



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2273/2021
23.06.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Весне Субић, председника већа, Зорана Хацића и Гордане Комненић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Јелена Марковић Росић, адвокат из ..., против туженог „АTOS IT SOLUTIONS AND SERVICES“ д.о.о. Београд, са седиштем у Новом Београду, чији је пуномоћник Зоран Наумовић, адвокат из ..., ради поништаја решења и накнаде штете, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 815/19 од 18.11.2020. године, у седници већа одржаној дана 23.06.2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 815/19 од 18.11.2020. године.

ОДБИЈА СЕ, као неоснован, захтев тужиле за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 815/19 од 18.11.2020. године, ставом првим изреке, одбијене су, као неосноване, жалбе парничних странака и потврђена пресуда Трећег основног суда у Београду П1 4359/13 од 30.10.2018. године, којом је поништено, као незаконито, решење туженог од 14.08.2013. године, којим је тужилци отказан уговор о раду, са пратећим анексима, због престанка потребе за њеним радом услед технолошких, економских и организационих промена, делимично усвојен тужбени захтев и обавезан тужени да тужилци, на име накнаде штете због незаконитог престанка радног односа, уместо враћања на рад исплати укупан износ од 1.537.143,54 динара, који представља шест нето зарада тужилце, са законском затезном камтом од 30.10.2018. године, као дана пресуђења до исплате, одбијен, као неоснован, тужбени захтев да се обавезе тужени да тужилци по остром основу исплати износ од још 4.755.657,46 динара, са законском затезном каматом од 30.10.2018. године до исплате, обавезан тужени да тужилци, на име накнаде штете због изгубљене зараде, за период од 14.09.2013. године до 31.05.2016. године, исплати износ од 3.132.689,97 динара, односно одређене новчане месечне износе, са законском затезном каматом од доспелости сваког појединачног месечног износа до исплате, све ближе одређено у ставу четвором изрке првостепене пресуде, обавезан тужени да на утврђене месечне износе изгубљене зараде из става четвртог изреке првостепене пресуде, у корист тужилце уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање Републичком фонду за

пензијско и инвалидско осигурање запослених Филијала за Град Београд, доприносе за обавезно здравствено осигурање Републичком фонду за здравствено осигурање Филијале за Град Београд и доприносе осигурања за случај незапослености Националној служби за запошљавање Филијала Београд, делимично усвојен захтев тужиље за накнаду трошкова парничног поступка и обавезан тужени да тужиљи накнади трошкове парничног поступка у износу од 346.500,00 динара, одбијен као неоснован захтев тужиље за наканду трошкова парничног поступка преко досуђеног до траженог износа од 411.000,00 динара, односно за износ од 64.500,00 динара и одбијен, као неоснован, захтев туженог за накнаду трошкова поступка у износу од 370.274,00 динара. Ставом другим изреке, одбијени су, као неосновани, захтеви парничних странака за накнаду трошкова другостепеног поступка.

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

Тужиља је поднела одговор на ревизију.

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 Врховни касациони суд пази по службеној дужности. Наводе у ревизији којима се указује да је у поступку учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП, Врховни касациони суд није ценио, јер се ревизија из овог разлога не може изјавити у смислу члана 407. ЗПП.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је са туженим закључила уговор о раду 01.07.2007. године. Анексом 2 радни однос јој је прерастао на неодређено време, а Анексом број 4 уговора од 01.12.2010. године распоређена је на послове „ББ“. Понуда за закључење овог анекса упућена јој је док се налазила на породилском одсуству. У моменту престанка радног односа 14.08.2013. године тужиља је обављала послове овог радног места. Зарада тужиље у августу 2013. године износила је 256.190,59 динара.

Правилником о организацији и систематизацији послова туженог од 02.08.2013. године у Служби продаје систематизована су три радна места „ББ“ у организационим јединицама Manufacturing retail & Services, Energy & Utilites и Public Healthcare & Transportation, а у организационој јединици Communication Media technology & Transportation је радно место „ББ“ на којем је тужиља била распоређена укинута. Наведени Правилник туженог је истог дана 02.08.2013. године објављен у просторијама туженог прибијањем на огласним таблама.

Одлуком директора туженог заведеном 13.08.2013. године под бројем ../2013 утврђено је да је због технолошких, економских и организационих промена и потреба послодавца дошло до укидања радног места „ББ“ у организационој јединици Communication Media technology & Transportation на ком радном месту у овој организационој јединици је тужиља била запослена, због чега јој се има отказати уговор о раду. Тужиља је одлуку директора примила 13.08.2013. године, а побијаним решењем од 14.08.2013. године тужиљи је, с позивом на члан 179. став 1. тачка 9. и члан 192. Закона о раду отказан уговор о раду од 01.07.2007. године са припадајућим анексима услед технолошких, економских и организационих промена због којих је престала потреба за обављањем послова на радном месту „ББ“ у организационој јединици Communication Media technology & Transportation из разлога укидања наведеног радног места у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова од 02.08.2013. године.

Тужиљи је престао радни однос по истеку годишњег одмора, и то дана 14.09.2013. године, а до дана престанка радног односа јој је исплаћена отпремнина и омогућено право на новчану накнаду и друга примања из Националне службе за запошљавање.

У образложењу побијаног решања је наведено да према члану 179. став 1. тачка 9. Закона о раду послодавац може запосленом да откаже уговор о раду кад за то постоје оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то ако услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла услед технолошких, економских и организационих промена код послодавца, новонастале економске ситуације, финансијске кризе на светском нивоу која је утицала на престанак потребе за обављање посла у привредном друштву, да је директор туженог на основу посебне одлуке од 13.08.2013. године утврдио да је престала потреба за обављање посла тужиље на пословима „ББ“ у организационој јединици Communication Media technology & Transportation, констатовано је да тужени није био у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених, обзиром да је реч о једном запосленом и да тужиља има право на отпремнину и да искористи годишњи одмор. Решење је уместо послодавца потписао ВВ, на основу овлашћења директора 02.08.2013. године, а решење је тужиља примила 14.08.2013. године.

Према потврди од 21.03.2017. године код туженог је дана 14.08.2013. године било укупно 112 запослених лица и није било слободних упражњених радних места. Према налазу и мишљењу вештака економско-финансијске струке од 16.06.2016. године датом на околност висине зараде коју би тужиља по редовном току ствари остварила код туженог на пословима „ББ“ у периоду од 14.08.2013. године до датума израде налаза вештака, умањене за примања која је остварила по основу рада код другог послодавца (у Предузећу „COMBIS“ IT AT USLUGE д.о.о. Београд) и за износ новчане накнаде Националне службе за запошљавање од септембра 2013. године до марта 2014. године, изгубљена зарада тужиље без пореза и доприноса за социјално

осигурање износи 3.132.689,97 динара. Парничне странке нису током поступка оспориле обрачунски део налаза и мишљења вештака.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови, применом одредби материјалног права из Закона о раду, оценили да је основан захтев за поништај решења о отказу уговора о раду и накнаду штете.

Неосновано се наводима ревизије оспорава правилна примена материјалног права.

Према члану 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005...32/2013) прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то: ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Институт „забране злоупотребе права“ штити запосленог као опште важећи принцип у уговорном праву (члан 13. ЗОО), који се, имајући у виду порекло уговора о раду, супсидијерно примењује и у области рада. Злоупотреба права постоји када послодавац у поступку давања отказа испоштује форму, али не и суштину (разлоге) института тзв. вишка запослених, односно ако вређа његов циљ и сврху.

Из члана 179. тачка 9. и правила која су садржана у члану 153. до 158. Закона о раду произлази да је сврха технолошког вишка отпуштање радника због боље организације технолошких промена и због економских промена. Због побројаних узрока престаје потреба за радом одређеног броја запослених. Тај институт се злоупотребљава ако се користи да би се без одређене законске процедуре отпустили запослени који не остварују радне резултате, не испуњавају радне обавезе или крше радну дисциплину или да би се на њихово место у релативно кратком временском року запослили други – нови радници.

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 број запослених. Међутим, чак и у ситуацији када послодавац није у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених, као у конкретном случају, 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 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 тужени је Правилником о организацији и систематизацији послова од 02.08.2013. године у служби продаје систематизовао три радна места „ББ“ (у организационим јединицама Manufacturing retail & Services, Energy & Utilities и Public Healthcare & Transportation), а укинуо радно место „ББ“ на којем је тужила била распоређена у организационој јединици Communication Media technology & Transportation. Следом наведеног произлази закључак да је код туженог у служби продаје на радном месту „ББ“ укинута једно радно место у једној организационој јединици и на тај начин смањен укупан број извршилаца на истом радном месту у служби продаје, тако што је од првобитно четворо запослених извршилаца на том радном месту остало троје запослених. Код чињенице да је тужила испуњавала прописане услове у погледу стручне спреме, радног искуства, знања и способности у служби продаје на пословима „ББ“ у организационим јединицама на којима је систематизовано три радна места, тужени је, супротно наводима ревизије, морао да примени критеријуме на основу којих би утврдио ко од укупног броја запослених на том радном месту представља вишак, без обзира што су били запослени у различитим организационим јединицама.

Тужени је, дакле, приликом доношења одлуке о отказу уговора о раду тужили, због престанка потребе за обављањем одређеног посла или смањења обима посла услед технолошких, економских или организационих промена, односно престанка потребе за њеним радом на радном месту на ком је до тада радила, био у обавези да у образложењу решења наведе најпре због чега је укинута управо радно место у организационој јединици у којој је тужила радила, а потом који су конкретни разлози због којих је тужила проглашена вишком, односно који су критеријуми били

примењени при одлучивању ко ће од више запослених на радном месту „ББ“ у служби продаје бити проглашен технолошким вишком, што у конкретном случају није учињено.

На другачију одлуку о незаконитости побијаног решења није од утицаја ни исказ саслушаног сведока ГГ, запослене код туженог на месту руководиоца људских ресурса, из ког произлази да је шест месеци пре доношења решења о отказу тужиљи уговора о раду смањен обим посла односно престала потреба за радом на пословима руководиоца продаје за телекомуникације, технологије и финансије на ком је тужиља радила, а да је притом тужиља, међу запосленима на истом радном месту „ББ“ у служби продаје, била једна од двоје запослених који нису испунили очекиване резултате рада.

У конкретном случају, тужени је злоупотребио институт тзв. „технолошког вишка“, јер је Правилником о организацији и систематизацији послова и Одлуком директора туженог укинуо управо радно место у организационој јединици у којој је тужиља радила, а у тој одлуци, као ни у самом решењу о отказу се не наводи у чему се састоје организационе, економске и технолошке промене код туженог, које су условиле такву потребу, већ је то наведено само паушално. Поред тога, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Али, ни у том случају послодавац не може да користи технолошке, економске или организационе промене као отказни разлог.

Суд не може ценити оправданост и целисходност организационих, технолошких и економских мера послодавца, нити одлуке послодавца о потребном броју радних места и броју запослених на неком радном месту, али побијано решење о престанку радног односа из овог разлога, да би било законито, није могло садржати само позивање на овај разлог без јасног образложења због чега је укинуто радно место „ББ“ у организационој јединици у којој је тужиља радила и без оцене сваког запосленог на том радном месту без обзира на то у којој организационој јединици а у оквиру службе продаје раде, што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури.

Тужиља је, дакле, морала бити изложена конкуренцији са осталим запосленима на пословима „ББ“ у служби продаје према успешности рада и осталим критеријумима, што је морало бити образложено и у побијаном решењу, па тек у ситуацији када би применом критеријума тужиља могла бити оглашена вишком запослених, а тужени не би могао да је распореди на друге одговарајуће послове према њеној стручној спреми и радној способности, тужени је 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 и без навођења разлога о немогућности послодавца да тужиљу распореди на друге послове који одговарају њеној стручној спреми решење о отказу уговора о раду чини незаконитим, како су то правилно оценили нижестепени судови.

Како је тужиљи, и по оцени Врховног касационог суда, престао радни однос без правног основа, правилно је применом члана 191. Закона о раду тужени обавезан да тужиљи накнади штету у висини зараде коју би тужиља у периоду од 14.09.2013. године до 31.05.2016. године по редовном току ствари код туженог остварила, умањену за износе прихода које је тужиља у међувремену оставарила по основу рада, да у корист тужиље уплати припадајуће доприносе као и да јој накнади штету у висини б зарада, будући да тужиља не тражи враћање на рад као последицу незаконитог престанка радног односа, а што је одмерено према времену проведеном у радном односу код туженог, годинама живота тужиље и броју издржаваних чланова породице.

Осталим наводима ревизије тужени понавља наводе истакнуте у жалби. Другостепени суд је оценио све жалбене наводе туженог који су били од значаја за правилну одлуку о изјављеној жалби и за своју одлуку је дао јасне и образложене разлоге. Њима се не доводи у сумњу правилност побијане пресуде, због чега ти наводи нису посебно образложени.

Из наведених разлога, применом члана 414. ЗПП, одлучено је као у ставу првом изреке.

Тужиљи не припада право на накнаду трошкова ревизијског поступка, јер састав одговора на ревизију није била нужна радња за одлучивање у ревизијском поступку, па је применом члана 165. ЗПП одлучено као у ставу другом изреке.

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

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић