



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2100/2019
20.05.2020. године
Београд

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Божицара Вујичића, председника већа, Весне Субић и Јелице Бојанић Керкез, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., кога заступа пуномоћник Новица Јовановић, адвокат из ... против туженог „Гоша монтажа“ АД са седиштем у Новом Београду, кога заступа пуномоћник Иван Вујић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж 2311/17 од 23.02.2018. године, у седници већа одржаној дана 20.05.2020. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УКИДАЈУ СЕ пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 2311/17 од 23.02.2018. године и пресуда Основног суда у Великој Плани П1 371/2015 од 08.03.2017. године у ставу првом, ставу другом и ставу четвртом изреке и предмет враћа првостепеном суду, на поновно суђење.

Образложење

Пресудом Основног суда у Великој Плани П1 371/2015 од 08.03.2017. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца АА из ... па је поништено као незаконито решење број .../... од 08.07.2015. године тужене „Гоша монтажа“ АД из ..., којим је тужиоцу отказан уговор о раду због вишка запослених. Ставом другим изреке обавезан је тужени да тужиоца врати на рад у року од 8 дана од пријема пресуде, под претњом принудног извршења. Ставом трећим изреке одбачена је тужба да суд тужиоца распореди на радно место које одговара његовој стручној спреми, знању и искуству стеченим радом у року од 8 дана од пријема писменог отправака пресуде. Ставом четвртим изреке обавезан је тужени да тужиоцу, на име нужних парничних трошкова, исплати износ од 98.250,00 динара, у року од 8 дана по правноснажности пресуде.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 2311/17 од 23.02.2018. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда у ставу првом, другом и четвртом изреке. Ставом другим изреке одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова насталих у поступку по жалби.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је благовремено изјавио ревизију, из свих законских разлога због којих се ревизија може изјавити.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду, у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр. 72/11 ...87/18) и утврдио да је ревизија 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. У ревизији се указује на битну повреду одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. Закона о парничном поступку, која није прописана као ревизијски разлог, у смислу члана 407. став 1. тачка 2. Закона о парничном поступку,

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу на неодређено време код туженог на основу уговора о раду бр. .../... од 30.10.2002. године на пословима организатора плана и анализе, а уговором о раду бр. .../... од 16.09.2014. године тужиоцу је утврђена основна зарада у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова. Анексом А-... уз уговор о раду од 04.09.2013. године тужилац је распоређен на послове ..., ..., да би решењем туженог .../... од 21.01.2013. године био именован за представника руководства за Службу ... у Сектору за

Оспореним решењем туженог број .../... од 08.07.2015. године тужиоцу је отказан уговор о раду почев од 09.07.2015. године услед технолошких, економских и организационих промена и смањења обима посла, због чега је престала потреба за обављањем послова које је тужилац обављао по уговору о раду, а код послодавца му се није могло обезбедити обављање других одговарајућих послова или оспособљавање за рад на другим пословима, нити упућивање на рад код другог послодавца. Тужиоцу је утврђена отпремнина која му је исплаћена и поучен је да има право да се у року од 30 дана од престанка радног односа пријави Националној служби за запошљавање ради остваривања права за случај незапослености, сходно одредбама члана 160. Закона о раду. Наведеном отказу уговора о раду је претходила Одлука туженог од 22.06.2015. године којом је утврђено да је код туженог престала потреба за радом 29 радника (16 због укидања послова и 13 због смањења броја запослених), међу којима је био и тужилац због технолошких, економских и организационих промена и смањеног обима посла. Изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова туженог од 30.06.2015. године укинута су послови оперативни и референт система за обезбеђење квалитета, на које је био распоређен тужилац. С обзиром да је тужилац био једини извршилац на овом радном месту није било потребе да се примене индивидуални критеријуми код оцене рада тужиоца нити допунски критеријуми. Пре давања отказа тужени није тужиоцу понудио распоређивање на друге послове, мада је тужилац током свог дугогодишњег рада код туженог обављао различите послове у Сектору ..., у Служби ..., док је на самом почетку каријере обављао послове у Служби Такође, тужиоцу није понуђена ни преквалификација ни доквалификација нити распоређивање код другог послодавца пре доношења решења о отказу по основу технолошког вишка.

Имајући у виду овако утврђено чињенично стање првостепени суд је закључио да је тужени тенденциозним распоређивањем тужиоца на радно место ..., само девет месеци пре него што је то радно место укинута, тужени као послодавац угрозио тужиочево право да остане на раду и даље обавља послове које је обављао и пре распоређивања на послове који су затим угашени. Поред тога, тужиоцу је могло бити понуђено обављање било којих других режијских послова са пуним или непуним

радним временом, или му је могла бити понуђена преквалификација или доквалификација и распоређивање код другог послодавца, што тужени није учинио, а у образложењу одлуке стоје уопштени наводи да је за обављањем послова на које је запослени био распоређен престала потреба услед технолошких, економских и организационих промена и смањења обима посла, па тужилац није могао да закључи зашто је баш он оглашен технолошким вишком и зашто баш он као извршилац мора да сноси последице смањења обима посла код послодавца до те мере да послови на којима је распоређен морају бити угашени. Све наведено, према ставу првостепеног суда чини оспорено решење незаконитим.

Другостепени суд је прихватио оцену првостепеног суда да тужени није испоштовао закон и предвиђену процедуру око доношења оспореног решења, у смислу понуде послодавца запосленом да буде премештен на друге послове код послодавца, или обезбеђење рада код другог послодавца, или могућост преквалификације за запошљавање за рад у другој струци или доквалификације за стицање вишег степена стручне спреме у оквиру исте струке. У образложењу оспореног решења су само уопштени наводи да је за обављање послова на које је запослени био распоређен престала потреба услед технолошких, економских и организационих промена и смањења обима посла. Према становишту другостепеног суда, у оспореном решењу нису садржани стварни разлози који су изазвали да услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем послова које је тужилац обављао по уговору о раду и стварни разлози да се тужиоцу није могла обезбедити било која од мера запошљавања, због чега је оспорено решење незаконито.

Врховни касациони суд сматра да нижестепени судови, одлучујући о тужбеном захтеву, због погрешне примене материјалног права нису потпуно утврдили чињенично стање.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. Према одредби члана 175. став 1. истог Закона уговор о раду се отказује решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Одредбама чланова 153-158. Закона о раду прописан је начин утврђивања вишка запослених код послодавца, када је с обзиром на укупан број запослених и број запослених који су вишак, неопходно доношење програма решавања вишка запослених, па је прописана садржина програма и поступак његовог доношења, а поред осталог, чланом 155. став 1. тачка 4. прописано је да програм садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених.

У конкретном случају није спорно да тужени није био дужан да, на основу члана 153. Закона о раду, донесе програм решавања вишка запослених, с обзиром на укупан број запослених и број радника за чијим је радом престала потреба због технолошких, економских и организационих промена и смањеног обима посла.

Основано се у ревизији указује на могућност и овлашћење туженог као привредног субјекта – послодавца да спроведе поступак утврђивања вишка запослених,

односно утврди промене – економске, технолошке или организационе, с обзиром да организација рада и пословања спада у аутономну и самосталну област деловања послодавца, због чега суд не може да оцењује оправданост укидања или оснивања послова (радних места) односно повећања или смањења броја извршилаца на одређеним пословима (радним местима). С тога се и не може прихватити став нижестепених судова да је тужиоцу морало да буде на јасан начин указано зашто је баш он оглашен технолошким вишком и зашто баш он као извршилац мора да сноси последице смањења обима посла код послодавца до те мере да послови на којима је распоређен морају бити угашени. Стварни разлози који су изазвали престанак потребе за обављање послова које је тужилац обављао, према оцени Врховног касационог суда, управо представљају задирање у оцену организације рада и пословања туженог.

У образложењу оспореног решења је наведено да тужиоцу нису могле бити обезбеђене друге мере запошљавања због престанка потребе за његовим радом. Терет доказивања чињенице да је тужени био у могућности да тужиоцу обезбеди други посао одговарајући његовој стручној спреми или преквалификацију и рад код другог послодавца је на тужиоцу, у смислу члана 231. став 2. Закона о парничном поступку. Тужилац је у току поступка истицао да је било могућности да буде премештен на други одговарајући посао код послодавца, с обзиром на послове које је раније обављао, али првостепени суд, у доказном поступку није на поуздан начин испитао ове наводе тужиоца, како би утврдио њихову основаност. Тачно је да постоји обавеза послодавца да писмено понуди запосленом премештај на друге одговарајуће послове, код истог послодавца или код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, али ако не постоји могућност за спровођење таквих мера запошљавања у поступку спровођења организационих промена, у образложењу решења о отказу уговора о раду и није могуће дати подробније образложење о непостојању могућности за тако нешто. Зато је запослени, у судском поступку којим тражи поништај решења о отказу уговора о раду, дужан да докаже да је постојало радно место на које је могао да буде распоређен, због чега послодавац није требало да донесе побијано решење.

С обзиром на наведено, чињенично стање није потпуно утврђено, па правилност примене материјалног права није могла бити испитана, због чега је одлучено као у изреци.

У поновном поступку првостепени суд ће поступити по примедбама из овог решења и утврдити на поуздан начин да ли је тужени имао могућности да тужиоца распореди на друге одговарајуће послове, те због чега је тужилац био распоређен на ново радно место само девет месеци пре него што је то исто радно место укинато. Пошто поступи по примедбама првостепени суд ће поново одлучити о тужбеном захтеву.

Из наведених разлога одлучено је као у изреци решења, на основу члана 416. став 2. Закона о парничном поступку.

**Председник већа-судија
Божидар Вујичић,с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић