



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 2170/2023
22.11.2023. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Звездане Лутовац, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Драгана Ђурашиновић, адвокат из ..., против тужене Национални истраживачко-образовни центар иновационих технологија у пољопривреди - Agro Campus - Темерин, кога заступа пуномоћник Александар Милосављевић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 5317/22 од 18.01.2023. године, у седници већа одржаној 22.11.2023. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 5317/22 од 18.01.2023. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Новом Саду П1 1673/2021 од 03.10.2022. године, ставом првим изреке, одбачена је тужба у делу којим је тужилац тражио да се тужени обавезе да га врати на послове који одговарају врсти и степену његове стручне спреме и радном искуству тужиоца. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи као незаконито решење туженог број .. од 24.02.2021. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду број .. од 08.07.2020. године и да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад у радни однос на неодређено време, као и да га пријави са наведеним даном код надлежног органа Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, Републичког фонда за здравствено осигурање и Националној служби за запошљавање. Ставом трећим изреке, обавезан је тужилац да туженој накнади трошкове парничног поступка у износу од 72.000,00 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 5317/22 од 18.01.2023. године, одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне другостепене пресуде тужилац је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Врховни суд је испитао побијену пресуду на основу члана 408. ЗПП „Службени гласник Републике Србије“ број 72/11 ... 10/23) и нашао да ревизија тужиоца није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности а ни друге битне повреде на које се неосновано указује ревизијом.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је пре него што је засновао радни однос са туженим био запослен у привредном друштву ДОО „Нове технологије“ чији оснивач је Пољопривредни факултет у Новом Саду, а након што је Пољопривредни факултет у Новом Саду преузео оснивачка права над туженим, тужилац је наставио рад код туженог. Тужилац је био у радном односу код туженог по основу уговора о раду од 08.07.2020. године на радном месту „помоћник директора за ...“, за које послове је предвиђен VII-2 стручне спреме, мастер правник. Тужени је донео решење број .. од 24.02.2021. године, којим је тужиоцу престао радни однос као вишку запослених због тога што је услед организационих и економских промена код туженог престала потреба за његовим радом, уз исплату отпремнине, при чему је у образложењу решења наведено да није постојала могућност да се тужиоцу у оквиру постојеће организације код туженог понуди други одговарајући посао, па му је радни однос престао 28.02.2021. године. Директор туженог је 08.02.2021. године донео Програм рада - план развоја Agro Campusa за 2021. годину, чија садржина је ближе наведена у нижестепеним пресудама. Истог дана 08.02.2021. године директор туженог је донео предлог плана кадрова за 2021. годину, чија садржина је ближе наведена у нижестепеним пресудама и иницијативу за доношење Правилника о изменама Правилника о систематизацији и организацији послова у Национално истраживачко-образовном центру Agro Campus Темерин. Тужени је у поступку спровођења рационализације донео Правилник о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова 11.02.2021. године, којим је укинута радно место на коме је тужилац био распоређен, односно одлучено је да се бришу три радна места, између осталог и радно место тужиоца (на седници Управног одбора туженог одлучено је да се бришу три радна места „помоћник директора за ...“, „маркетинг менаџер“ и „менаџер за стручну подршку и продају“, а да остале одредбе Правилника о организацији и систематизацији послова туженог остају непромењене и да правилник ступа на снагу осмог дана од објављивања на огласној табли, а на којој ће бити објављен 12.02.2021. године). Тужилац је код туженог био једини извршилац на радном месту „помоћник директора за ...“. Након што је тужиоцу отказан уговор о раду послове његовог радног места су наставили да обављају административни радници ББ и ВВ, а послове везане за рад управног одбора туженог предузела је ГГ која је запослена на Пољопривредном факултету у Новом Саду од новембра 2020. године када је формиран нови управни одбор код туженог, а послове везане за давање сагласности за плаћање је наставио да врши директор туженог ДД који је те послове обављао и у претходном периоду. Утврђено је да је тужилац, поред општих послова које је обављао за туженог за време трајања радног односа који су били предвиђени уговором о раду, обављао и одређене специфичне послове који се тичу пројекта успостављања Националног истраживачко-образовног центра иновационих делатности у пољопривреди Agro Campus. Тужичев непосредно надређени је био директор за ... ДД са којим је имао добру сарадњу. На предметном пројекту туженог било је око 15 запослених, а који број ангажованих на тим пословима је био превелик из којих разлога се код туженог јавила потреба за

рационализацијом. Први корак у рационализацији је био смањење плата запослених, па је директор туженог ДД најпре себи смањив плату за 15%, запосленом ЂЂ (који је био селекционар) за 15% и тужиоцу за 40%. Услед погоршања епидемиолошке ситуације изазване Согопа вирусом директор туженог је 01.12.2020. године, донео одлуку у којој је наведено да ће тужилац послове свог радног места обављати ван службених просторија послодавца - од куће почев од 01.12.2020. године до опозива ове одлуке. Имајући у виду да место становања тужиоца у ... било најудаљеније у односу на места становања преосталих запослених из тужичеве канцеларије и да су трошкови превоза за долазак и одлазак са рада били највиши донета је одлука да тужилац ради од куће нарочито што је претежан део његовог посла била електронска комуникација.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су применом одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и члана 90. став 4. тачка 1. Правилника о раду послодавца закључили да је тужиоцу законито отказан уговор о раду и одбили његов захтев за поништај решења о отказу и враћање на рад. За своје одлуке дали су разлоге које у свему као правилне и потпуне прихвата Врховни суд.

Неосновано се наводима ревизије оспорава правилна примена материјалног права.

Правилно је другостепени суд применио одредбу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05...75/14) којим је прописано 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. С обзиром на број укупно запослених на неодређено време и број запослених за чијим радом је престала потреба, тужени није био у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених, у смислу члана 153-158. Закона о раду.

И по схватању Врховног суда, у конкретном случају су постојали услови за доношење решења о отказу уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС" бр. 24/05...75/14), јер Правилником о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова туженог од 11.02.2021. године, укинута радно место тужиоца, односно послови „помоћник директора за ...“, које је тужилац обављао и тиме је престала потреба за његовим радом. Такође, тужиоцу је пре доношења решења о отказу уговора о раду исплаћена отпремнина. На овај начин по оцени Врховног суда послодавац је у конкретном случају у потпуности испоштовао поступак прописан одредбама Закона о раду који претходи доношењу решења о отказу уговора о раду на основу цитиране одредбе истог Закона. Стога нису основани наводи ревизије о погрешној примени материјалног права.

Без утицаја су наводи ревизије којима се указује да је у конкретном случају злоупотребљен отказни разлог због кога је тужиоцу побивљеним решењем престао радни однос. Наиме, чланом 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05...75/14) 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 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. 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, што овде није случај.

Правилно су нижестепени судови закључили да тужени није био у обавези да доноси Програм решавања вишка запослених, као ни да примени критеријуме за утврђивање који ће од запослених бити оглашен технолошким вишком. Ово из разлога, што су Правилником о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова туженог од 11.02.2021. године послови послови „помоћник директора за ...“ укинута, а запослени-тужилац са укинутог радног места проглашен технолошким вишком. Наиме, примена критеријума била би од значаја у случају смањења броја извршилаца одређеног радног места, када се појединачним вредновањем и међусобним упоређивањем резултата рада свих запослених на радном месту са истим описом послова утврди ко ће од њих бити проглашен технолошким вишком (запослени са најлошијом оценом), а не и у ситуацији када се радно место укида као у конкретном случају. 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.

Супротно наводима ревизије, којима се указује да није престала потреба за радом тужиоца јер су послове које је он обављао (након укидања његовог радног места) наставили да раде други запослени и да тужени није имао финансијске губитке, право је туженог као послодавца, да у циљу рационализације и уштеде у пословању сам креира и организује процес рада и одреди начин на који ће се обављати поједини послови, па и поверавањем појединих послова из описа предходно постојећег радног места, другим запосленима у оквиру других радних места. Такво прераспоређивање послова не значи да радно место на коме је тужилац био запослен није укинута. Питање наступања технолошких, економских и организационих промена, које су условиле престанак потребе за радом запослених, организација пословања, број и структура запослених који су потребни послодавцу за успешно пословање, односно структура и број запослених за чијим је радом престала потреба, су у домену економске политике послодавца, која не може бити предмет оцене у судском поступку за заштиту права запослених за чијим је радом престала потреба. Суд у радном спору преиспитује само законитост спроведеног поступка утврђивања вишка запослених и доношења решења по том основу. Пословна организација је у искључивој надлежности послодавца, односно он има право да организује пословање на начин који сматра најбољим, па и посредством укидања појединих послова и њиховог брисања из правилника о организацији и систематизацији послова. У поступку пред нижестепеним судовима је утврђено да није било могућности за премештај тужиоца на друге послове, па је правилна одлука нижестепених суда да није основан захтев тужиоца за поништај отказа уговора о раду.

Како је радни однос тужиоцу законито престао, није испуњен услов прописан чланом 191. став 1. Закона о раду да се тужилац врати на рад .

Правилно је донета одлука о трошковима поступка на основу члана 153. став 1. и 154. став 2. ЗПП.

Предмет оцене ревизијског суда нису били наводи у ревизији у којима се оспорава оцена доказа и утврђено чињенично стање, јер то није дозвољено према члану 407. став 2. ЗПП.

На основу члана 414. ЗПП одлучено је као у изреци пресуде.

Председник већа - судија
Звездана Лутовац, с.р.

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић