



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1891/2024
19.09.2024. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Весне Субић, председника већа, Добриле Страјина и Драгане Миросављевић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., коју заступа пуномоћник Милан Н. Ранковић, адвокат из ..., против туженог Привредног друштва „Пролетер“ АД Фабрика чарапа, Ивањица, коју заступа пуномоћник Ненад Станковић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2958/23 од 15.01.2024. године, у седници већа одржаној 19.09.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2958/23 од 15.01.2024. године.

ОДБИЈАЈУ СЕ, као неосновани, захтеви парничних странака за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Основог суда у Ивањици П1 2/20 од 06.04.2023. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиле АА из ... којим је тражила да се поништи као незаконито решење туженог Привредног друштва „Пролетер“ АД Фабрика чарапа Ивањица број .. од 04.11.2019. године, којим је тужиле отказан уговор о раду и да се обавезе тужени да тужилу врати на рад, као и да се обавезе тужени да тужиле на име накнаде материјалне штете у висини изгубљене зараде за период од 04.11.2019. године па до враћања на рад исплати укупан износ од по 29.000,00 динара месечно са законском затезном каматом почев од доспелости сваке појединачне зараде у наведеном периоду па до коначне исплате, као неоснован. Ставом другим изреке обавезана је тужиле да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 192.600,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2958/23 од 15.01.2024. године, ставом првим изреке, одбијене су, као неосноване, жалбе тужиле и туженог и потврђена пресуда Основог суда у Ивањици П1 2/20 од 06.04.2023. године. Ставом другим изреке одбијен је као неоснован, захтев тужиле којим је тражила да се обавезе тужени да јој накнади трошкове жалбеног поступка. Ставом трећим изреке, одбијен је

као неоснован, захтев туженог којим је тражио да се обавезе тужиља да му накнади трошкове жалбеног поступка.

Против правоснажне пресуде донете у другом степену тужиља је благовремено изјавила ревизију, због битне повреде одредаба парничног поступка и због погрешне примене материјалног права.

Тужени је поднео одговор на ревизију.

Врховни суд је испитао побијану пресуду, у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“ бр. 72/11...10/23) и утврдио да ревизија тужиље није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности, а нема ни других битних повреда одредаба парничног поступка из члана 407. став 1. ЗПП, због којих се ревизија може изјавити.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је била у радном односу код туженог на неодређено време по основу уговора о раду број .. о 29.10.2012. године, а анексом уговора о раду од 08.04.2019. године тужиља је распоређена на радно место радник ..., док су анексом уговора о раду од 05.09.2019. године усклађена права и обавезе у складу са одредбама Закона о раду, а у циљу усаглашавања одредби свих раније закључених уговора и анекса са општим актима послодавца. Решењем туженог број .. од 04.11.2019. године тужиљи је отказан уговор о раду број .. од 29.10.2012. године са свим анексима, услед престанка потребе за обављањем послова на које је распоређен, у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и исплаћена јој је отпремнина од стране туженог у складу са овим решењем у износу од 91.296,70 динара.

У образложењу поменутог решења је, између осталог, наведено да је тужиљино радно место укинато, те да послодавац запосленој није могао да обезбеди премештај на друго одговарајуће радно место. Доношењу оспореног решења, претходило је доношење Одлуке о укидању радних места број XXXXI-68/19 од 30.09.2019. године и Одлуке о измени Правилника о организацији и систематизацији послова и радних задатака код туженог број XXXXI 69/19 од 30.09.2019. године, којима је смањен број запослених код туженог и, између осталог, укинато је радно место радника ..., на ком је тужиља била распоређена. Наведени акти објављени су на огласној табли туженог и ступили су на правну снагу пре доношења оспореног решења. Осим тога, тужени је донео и Програм решавања вишка запослених број 431 од 31.10.2019. године, којим су утврђени разлози за доношење програма и укупан број запослених код послодавца, број, квалификациона структура, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послови које обављају, критеријуми за утврђивање вишка запослених, мере за запошљавање, средства за решавање социјално економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказани уговори о раду. Наведен Програм достављен је Националној служби за запошљавање и синдикалним организацијама, који су доставили своја изјашњења. Такође, тужени је упутио позиве Привредном друштву „Tref Socks“ Ивањица, Привредном друштву „Tref Calze“ Ивањица, Друштву за производњу и трговину „Lider tex“ доо Ивањица и СЗР „Свила“ Ариље, да се придруже напорима да се пронађе најбоље могуће решење за запослене, те да се уколико имају потребу за ангажовањем запослених на некој од радних позиција у оквиру њихове компаније, обрате друштву или Националној служби за запошљавање.

Имајући у виду овако утврђено чињенично стање, нижестепени судови су одбили тужбени захтев за поништај оспореног решења о отказу уговора о раду и враћање на рад, оцењујући да су се у конкретном случају стекли услови за отказ уговора о раду тужиљи применом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, због

престанка потребе за њеним радом. Према становишту судова, део аутономије послодавца, који самостално утврђује организациону структуру и послове који се врше у организационим деловима послодавца, је и да вршеће одређених послова организује од стране једног или више извршилаца на начин како сматра да је то у његовом најбољем интересу, уз обавезу поштовања императивних законских норми у погледу заштите права запослених, при чему није у надлежности суда да испитује и цени целисходност таквог поступања послодавца. Тужени у конкретном случају није поступио супротно одредби члана 182. став 1. Закона о раду, јер на пословима које је тужила обављала, а који су општим актом туженог укинута, није запослио друга лица, већ је вршеће дела тих послова распоредио на извршиоце других радних места, све у складу са правом послодавца да према својим потребама, у циљу рационализације и уштеде и у складу са својом пословном политиком, самостално одреди начин на који ће организовати процес рада и обављање појединачних послова. С обзиром да је тужилино радно место укинута, послодавац није био у обавези да примени критеријуме ради одлучивања ко ће од запослених бити проглашен за запосленог за чијим радом је престала потреба.

Врховни суд сматра да је на утврђено чињенично стање правилно примењено материјално право.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05....95/18), 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. Одредбама члана 153-160. Закона о раду, регулисан је начин решавања вишка запослених. Према члану 153. Закона о раду послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, а чланом 155. је прописано шта програм треба да садржи и ко су доносиоци програма. Чланом 154. истог Закона прописана је обавеза послодавца да пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених, а чланом 156. прописана је обавеза синдиката да достави мишљење, као и обавеза републичке организације надлежне за запошљавање да достави предлог мера. Одредбама члана 158. и 159. овог Закона, прописана је обавеза послодавца да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину.

По становишту Врховног суда, у конкретном случају је постојао основ за примену отказног разлога прописаног у члану 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, јер је радно место на ком је тужила била распоређена укинута, а тужени није могао тужили да обезбеди премештај на друго одговарајуће радно место, нити да спроведе неку од мера из члана 155. став 1. тачка 5. Закона о раду. У тој ситуацији, када је радно место укинута, тужени није био у обавези да примени критеријуме прописане законом и колективним уговором туженог, јер је примена критеријума обавезна само у ситуацији смањења броја извршилаца на истом радном месту, што овде није случај. Чињеница да су послови укинутаг радног места на које је тужила била распоређена наставили да се обављају код туженог од стране других запослених је без утицаја, јер је аутономно право послодавца да самостално, према својим потребама, у циљу рационализације и уштеде и у складу са својом пословном политиком, одреди начин на који ће организовати процес рада и обављање послова, па суд не може ценити њихову целисходност и оправданост. Како је туженом пре уговора о раду исплаћена

отпремнина, поступак отказа по наведеном основу је спроведен у свему у складу са законом.

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

Ревизија тужиље је одбијена као неоснована, па је одбијен и њен захтев за накнаду трошкова ревизијског поступка, док трошкови састава одговора на ревизију туженог нису нужни трошкови, па је на основу члана 153. и 154. ЗПП, одлучено као у ставу другом изреке.

Председник већа-судија
Весна Субић,с.р.

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић