке, тужени је обавезан да тужилци на име накнаде штете због изгубљене зараде за период од 31.01.2019. до 31.12.2019. године исплати износ од 197.709,42 динара као и законску затезну камату на тај износ у износу од 10.860,77 динара. Ставом четвртим изреке, обавезан је тужени да тужилци по основу накнаде штете због незаконитог отказа исплати 15 месечних зарада од 391.774,35 динара, са законском затезном каматом почев од дана пресуђења до исплате. Ставом петим изреке, тужени је обавезан да тужилци код надлежног фонда уплати припадајуће доприносе за обавезно осигурање и то: допринос за пензијско и инвалидско осигурање; допринос за здравствено осигурање и допринос за случај незапослености за период од 31.01.2019. до 31.12.2019. године. Ставом шестим изреке, преко досуђеног дела у погледу дела тужбеног захтева у вези исплате по основу накнаде штете због незаконитог отказа од износа 391.774,35 динара до тражених 457.500,00 динара, је одбијен. Ставом седмим изреке, обавезан је тужени да тужилци накнади трошкове овог поступка у износу од 194.335,00 динара, са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

Апелациони суд у Новом Саду је, пресудом Гж1 428/22 од 21.02.2022. године, жалбу туженог одбио и потврдио пресуду Основног суда у Сенти П1 88/2020 од 01.10.2021. године, у усвајајућем делу.

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

Тужила је доставила одговор на ревизију туженог. Трошкове ревизијског поступка је тражила одређено.

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

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

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је код туженог била у радном односу на основу уговора о раду од 01.03.2009. године, тако што је била распоређена на радно место „продавац“ у огранку туженог – продавница број Тужени је донео Одлуку о брисању огранка – продавнице број ... 10.10.2018. године, па је, на основу те Одлуке, Агенција за привредне регистре донела решење 24.10.2018. године којим се тај огранак брише. Решењем које је тужени донео, на основу чл. 192. и 193. у вези са чланом 179. став 1. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005... 75/14) и Одлуке директора предузећа од 25.01.2019. године, тужили је отказан уговор о раду број ../09 од 01.03.2009. године, због престанка потребе за њеним радом – технолошки вишак. У образложењу је наведено да је директор предузећа извршио организационе, технолошке и економске промене у друштву те донео одлуку о смањењу броја извршилаца на радном месту“ продавац“ и да је због тих промена у предузећу „престала потреба за обављањем наведених послова па се запосленој отказује уговор о раду“. Тужили није исплаћена отпремнина. Почев од 10.06.2019. године тужила је засновала радни однос код новог послодавца на одређено време, са непуним радним временом, за обављање послова трговца и због тога није тражила враћање на рад код туженог већ накнаду штете у износу од 15 зарада. Тужила има укупан радни стаж код туженог у трајању од 17 година 11 месеци и 5 дана а у моменту укидања продавнице туженог била је на породилском одсуству. Рођена је ...1982. године, удата, има двоје малолетне деце а њен супружник је запослен и прима просечну зарату од око 40.000,00 динара. Породица станује у двособном стану у ... чији је власник тужила која, сем тог стана, не поседује друге непокретности нити њен супруг поседује непокретности. Након престанка радног односа код туженог, тужила је од јануара 2019. године примала накнаду Националне службе за запошљавање, као незапослено лице, у износу од око 15.000,00 динара, а након што се запослила, у јуну 2019. године, то право јој је престало.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су правилном применом одредби материјалног права поништили решење туженог којим је тужили незаконито престао радни однос и обавезали га да јој накнади штету због изгубљене зараде те да јој, по основу накнаде штете због незаконитог отказа, исплати 15 месечних зарада.

Наводима ревизије туженог, неосновано се оспорава примена материјалног права.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05... 95/2018), прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. На основу одредбе члана 158. став 1. истог Закона, послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у

смислу члана 179. став 5. тачка 1. овог закона, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом. Правне последице незаконитог престанка радног односа прописане су одредбом члана 191. Закона о раду, тако што ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у ком запослени није радио (став 1). Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог (у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице (став 5).

У конкретном случају, побијаним решењем тужиљи је отказан уговор о раду због престанка потребе за њеним радом као технолошком вишку са образложењем да је директор предузећа извршио организационе, технолошке и економске промене у друштву и донео одлуку о смањењу броја извршилаца на радном месту „продавац“.

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. Сагласно наведеном, Закон разликује две ситуације: једну, када због насталих промена дође до укидања одређених служби или радних места и престанка потребе за обављањем одређеног посла; другу, када дође до смањења обима посла и тиме до смањеног броја извршилаца на одређеним пословима. У случају укидања радног места, основни услов за отказ уговора о раду запосленом вишку је да послодавац нема могућности да га распореди на друге послове који одговарају његовој стручној спреми, а у случају да дође до смањеног броја извршилаца на одређеном послу, потребно је да се изврши избор запослених који су вишак и за чијим радом престаје потреба. Институт „забране злоупотребе права“, штити запосленог, као опште важећи принцип у уговорном праву (члан 13. Закона о облигационим односима) који се супсидијарно примењује и у области рада. Злоупотреба права постоји када послодавац у поступку давања отказа поштује форму али не и суштину (разлоге) института тзв. вишка запослених, односно ако вређа његов циљ и сврху. Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца и када због технолошких промена дође до смањења броја извршилаца на одређеном послу, онда је за постојање оправданости овог законског разлога за отказ уговора о раду запосленом, нужно постојање стварних и објективних околности, пошто 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. Тужени је дакле, приликом доношења одлуке о отказу уговора о раду тужиљи, због престанка потребе за обављањем одређеног посла или смањења обима посла услед технолошких, економских или организационих промена, био у обавези да у образложењу решења наведе, најпре, због чега је укинута радно место тужиље, ако је то овде случај, а потом и конкретне разлоге због којих је тужиља проглашена вишком, односно који су критеријуми били примењивани при одлучивању ко ће од више запослених на радном месту „продавац“ бити проглашен технолошким вишком, ако је ово тај случај, а тужени није тако поступио. Суд не цени оправданост и целисходност организационих, технолошких и економских мера послодавца нити његову одлуку о потребном броју радника на неком

радном месту међутим, побијано решење о отказу уговора о раду тужиље из овог разлога, да би било законито, је морало да садржи јасно образложење разлога због којих је управо тужилји отказан уговор о раду. Тужилја је, у том смислу, ако се ради о смањењу броја запослених, морала да буде изложена конкуренцији са осталим запосленима на истим пословима што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури. Тек у ситуацији када би, применом критеријума, тужилја могла да буде оглашена вишком запослених, а тужени не би био у могућности да је распореди на друге одговарајуће послове према њеној стручној спреми и радној способности, тужени је имао могућност да донесе решење о отказу уговора о раду. Другачије поступање, односно отказ уговора о раду без навођења критеријума који су примењени и на основу којих је утврђено ко од више запослених представља вишак и без навођења разлога о немогућности послодавца да тужилју распореди на друге послове који одговарају његовој стручној спреми, решење о отказу уговора о раду чини незаконитим, како су правилно закључили нижестепени судови. Ово посебно имајући у виду да тужени тужилји није исплатио отпремнину а био је дужан на основу одредбе члана 158. став 1. Закона о раду.

Пошто је тужилји незаконито престао радни однос, тужени је правилном применом одредбе члана 191. ст. 1. и 5. Закона о раду, обавезан да јој накнади штету због изгубљене зараде за период од 31.01.2019. до 31.12.2019. године, у износу који је умањен за приходе које је тужилја остварила код другог послодавца, и да у њену корист уплати припадајуће доприносе надлежним фондовима као и да јој накнади штету у висини 15 зарада будући да тужилја није тражила враћање на рад, као последицу незаконитог престанка радног односа, у износу који је правилно одмерен према времену проведеном у радном односу код туженог, годинама живота тужиље и број издржаваних чланова породице.

Неосновани су наводи ревизије туженог да је у овом случају требало применити одредбу члана 191. став 7. Закона о раду, пошто је очигледно да је постојао основ за престанак радног односа тужилји и доношење решења о отказу уговора о раду али да је послодавац пропустио да јој исплати отпремнину у складу са законом. Супротно тим наводима ревизије ревидента, у конкретном случају нема места примени одредбе члана 191. став 7. Закона о раду, јер из утврђених чињеница у току поступка, а нарочито садржине побијаног решења, није утврђено да је постојао основ за престанак радног односа тужилји.

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

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

**Председник већа – судија
Добрила Страјина, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић