



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2430/2018
27.06.2019. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Божидара Вујичића и Лидије Ђукић, чланова већа, у правној ствари тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Владимир Стошић, адвокат из ..., против тужене ББ из ..., чији је пуномоћник Споменка Билић, адвокат из ..., ради поништаја решења и враћања на рад, одлучујући о ревизији тужене изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 252/18 од 09.03.2018. године, у седници већа одржаној 27.06.2019. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужене изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 252/18 од 09.03.2018. године.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 1420/16 од 10.10.2017. године ставом првим изреке усвојен је тужбени захтев тужиоца и поништено, као незаконито решење тужене од 05.03.2010. године, којим је утврђено да је услед организационих промена престала потреба за радом тужиоца и решење од 08.03.2010. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду код тужене, па је тужена обавезана да га врати на рад. Ставом другим изреке обавезана је тужена да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка од 511.500,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 252/18 од 09.03.2018. године, жалбе парничних странака су одбијене и првостепена пресуда потврђена, а одбијени су и захтеви странака за накнаду трошкова поступка по жалби.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужена је изјавила ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду, применом члана 408. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“ бр. 72/11 и 55/14), па је нашао да је ревизија неоснована.

Према чињеничном стању на ком је заснована побијана одлука, тужилац је био запослен код тужене на неодређено време почев од 01.03.2002. године, а анексом уговора о раду од 15.05.2009. године, распоређен је на послове ... у додатку „...“ у Одељењу за ..., где је радио до доношења решења о престанку радног односа од 08.03.2010. године. Пре доношења решења, тужена је 27.11.2009. године усвојила Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова, а по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката и Националне службе за запошљавање, 28.12.2009 године донет је Програм решавања вишка запослених. Новим Правилником, смањен је број систематизованих места на нивоу друштва, са 504 на 356 места, с тим што је на дан доношења програма код тужене било 442 запослена на неодређено време, јер је на дан 09.12.2009. године било 75 запослених који су дали сагласност да буду оглашени технолошким вишком. Одредбом члана 6. Програма утврђени су критеријуми за утврђивање вишка запослених, а тачком 3. је констатовано да су се запослени добровољно пријавили да буду утврђени као вишак. Ставом 2. истог члана одређено је да се Програм заснива на принципу добровољности, због чега неће бити примењени критеријум, те да су Програмом обухваћени само запослени који су се добровољно пријавили. Одлуком тужене од 15.12.2009. године, формиране су две комисије и то Комисија за примену критеријума за утврђивање вишка запослених и Комисија за примену мера премештаја запослених који су проглашени вишком, на друге одговарајуће послове, а 21.12.2009. године донела је Правилник о примени критеријума за утврђивање вишка запослених, којим је одређено да се утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, врши на основу критеријума одређених чланом 38–42 Општег колективног уговора. Критеријуми су дати по редоследу примене и по систему елиминације, при чему су резултати рада запосленог одређени као основни критеријум за утврђивање вишка запослених. Тужилац је послове ... у додатку „...“ у Одељењу за ... почео да обавља 01.04.2008. године, па је његов рад за 2008. годину оцењен само за пет месеци рада оценом 2,66. Тужилац је на оцену рада за 2008. годину ставио примедбу да је оцена дата произвољно. Просечна оцена његовог рада у наведеном Одељењу, за 2008. и 2009. годину, одређена је у висини од 1,33. Одлуком од 15.12.2009. године, којом су именоване комисије, предвиђено је и да ће Комисија за примену мера, уколико више кандидата испуњава услове за распоређивање на упражњена радна места, за сваког кандидата вршити проверу знања и способности у складу са описом послова предвиђених правилником за слободна радна места, па уколико ова Комисија процени да запослени не поседује неопходно знање, може да ангажује друга лица унутар или изван друштва. Закључком Комисије примену критеријума за утврђивање вишка запослених утврђено је да укупно 18 запослених представља технолошки вишак, а према извештају исте Комисије, у Одељењу за ..., у оквиру добровољног програма престао радни однос за 6 запослених, па је ова Комисија у сарадњи са Комисијом за примену мера премештаја запослених, одредила да 4 запослена, који су обављали послове ..., међу којима је и тужилац, представљају вишак, јер су вредновани најнижом оценом, док је преостале запослене преместила на одговарајуће послове у ... и одељење ..., а Одељење за ... је укинута. Ова Комисија је 30.12.2009. године донела закључак да након свих предузетих мера, за 18 запослених није пронађена могућност за премештај на друге одговарајуће послове и они представљају технолошки вишак, па је 01.02.2010.

године донета и одлука о престанку потребе за обављањем послова за 18 запослених, на којој је тужилац наведен под редним бројем 17, након чега је тужена донела и побијана решења и то решење о престанку потребе за радом тужиоца, од 05.03.2010. године и решење од 08.03.2010. године, о отказу уговора о раду тужиоцу. Међутим, судови су утврдили и да је тужена ангажовала спољне сараднике, који су радили на пословима ..., како пре доношења спорних решења, тако и дужем периоду након тога, иако је одредбом члана 70. став 4 Колективног уговора тужене прописано да послодавац може да донесе одлуку о престанку потребе за радом запослених без доношења програма, само под условом да није ангажовао спољне сараднике који обављају исте или сличне послове.

Код овако утврђеног чињеничног стања судови су усвојили тужбени захтев и поништили побијана решења на основу који је тужиоцу отказан уговор о раду, а тужену су обавезали да га врати на рад.

Врховни касациони суд налази да се ревизијом тужене неосновано указује на погрешну примену материјалног права.

Наиме, одредбом 153. Закона о раду (“Сл. гласник РС” бр. 24/05, 61/05 и 54/09), као и одредбом члана 70. став 1. Колективног уговора тужене, од децембра 2007. године, прописано је 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 дана доћи до престанка потребе за радом 30 запослених на неодређено време, ставом 2. истог члана послодавац је дужан да утврди разлоге за престанак потребе за обављањем послова из претходног става, ставом 3. да се Програм доноси и у случају када послодавац утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана из разлога утврђених у ставу 1. овог члана. Међутим, ставом 4. Колективног уговора тужене одређено је да послодавац може да донесе одлуку о престанку потребе за радом запослених без доношења програма из став 1. и 3. овог члана, само под условом да није ангажовао спољне сараднике који обављају исте или сличне послове као запослени који су утврђени као вишак. Према ставу 5. истог члана, предвиђено је да као изузетак од става 4. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који је технолошки вишак, без доношења Програма решавања вишка запослених, ако има ангажоване сараднике из става 4. овог члана, под условом да је запослени коме се отказује уговор о раду добровољно прихватио да му се на тај начин реши радно прави статус уз исплату отпремнине утврђене законом и Колективним уговором и под условом да се са тим сагласи репрезентативни синдикат послодавца.

У конкретном случају, Врховни касациони суд налази да нижестепени судови основано закључују да је тужена, решење о престанку радног односа тужиоцу донела уз повреду одредбе члана 70. став 4. Колективног уговора.

Наиме, не рачунајући 75 лица која су се добровољно пријавили за престанак радног односа, код тужене је од 372 запослена 18 запослених проглашено технолошким вишком, па у односу на овај број укупно запослених, тужена није била у обавези да доноси програм решавања вишка запослених, како у складу са одредбом члана 70. став 1. и 3. Колективног уговора, тако и са одредбом члана 153. став 1. Закона о раду. Међутим чланом 70. став 4.

Колективног уговора, као услов за доношење одлуке о престанку потребе за радом запослених – без доношења програма решавања вишка запослених, одређено је да послодавац није ангажовао спољне сараднике који обављају исте или сличне послове као запослени који су утврђени као вишак, у периоду дужем од 90 дана и за то примају накнаду или ако је запослени добровољно прихватио да му се на тај начин реши радно прави статус, уз исплату отпремнине, али и да се са тим сагласио репрезентативни синдикат послодавца.

Имајући у виду да се тужилац, по позиву тужене није добровољно сагласио да буде одређен као технолошки вишак, а да је у поступку утврђено да је тужена у време и након доношења решења којим је тужиоцу отказан уговор о раду, супротно одредби члана 70. став 4. Колективног уговора, ангажовала спољне сараднике и то у дужем временском периоду, који су обављали послове ..., дакле исте послове као и тужилац, а за то су примали и накнаду, то судови основано закључују да је тужена побијане одлуке донела уз повреду правила поступка за доношење одлуке о престанку радног односа по овом основу, што тако донету одлуку чини незаконитом, па је као таква правилно поништена побијаном пресудом. При том, супротно наводима ревизије, околност што је тужена текстове ... – спољних сарадника преузимала посредством ауторске агенције ВВ, преко које је истима вршена и исплата, не утиче на другачији начин на законитост побијаних одлука тужене, како то правилно закључују и нижестепени судови, па су правилном применом материјалног права побијане одлуке поништили, као незаконите.

Применом члана 191. став 1. Закона о раду, нужна правна последица незаконитог престанка радног односа, на захтев запосленог, је враћање на рад, па је и у овом делу тужбени захтев правилно усвојен.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

Председник већа – судија

Весна Поповић,с.р.

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић