



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 573/2023
12.06.2024. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Звездане Лутовац, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Милић Милић, адвокат из ..., против тужене „Директна банка“ АД Крагујевац, сада „Eurobank Direktna“ АД Крагујевац, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 180/22 од 05.10.2022. године, у седници одржаној 12.06.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 180/22 од 05.10.2022. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Крагујевцу П1 1128/20 од 16.06.2021. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиље којим је тражено да се поништи као незаконито решење тужене бр. .. од 09.09.2020. године и обавезе тужена да тужиљу писаним путем у року од 8 дана од пријема писаног отправака пресуде позове на рад. Ставом другим изреке, одлучено је да свака странка сноси своје трошкове.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 180/22 од 05.10.2022. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужиље и потврђена првостепена пресуда. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован захтев тужиље којим је тражила да се обавезе тужена да јој накнади трошкове жалбеног поступка.

Против другостепене пресуде тужиља је благовремено изјавила ревизију због погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања, битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану одлуку у смислу члана 408. Закона о парничном поступку –ЗПП („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ...10/23), Врховни суд је нашао да ревизија није основана.

Тужена је благовремено дала одговор на ревизију.

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

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу код тужене банке на неодређено време по основу уговора о раду од 08.12.2015. године, са анексима, на пословиам радног места „...“ у Сектору Одлуком Управног одбора тужене бр. .. од 24.07.2020. године, измењен је и допуњен Правилник о унутрашњој организацији радних места тужене чиме је започет поступак организационих промена код тужене. На основу наведеног, одлуком Извршног одбора тужене од 06.08.2020. године усвојен је Правилник о изменама и допунама Правилника о систематизацији радних места код тужене са прилозима (прилог 1. – опис послова радних места и прилог 2.- шема систематизације), тако што је на основу процене тренутне организације рада у свим организационим деловима послодавац утврдио који су то послови за чијим обављањем је престала потреба, а који су то послови који се успешно могу обављати са мањим бројем извршилаца, односно код којих је дошло до смањења обима посла. Изменама и допунама Правилника о систематизацији радних места код туженог од 24.08.2020. године, између осталог, укинута су одређена радна места међу којима и радно место тужиле – „...“ у Сектору ..., на коме је тужила била једини извршилац. У складу са наведеним организационим променама, Одлуком тужене о утврђивању вишка запослених од 01.09.2020. године, утврђено је да 27 запослених на неодређено време представљају вишак запослених за чијим радом је престала потреба услед економских и организационих промена код послодавца, те констатовано да послодавац нема обавезу доношења Програма за решавање вишка запослених и дефинисања критеријума за утврђивање вишка запослених на радним местима на којима је смањен број извршилаца.

О доношењу наведених аката и њиховом објављивању на огласној табли послодавца, тужена је путем е-меил поруке обавестила све своје запослене. Решењем тужене бр. .. од 09.09.2020. године, отказан је тужилји уговор о раду, са свим припадајућим анексима, због престанка потребе за њеним радом услед економских и организационих промена код послодавца због чега је њено радно место укинута Правилником о изменама и допунама Правилника о систематизацији радних места код тужене од 24.08.2020. године, да послодавац није у могућности јој обезбеди премештај на други одговарајући посао, рад код другог послодавца, преквалификацију, доквалификацију, као ни рад са непуним радним временом, с позивањем на члан 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, уз исплату отпремнине у складу са овим решењем у износу од 444.579,84 динара. На основу наведеног решења, тужилји је престао радни однос код туженог дана 10.09.2020. године. Послови које је тужила обављала и даље се обављају код тужене у оквиру Сектора ..., али су организоване на другачији начин, тако што су додељени извршиоцу на другом радном месту како је то сведок ББ навела у свом исказу.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања и члана 179. став 5. тачка 1. у вези чланова 153. – 157. и 158. став 1. Закона о раду нижестепени судови су одбили тужбени захтев тужиле за поништај решења о отказа уговора о раду, налазећи да је тужилји радни однос престао у законито спроведеном поступку и да је због тога неоснован и њен захтев за и враћање на рад.

По оцени Врховног суда нижестепени судови су правилном применом материјалног права одбили захтев тужиле за поништај решења о отказу уговора о раду и за враћање на рад.

Чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05... 95/18-Аутентично тумачење), 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.

Дакле, услов за отказ од стране послодавца је да је дошло до технолошких, економских или организационих промена због којих је престала потреба за обављањем неког посла, када се исти укидају или пак долази до смањења обима посла у ком случају се смањује број извршилаца на том радном месту. Наведене промене код послодавца у погледу систематизованих радних места и броја потребних извршилаца морају бити изражене у Правилнику о организацији и систематизацији послова код послодавца или неком другом акту којим послодавац утврђује организационе делове и врсте послове који се обављају, врсту и степен стручне спреме, као и друге услове који морају бити испуњени за рад на тим пословима.

У конкретном случају, доношењу побијаног решења, којим је тужилци отказан уговор о раду, претходиле су организационих промена код тужене (одлука Управног одбора тужене бр. .. од 24.07.2020. године) услед епидемиолошке ситуације 2020. године, која се одразила на банкарски сектор. Правилником о изменама и допунама Правилника о систематизацији радних места код тужене од 24.08.2020, на основу процене тренутне организације рада у свим организационим деловима, утврђени су послови за чијим обављањем је престала потреба и послови који се успешно могу обављати са мањим бројем извршилаца, односно код којих је дошло до смањења обима посла, а међу укинутим радним местима је било и радно место тужиле – „...“ у Сектору ..., на коме је тужилка била једини извршилац. У складу са наведеним организационим променама, Одлуком тужене о утврђивању вишка запослених од 01.09.2020. године, утврђено је да 27 запослених на неодређено време представљају вишак запослених за чијим радом је престала потреба услед економских и организационих промена код послодавца, међу којима је била и тужилка. У таквој ситуацији, послодавац нема обавезу доношења Програма за решавање вишка запослених и дефинисања критеријума за утврђивање вишка запослених на радним местима на којима је смањен број извршилаца.

Супротно наводима ревизије, у конкретном случају се не ради о смањењу броја извршилаца на одређеним пословима, већ о укидању радног места тужиле на коме је била распоређена, тако да је предметно решење о отказу уговора о раду законито. Поред наведеног, спровођење организационих, економских и технолошких промена спада у аутономну и самосталну област деловања послодавца, па суд не може да цени његову целисходност и оправданост јер би то било у супротности са чланом 82. Устава РС („Службени гласник РС“, бр. 98/06). Чињеница да се послови које тужилка обављала и даље обављају код тужене у оквиру Сектора ..., али да су организовани на другачији начин, што је изричито овлашћење послодавца, нема утицаја на другачију одлуку. При

томе, код утврђене чињенице да су укинута послови које је тужила обављала код тужене изменама Правилника о систематизацији радних места из августа 2020. године услед економско-организационих промена, чије спровођење је аутономно овлашћење туженог, због чега је утврђена вишком запослених којима радни однос престаје отказом, правилно је становишта нижестепених судова да није било места примени критеријума као у случајевима када послодавци само смањују број извршилаца на једном радном месту које се не укида (члан 24. ставови 2. и 4. Закона о раду).

Како су Изменама и допунама Правилника о систематизацији радних места код тужене укинута послови које је тужила обављала до тада, то јој је и по оцени Врховног суда законито престао радни однос у поступку утврђивања вишка запослених који је правилно и законито спроведен. Следом наведеног тужена није у обавези да тужилу врати на рад.

Осталим наводима ревизије тужиле се, непосредно или посредно односе на спроведени доказни поступак и оцену доказа, те упућују на погрешно и непотпуно утврђено чињенично стање, због чега нису посебно разматрани, будући да, у смислу одредбе члана 407. став 2, не представљају дозвољени ревизијски разлог, а понављају се и жалбени наводи који су били предмет правилне оцене другостепеног суда, за које је тај суд дао јасне и правилне разлоге које Врховни суд у свему прихвата, те их, на основу одредбе члана 414. став 2. Закона о парничном поступку, није детаљно образлагао.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, Врховни суд је одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија
Звездана Лутовац,с.р.**

**За тачност отправка
заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић**