



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 696/2021
18.08.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Марине Милановић, председника већа, Јелице Бојанић Керкез и Катарине Манојловић Андрић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Милан Лазаревић, адвокат из ..., против туженог „Нафтна индустрија Србије“ АД Нови Сад, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1262/20 од 12.06.2020. године, у седници већа одржаној 18.08.2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1262/20 од 12.06.2020. године.

Образложење

Пресудом Трећег основног суда у Београду П1 517/17 од 31.01.2019. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев којим је тужилац тражио да се поништи решење туженог бр ... од 17.05.2013. године, којим му је отказан уговор о раду са пратећим анексима, да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад, те да тужиоцу надокнади трошкове парничног поступка. Ставом другим изреке тужба је одбачена у делу у коме је тужилац тражио да се обавезе тужени да тужиоца распореди на послове који одговарају његовој стручној спреми и радној способности.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1262/20 од 12.06.2020. године, ставом првим изреке одбијена је жалба тужиоца и потврђена пресуда Трећег основног суда у Београду П1 517/17 од 31.01.2019. године. Ставом другим изреке одбијен је захтев тужиоца за накнаду трошкова другостепеног поступка.

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

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку - ЗПП ("Службени гласник РС", бр. 72/11 ... 18/20), Врховни касациони суд је нашао да ревизија није основана.

У поступку нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, као ни друге битне повреде одредаба парничног поступка из члана 407. став 1. истог закона због којих се ревизија може изјавити.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог на радном месту ... на бензинској станици. Према експертизи Института за медицину рада и радиолошку заштиту „Доктор Карајовић Драгомир“ од 10.04.2008. године, тужиоцу је установљено хронично обољење услед којег му је умањена способност за рад са токсичним материјама, те није способан да ради на бензинској пумпи. Социјани програм туженог, донет 17.06.2008. године, у члану 8. прописује да запосленом инвалиду раду, запосленом код кога је решењем надлежног органа утврђена опасност од инвалидности, запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању или прописима о здравственом осигурању утврђено да има трајно умањену радну способност, не може без његове воље бити отказан уговор о раду на основу технолошких или организационих промена, две године дуже од рока важности овог социјалног програма. Тужени је обавезан да запослена лица из ове заштитне одредбе распореди на послове који одговарају њиховој преосталој радној способности која је утврђена решењем надлежног органа. Тужилац и тужени су закључили Анекс 1. уговора о раду 09.05.2009. године којим је тужилац распоређен на радно место ... у продавници робе широке потрошње и те послове је, по више анекса уговора о раду, обављао све до 19.12.2011. године, када је Анексом 7. уговора о раду распоређен на радно место самостални референт за административну и техничку подршку Одељења за административно – техничка питања „ББ“, где је, уз одговарајућу заштитну опрему, радио на пословима Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1935/15 од 18.03.2016. године, потврђена је пресуда Првог основног суда у Београду П1 2374/13 од 01.06.2006. године, којом је тужба одбачена као неблаговремена у односу на тражени поништај Анекса 7. уговора о раду. Тужени је 24.04.2013. године донео програм решавања вишка запослених, а 192. изменом и допуном Правилника о организацији и систематизацији послова од 14.05.2013. године, уз сагласност директора Дирекције за организациону ефикасност, укинута је Служба за административно-техничка питања и односе са запосленима, Сектор за односе са запосленима, дирекција за ХР послове, функција за организациона питања, у којој је тужилац радио (измена ступила на снагу 23.05.2013. године). Програм решавања вишка запослених код туженог, у одељку VI, садржи заштитну одредбу да услед организационих промена код туженог од 24.04.2013. године, посебну заштиту од проглашења технолошким вишком уживају запослени инвалиди рада, запослени код којих је решењем надлежног органа утврђена опасност од настанка инвалидности и запослени код којих је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању или прописима о здравственом осигурању утврђено да имају трајно умањену радну способност, запослени за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, те да се премештају на друге одговарајуће послове код послодавца. Решењем туженог од 17.05.2013. године, тужиоцу је отказан уговор о раду због престанка потребе за његовим радом услед организационих промена са 24.05.2013. године, одређена је исплата отпремнине од 400 евра нето за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца и тужени је исплатио тужиоцу отпремнину. По захтеву тужиоца за утврђивање преостале радне способности, решењем Националне службе за запошљавање од 09.07.2013. године, код тужиоца је утврђен први степен тешкоћа и препрека у раду односно да су тешкоће и

препреке мале и да утичу на радну способност у односу на послове које може да обавља, те да тужилац има статус особе са инвалидитетом која се запошљава под општим условима. Решењем Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање запослених – Филијала за Град Београд од 13.08.2013. године, одбијен је захтев тужиоца за признавање права на инвалидску пензију, јер не постоји потпуни губитак радне способности.

Код тако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су правилно оценили да је тужиоцу законито престао радни однос. Наиме, тужени је укинуо организациону јединицу у којој је тужилац радио, а није било места примени критеријума и оцењивању запослених, као ни слободних радних места на која је могао бити радно ангажован. Тужиоцу је утврђено хронично обољење, али он не спада у круг лица који је обухваћен заштитном нормом из одељка VI Програма решавања вишка запослених, о посебној заштити инвалида рада у поступку решавања вишка запослених. Наиме, тужилац није пружио доказе да је имао статус запосленог код кога је решењем надлежног органа утврђена опасност од настанка инвалидности или запосленог код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском и здравственом осигурању утврђено да има трајно умањење радне способности. Тужени је вршио премештај тужиоца на друго радно место и на тај начин га изместио из радне средине опасне по здравље, а утврђењем концентрације токсичних материја у радној средини, које је тужилац предложио, не доказује се статус тужиоца као особе са инвалидитетом. Судови су имали у виду одлуке надлежних органа и организације за тржиште рада да код тужиоца не постоји потпуни губитак радне способности, већ први степен тешкоћа и препрека у раду у односу на врсту посла коју може да обавља, али да то не утиче на његов радно-правни статус.

Неосновани су ревизијски наводи да је материјално право погрешно примењено, с обзиром да судови нису ценили да је тужилац особа са инвалидитетом која је покренула поступак пред надлежном организацијом за утврђење преостале радне способности.

Наиме, према одредби члана 12. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05 ... 54/09), запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења и губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду. Према члану 101. став 1. истог закона, запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди послове према преосталој радној способности, а запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла, док је у члану 102. прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона. Истим законом у члану 155. став 1. тачка 5. прописано је да програм решавања вишка запослених нарочито садржи мере за запошљавање: премештај на дуге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере. Чланом 179. став 1. тачка 9. Закона о раду је прописано 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.

Одредбом члана 4. став 2. тачка 5. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“ бр 36/2009, 32/2013), прописано је да статус особе са инвалидитетом има лице коме је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност. Чланом 8. истог закона, прописано је да процена радне способности и могућност запослења или одржавања запослења обухвата медицинске, социјалне и друге критеријуме којима се утврђује могућност и способност особе са инвалидитетом неопходне за укључивање на тржиште рада и обављање конкретних послова самостално или уз службу подршке, употребу техничких помагала, односно могућност запошљавања под општим или посебним условима (став 1.); особи са инвалидитетом којој није процењена радна способност иста се, у циљу утврђивања могућности запослења или одржавања запослења, процењује у складу са тим законом (став 2.).

Општи и специјални закон садрже заштитне норме: - за особе код којих постоји опасност од настанка инвалидности; - за лица која имају статус особа са инвалидитетом. Закон обавезује послодавца да се уздржи од поступака којима би особе са инвалидитетом могле бити доведене у неповољнији положај у поступку утврђивања вишка запослених и да пружи пуну подршку особама са инвалидитетом у циљу утврђивања могућности запослења и одржавања запослења.

Тужилац је покренуо поступак за оцену преостале радне способности Националној служби за запошљавање, а након отказа уговора о раду на основу члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, решењем надлежне организације од 09.07.2013. године, тужиоцу је утврђен први степен тешкоћа и препрека у раду и статус особе са инвалидитетом која се запошљава под општим условима. Тужени је више година до увођења економских и организационих промена и доношења решења о отказу уговора о раду вршио премештај тужиоца на одговарајућа радна места и на тај начин му је као послодавац давао могућност запослења и допринео одржавању запослења, имајући у виду његово здравствено стање, иако тужилац формално – правно није имао статус особе са инвалидитетом. У поступку утврђивања вишка запослених, тужени је укинуо организациони део са радним местом на којем је тужилац радио и није имао могућност да му обезбеди обављање другог одговарајућег посла нити да примени другу меру из члана 155. став 1. тачка 5. Закона о раду. У тој ситуацији, тужилац улази у круг лица којима радни однос може да престане као вишку запослених на основу члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду.

Сходно наведеном, неосновани су и ревизијски наводи да постоји дискриминација на раду тужиоца као особе са инвалидитетом. Пре отказа уговора о раду, тужиоцу није утврђен статус из члана 4. став 2. тачка 5. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, док је тужени поштовао своју законску обавезу пружањем одређеног степена заштите тужиоцу све док је постојала служба администрације у којој је радио. Након укидања тог организационог дела, тужени више није имао могућност да га распореди и одржи на раду због чега је разлог за отказ уговора о раду био оправдан, па у тој ситуацији нису повређене норме о

посебној заштити особа са инвалидитетом. Осим тога, тужени није повредио начело о забрани дискриминације на раду, јер није било неоправданог и неједнаког поступања према запосленима у односу на њихова лична својства, с обзиром да су укидањем организационе јединице сви проглашени технолошком вишком, а код укидања радних места тужени није био у обавези да примени критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Како је тужиоцу законито престао радни однос, тужени није дужан да га врати на рад, сагласно члану 191. став 1. Закона о раду.

Из наведених разлога, на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија
Марина Милановић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић