



Република Србија
Врховни касациони суд
Рев2 488/2015
02.12.2015. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Предрага Трифуновића, председника већа, Звездане Лутовац и Јелене Боровац, чланова већа, у радном спору тужиља Д.М. из С., коју заступа пуномоћник Б.М., адвокат из П. и Д.Ђ. из Смедерева, коју заступа пуномоћник О.О., адвокат из К., против тужене Д.б. а.д. Б., коју заступа пуномоћник Н.Д., адвокат из Б., ради поништаја решења о отказу, одлучујући о ревизији тужилаца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-2926/13 од 25.09.2014. године, у седници већа одржаној 02.12.2015. године, донео је

ПРЕСУДУ

ПРЕИНАЧУЈЕ СЕ пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-2926/13 од 25.09.2014. године, па се **ОДБИЈА** као неоснована жалба туженог и потврђује пресуда Основног суда у Краљеву П1-2526/10 (01) од 08.05.2013. године.

ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужена да на име трошкова парничног поступка исплати 62.750,00 (шездесетдвехиљадеседамстопедесет) динара у року од 15 дана по пријему пресуде под претњом извршења.

Образложење

Пресудом Основног суда у Краљеву П1-2526/10 (01) од 08.05.2013. године, утврђено је да је тужба тужиља повучена делимично; поништена су решења туженог о престанку радног односа бр. 804/46 од 09.07.2001. године.

Побијаном другостепеном пресудом преиначена је првостепена пресуда тако што су тужбени захтеви обе тужиле ради поништаја решења о престанку радног односа одбијени као неосновани, с тим да свака странка сноси своје трошкове.

Против правноснажне другостепене пресуде тужиле су изјавиле ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 399. раније важећег ЗПП ("Службени гласник РС" 125/04...), који се примењује на основу члана 506. сада важећег ЗПП, па је нашао да је ревизија 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.

К.м.б. (правни претходник туженог) донела је дана 20.08.1999. године одлуку којом су обе тужиље упућене на принудни одмор почев од 01.07.1999. године до стварања услова за несметани рад. После стицања самосталног правног субјективитета 19.03.2001. године тужена банка је донела Правилник о систематизацији послова и радних задатака по коме је седиште банке у З. са четири пословне јединице (Г., Н., Б. и К.). По члану 11. Правилника о систематизацији сваки запослени који је засновао радни однос у банци имао је право да буде распоређен на одређено радно место у складу са Правилником. На седници одржаној 15.06.2001. године Управни одбор је донео програм увођења организационих и економских промена у пословању у коме је констатовано да ће се почев од 01.06.2001. године сви расељени радници наћи на тржишту рада. Скупштина банке је претходно 19.04.2001. године верификовала организационе промене банке по коме су угашене бивше филијале и успостављене нови организациони делови. Престале су да раде филијале у П., П., У. и Г. и седиште банке у П. Утврђен је број запослених по организационим деловима тако што је престала потреба за радом 187 запослених (међу којима су биле и тужиље). Програм је достављен Републичком заводу за тржиште рада дана 09.07.2001. године. Правни претходник туженог донео је решења о престанку радног односа за обе запослене у којима је наведено да им радни однос престаје због немогућности обезбеђења ни једног од права која су предвиђена чланом 34. Закона о радним односима. Решење о престанку радног односа не садржи клаузулу у погледу отпремнине (да ли је исплаћена или је исплата одложена, која је висина отпремнине).

Код таквог чињеничног стања поништавајући решења о отказу као незаконита првостепени суд сматра да послодавац није применио критеријуме из члана 27. Закона о радним односима који је у то време био на снази; да су повређена правила из чл. 9. до 14. Општег колективног уговора, како у погледу критеријума тако и у погледу отпремнине. Осим тога, послодавац је неправилно применио и правила садржана у Посебном колективном уговору, како у погледу органа који је требао да спроведе програм, тако и у погледу критеријума.

Супротно, другостепени суд сматра да су решења о престанку радног односа законита јер је послодавац после гашења раније организационе структуре вршио попуњавање радних места у складу са актом о систематизацији; да се у конкретном случају није радило о смањењу броја извршилаца на постојећим радним местима по коме би послодавац био у обавези да примени критеријуме који важе за тзв. технолошки вишак у складу са чланом 28. Закона о радним односима. С обзиром да се укидање пословне јединице укидају сва радна места, то се критеријуми не примењују.

На правилно утврђено чињенично стање, неправилно је примењено материјално право када је одлуком жалбеног суда тужбени захтев одбијен као неоснован.

У време престанка радног односа на снази је био Општи колективни уговор ("Службени гласник РС" 22/97) који је у правилима садржаним у чл. 9-14. регулисао "престанак потребе за радом запослених". У тим правилима не чини се разлика између запослених којима се организациона јединица укида и евентуално запослених када се укидају одређена места у организационим јединицама, па становиште другостепеног суда да се колективни уговор примењује само код смањења броја извршилаца није правилно.

У конкретном случају, сви запослени морају бити у истом правном положају јер се од свих запослених врши попуњавање радних места (што је и чињено у пракси) у новоформираним организационим јединицама и зато за све запослене важе критеријуми утврђени законом (Законом о радним односима) и Колективним уговором. Колективни уговор се по члану 2. непосредно примењује на све запослене, а у члановима од 9-14. садржи ближу разраду критеријума (резултати рада, имовно стање, број чланова породице, дужина радног стажа, здравствено стање запосленог и чланова породице, број деце на школовању). И Посебан колективни уговор за банке важећи у време престанка радног односа садржавао је критеријуме. Тај посебан општи акт не може бити у супротности са Општим колективним уговором и не може запосленом дати мање права од Општег колективног уговора и закона.

Очигледно је да послодавац није уопште примењивао критеријуме из општих аката, нити је запосленим радницима којима је отказан уговор по основу тзв. вишка исплатио отпремнине пре подношења тужби, што је такође услов за пуноважност одлуке о престанку радног односа на иницијативу послодавца.

На основу члана 407. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

Тужиље су успеле у спору па су им на основу чл. 149. и 150. ЗПП и важећој адвокатској тарифи признати трошкови и то: на име састава тужбе 7.500,00 динара, на име заступања на три одржана рочишта са приступом и паушалом 22.250,00 динара, и на име састава ревизије 33.000,00 динара (укупно 62.750,00 динара).

На основу члана 161. став 2. ЗПП одлучено је као у изреци у ставу другом.

**Председник већа
судија
Предраг Трифуновић,с.р.**