



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1014/2024
15.05.2024. 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 Даница Ђорђевић, адвокат из ..., против туженог „Trace Serbia“ АД Ниш, чији је пуномоћник Марко Крстић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1529/23 од 13.07.2023. године, у седници одржаној 15.05.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1529/23 од 13.07.2023. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Нишу П1 269/22 од 16.12.2022. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца и поништено као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду М бр. .. од 08.12.2021. године. Ставом другим изреке, тужени је обавезан да тужиоца врати рад, као и да му призна сва права на раду и по основу рада. Ставом трећим изреке, тужени је обавезан да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка од 84.000,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1529/23 од 13.07.2023. године одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је благовремено 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 и 10/23 – други закон), Врховни суд је нашао да ревизија туженог није 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. Нема ни битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. у вези са члановима 387 - 398. ЗПП учињене пред другостепеним судом, на коју се ревизијом указује, јер је тај суд одлучио на основу чињеничног стања утврђеног у првостепеном поступку и није га изменио без одржавања расправе, већ је извео правне закључке другачије од првостепеног суда.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог на неодређено време, обављао је послове ... у ОЈ Механизација ... од 21.06.2017. године до 08.12.2021. године, када му је решењем туженог од 08.12.2021. године отказан уговор о раду, из разлога што је због смањеног обима посла престала потреба за обављањем послова на којима запослени ради, а не може да му се обезбеди нека од мера запошљавања код послодавца. Тужени је тужиоцу исплатио отпремнину. Одлуком туженог од 23.11.2021. године, констатовано је да је због смањеног обима послова, а у циљу смањења трошкова пословања одлучено да се смањи потребан број извршилаца који раде на неодређено време на радним местима у појединим организационим јединицама (све ближе наведено у овој одлуци) и то за укупно 10 извршилаца, међу којима је и организациона јединица у којој је тужилац био запослен и у којој је смањен број запослених за 3 извршиоца. Тужени није био у обавези да донесе програм решавања вишка запослених. Наведеном одлуком наложено је правној, кадровској и финансијској служби да у склопу насталих промена, по потреби изврше измену Правилника о организацији и систематизацији послова и да исту истакну на огласној табли. Дат је и налог руководиоцима радних јединица да изврше оцењивање запослених на оном радним местима на којима раде два или више запослених, са одређеним критеријумима, као што су основни критеријуми и то: резултат рада, стручност, квалитет извршавања радних обавеза, продуктивност, поштовање радне дисциплине и радне обавезе и тимски рад. Сprovedена је процедура бодовања применом дефинисаних основних критеријума, тужилац је оцењен и сачињена је табела са оценама и бодовања запослених ... који су радили у ОЈ Механизација ..., као и извештај руководиоца у овој организационој јединици о оцењивању, који су истакнути на огласној табли послодавца. Тужилац није изјављивао приговор. Тужилац је оцењен једном од три најслабије оцене од 30 запослених ... на неодређено време у тој организационој јединици, због чега му је отказан уговор о раду. У периоду пре доношења решења о отказу уговора о раду и то од 2017. године тужени је закључио девет уговора о раду на одређено време, за обављање послова ... у ОЈ Механизација ..., од чега је осам закључено за потребе завршетка пројекта. Из исказа тужиоца и сведока утврђено је да није извршена промена акта о систематизацији радних места. Тужени је током поступка доставио Програм решавања вишка запослених од 17.08.2022. године.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су правилном применом материјалног права усвојили тужбени захтев тужиоца и поништили као незаконито решење о отказу уговора о раду од 08.12.2021. године, уз закључак да није образован отказни разлог прописан чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. 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, ако услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Одредбом члана 44. ставови 1. и 2. Посебног колективног уговора за делатност путне привреде Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 14/2018), чије важење је продужено Споразумом о продужењу рока важења посебног колективног уговора за делатност путне привреде Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 17/2021) предвиђено је да се одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши у складу са законом, колективним уговором и општим актом послодавца. Општим актом послодавца ближе се уређују критеријуми за утврђивање вишка запослених (нпр. резултати рада, дужина стажа код послодавца, број чланова породице, имовно и здравствено стање запосленог и др.).

По оцени Врховног суда, нижестепени судови су правилно применили материјално право када су оценили да је тужени повредио процедуру приликом доношења решења о отказу уговора о раду тужиоцу, услед организационих и економских промена код туженог. У конкретном случају, на основу одлуке директора туженог од 23.11.2021. године констатовано да је због смањеног обима послова, у циљу смањења трошкова пословања одлучено да се смањи потребан број извршилаца који раде на неодређено време на радним местима у појединим организационим јединицама (све ближе наведено у овој одлуци) и то за укупно 10 извршилаца, међу којима је и организациона јединица у којој је тужилац био запослен и у којој је смањен број запослених за 3 извршиоца. Сprovedена је процедура бодовања применом дефинисаних основних критеријума и тужилац је оцењен једном од три најслабије оцене од 30 запослених ... на неодређено време у тој организационој јединици, због чега му је отказан уговор о раду. Имајући у виду наведено, правилан је закључак другостепеног суда да сама одлука директора о смањењу броја извршилаца није могла бити основ за отказ тужиоца, будући да није дошло до измена и допуна акта о систематизацији послова – радних места. Наиме, технолошке, економске или организационе промене код послодавца у погледу систематизованих радних места и броја потребних извршилаца, односно промене у броју потребних извршилаца због измењене организације рада морају бити предвиђене у Правилнику о организацији и систематизацији послова код послодавца или неком другом општем акту којим послодавац утврђује организационе делове и врсте послова који се обављају код послодавца, врсту и степен стручне спреме, као и друге услове који морају бити испуњени за рад на тим пословима. Током поступка је утврђено да тужени након доношења одлуке од 23.11.2021. године, а пре доношења оспореног решења о отказу уговора о раду од 08.12.2021. године, наведене организационе промене није предвидео у општем акту – Правилнику о организацији и систематизацији послова изменом тог акта, а у погледу промене у броју потребних извршилаца на радним местима на којима је дошло до смањења броја извршилаца (у конкретном случају укупно 10 извршилаца).

Имајући у виду наведено, као и да су поступајући по налогу директора туженог руководиоци радних јединица извршили су оцењивање запослених на радним местима на којима раде два или више запослених, са одређеним критеријумима, као што су основни критеријуми и то: резултат рада, стручност, квалитет извршавања радних обавеза, продуктивност, поштовање радне дисциплине и радне обавезе и тимски рад, при чињеничном утврђењу да се из извештаја о оцењивању од 30.11.2021. године, као и записника с радног састанка од истог датума, са констатацијом да се на том састанку усвајају наведене табеле не може установити да ли је тужени заиста и на који начин применио предвиђене критеријуме, то је по оцени Врховног суда правилан закључак другостепеног суда да је образложена оцена критеријума и оцена рада свих запослених који су претендовали на исто радно место морала бити садржана у образложењу побијаног решења о отказу уговора о раду, те другачије поступање и отказ без навођења критеријума који су стварно примењени и на бази којих је утврђено ко од више запослених и заиста представља вишак, побијано решење о отказу уговора о раду чини незаконитим.

Ревизијским наводима се неосновано указује на погрешну примену материјалног права. У конкретној ситуацији код туженог је смањен број извршилаца на радном месту ... у ОЈ Механизација ... и то за три извршиоца. С обзиром да се критеријуми за утврђивање вишка запослених примењују увек када је смањен број извршилаца на одређеним пословима, без обзира да ли је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених или не, да би се од више запослених – извршилаца на тим пословима одредило ко од њих представља вишак зато што постоји конкуренција више запослених за једно радно место.

Неосновани су и наводи ревизије да се у списима не налазе подаци о туженом као привредном друштву које обавља путну делатност, те да се на њега примењује ПКУ за делатност путне привреде РС. Наиме, тужени је током поступка доставио програм решавања вишка запослених од 17.08.2022. године у коме је наведено да је основна регистрована делатност туженог одржавање и изградња путева и аутопутева, те је стога правилно другостепени суд применио и одредбе Посебног колективног уговора за делатност путне привреде Републике Србије.

Имајући у виду наведено, тужени није у правилно спроведеном поступку утврдио да је за радом тужиоца престала потреба, због чега није образован отказни разлог прописан чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду. Како је решење о отказу уговора о раду незаконито, испуњен је услов из члана 191. став 1. Закона о раду да тужени тужиоца врати на рад.

Из наведених разлога, Врховни суд је одлучио као у изреци пресуде на основу члана 414. став 1. ЗПП.

**Председник већа – судија
Звездана Лутовац, с.р**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић