



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 1532/2021
03.03.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија Весне Субић, председника већа, Јелице Бојанић Керкез и Зорана Хаџића, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Јелена Јоксимовић Брашић, адвокат из ..., против туженог „PMS AUTOMOTIVE” д.о.о. Крагујевац, чији је пуномоћник Михаела Туркан, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2496/20 од 09.02.2021. године, у седници већа одржаној 03.03.2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2496/20 од 09.02.2021. године.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2496/20 од 09.02.2021. године, ставом првим изреке, одбијена је, као неоснована, жалба туженог и потврђена пресуда Основног суда у Крагујевцу П1 бр. 1227/18 од 19.02.2020. године, у ставу првом изреке, усвајајућем делу става другог изреке и ставу четвртном изреке, којима је поништено решење туженог о отказу уговора о раду тужиоца због престанка потребе за радом запосленог од 25.06.2018. године, обавезан тужени да тужиоцу, на име накнаде штете у износу од 18 зарада које би тужилац остварио да ради, исплати износ 653.330,45 динара, са законском затезном каматом од 31.01.2020. године до исплате, као и да му накнади трошкове парничног поступка у износу од 204.750,00 динара. Ставом другим изреке, одбијен је, као неоснован, захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужени је благовремено изјавио ревизију, због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду, у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/2011....18/2020, у даљем тексту: ЗПП), Врховни касациони суд је оценио да ревизија туженог није основана.

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, а у поступку пред другостепеним судом нису учињене ни друге битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. ст. 1. и 2. ЗПП, због којих се ревизија може изјавити.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог од 13.08.2012. године до 25.06.2018. године, када му је на основу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду отказан уговор о раду због економских промена - смањења обима посла код туженог на радном месту „...“ у сектору ... које послове је тужилац до тада обављао. Тужиоцу је исплаћена отпремнина 21.06.2018. године.

На тужиоцевом радном месту број извршилаца је смањен са 105 на 95, и то Правилником о раду туженог од 14.06.2018. године који је ступио на снагу 23.06.2018. године. Табела оцена резултата рада тужиоца и осталих запослених на истом радном месту садржи само бројчану оцену, без икаквог образложења и описне оцене рада за тужиоца и друге упоређиване запослене. Тужилац је дакле оцењен бројчано кроз евалуацију запослених, при чему није добио писану образложену оцену са резултатима рада.

Побијано решење о отказу уговора о раду не садржи образложење, оцену рада тужиоца, нити разлоге због којих је услед смањења броја извршилаца на пословима „...“ у ... јединици код туженог баш тужилац проглашен као запослени за чијим радом је престала потреба.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применом материјалног права из одредби Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05... 75/14) оценили да су основани захтев за поништај решења о отказу уговора о раду и захтев за накнаду штете у двоструком износу 9 зарада које би тужилац остварио да ради.

Неосновано се наводима ревизије оспорава правилна примена материјалног права.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан 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.

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.

Програм решавања вишка запослених послодавац је дужан да донесе када се стекне неки од услова из члана 153. овог Закона, у зависности од броја запослених који представљају вишак у односу на укупан броја запослених. Међутим, чак и у ситуацији када послодавац није у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених то му не даје право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају

вишак, већ напротив, разлози за престанак потребе за радом запосленог морају бити објективни и оправдани.

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 или 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. У случају да дође до смањеног броја извршилаца на одређеном послу, као у конкретном случају, 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 одређеног критеријума који искључује сваку произвољност, волунтаризам и дискриминацију. За постојање и оправданост овог законског разлога престанка радног односа и отказа уговора о раду запосленом од стране и на иницијативу послодавца мора да постоје стварне и објективне околности, односно 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 Правилником о раду туженог од 14.06.2018. године смањен је број извршилаца на радном месту „...“ у сектору ..., на ком је тужилац радио, тако што је од 105 извршилаца на том радном месту остало 95 запослених.

У таквој ситуацији тужени је у решењу о отказу уговора о раду тужиоцу, због престанка потребе за његовим радом на радном месту на ком је до тада радио, био у обавези да наведе који су конкретни разлози због којих је тужилац проглашен вишком, односно који су критеријуми били примењени при одлучивању ко ће од више запослених на истом радном месту бити проглашен вишком, што у конкретном случају није учињено. Тек у ситуацији када би применом критеријума тужени утврдио ко од запослених представља вишак, те да би управо тужилац могао бити оглашен вишком запослених, а тужени не би могао да га распореди на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми, тужени би могао донети решење о престанку радног односа по овом основу. Другачије поступање, односно отказ без навођења критеријума који су примењени и на основу којих је утврђено ко од више запослених представља вишак, побијано решење о отказу уговора о раду чини незаконитим.

Суд не може ценити оправданост и целисходност одлуке послодавца о смањењу и потребном броју запослених на неком радном месту, али решење о престанку радног односа из овог разлога, да би било законито, не може садржати само позивање на овај разлог без јасног образложења о оцени сваког запосленог који претендује на преостало радно место, што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури. Тек у тој ситуацији би тужилац могао бити законито оглашен вишком запослених, за случај да

тужени не може да га распореди на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Како је у поступку утврђено да је тужиоцу престао радни однос без правног основа, а тужени доказао да наставак радног односа код туженог није могућ, јер нема упражњених радних места, а не постоји потреба за заснивање радног односа на неодређено време, правилно су нижестепени судови применом члана 191. став 6. у вези става 5. Закона о раду обавезали туженог да тужиоцу накнади штету у износу од 18 зарада које би тужилац остварио да ради (двоструком износу 9 плата), што је одмерено према времену проведеном у радном односу код туженог, годинама живота тужиоца, броју издржаваних чланова породице и имајући у виду и да тужилац нема других прихода које остварује.

Врховни касациони суд је ценио и остале наводе ревизије, којима се не доводи у сумњу правилност побијане пресуде. Одлука о тужбеном је донета правилном применом материјалног права, за коју су дати довољни и јасни разлози, које у свему као правилне прихвата и овај суд. У ревизији се понављају наводи који су истицани у жалби против првостепене пресуде, а другостепени суд је у образложењу побијане пресуде оценио све жалбене наводе туженог који су били од значаја за правилну одлуку о изјављеној жалби. У преосталом делу ревизија оспорава правилност утврђеног чињеничног стања и ставља примедбе на оцену доказа из члана 8. ЗПП, због чега се ревизија не може изјавити према члану 407. став 2. ЗПП.

Из наведених разлога, применом члана 414. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа - судија
Весна Субић, с.р.**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић**