



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1133/2024
24.04.2025. године
Београд

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Мирјане Андријашевић, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Дарко Ћосовић, адвокат из ..., против туженог „Лола - пројектовање и машиноградња“ из Београда, чији је пуномоћник Гаврило Рајовић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 5246/23 од 06.12.2023. године, у седници одржаној 24.04.2025. године, донео је

РЕШЕЊЕ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 5246/23 од 06.12.2023. године.

Образложење

Пресудом Другог основног суда у Београду П1 403/22 од 05.07.2023. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиле и поништено као незаконито решење туженог број .. од 24.01.2018. године, којим је тужили отказан уговор о раду на неодређено време бр. .. од 18.09.2017. године. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужили на име накнаде штете уместо враћања на рад исплати износ од 105.000,00 динара са законском затезном каматом од 05.07.2023. године до исплате. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужили накнади трошкове парничног поступка у износу од 136.600,00 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 5246/23 од 06.12.2023. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужене и потврђена првостепена пресуда. Ставом другим изреке, одбијени су захтеви тужиле и тужене за накнаду трошкова жалбеног поступка.

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

Ревизија је дозвољена по одредби члана 441. Закона о парничном поступку - ЗПП („Службени гласник РС“ бр. 72/11 ... 10/23), па је Врховни суд испитао побијану пресуду у смислу члана 408. овог закона и 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 Врховни суд пази по службеној дужности. Такође, неосновани су ревизијски наводи да је другостепени суд учинио битну повреду из члана 374. став 1. у вези члана 8. ЗПП, с обзиром на то да је чињенично стање оно које је утврђено у првостепеној пресуди. Супротно тврдњи ревидента ревизијски суд сматра да је другостепени суд оценио све жалбене наводе који су од значаја за пресуђење ове парнице.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била запослена код туженог на радном месту „сарадник у сектору ...“ за које радно место је услов била виша или висока стручна спрема. Отворила је боловање, због болести детета 22.09.2017. године и о томе је уредно обавестила туженог достављањем потврде о привременој спречености за рад, а тужени јој је отказао уговор о раду. Правноснажном пресудом на основу признања од 19.12.2017. године, утврђено да је засновала радни однос на неодређено време код туженог даном ступања на рад 18.09.2017. године и тужени је обавезан да тужилу врати на рад. Парничне странке су 09.01.2018. године, закључиле уговор о раду на неодређено време почев од 18.09.2017. године, ради обављања послова на радном месту „референт ...“. Након враћања на рад тужили је решењем туженог бр. .. од 24.01.2018. године, отказан уговор о раду на основу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, због престанка потребе за обављањем послова на које је распоређена услед економских и организационих промена код послодавца. Утврђено је да је тужени 02.10.2017. године закључио уговор о раду са ББ ради обављања послова референт ..., а да је 10.01.2018. године донео одлуку о измени правилника о систематизацији радних места којим је смањио број извршилаца на радном месту тужиле са 2 на 1.

На основу овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су закључили да је побијано решење туженог о отказу уговора о раду незаконито с обзиром на то да је донето без навођења конкретних критеријума на основу којих је донета одлука о проглашењу тужиле технолошким вишком, а имајући у виду да је на пословима које је обављала тужила радио још један извршилац. Из оспореног решења о отказу уговора о раду произлази да је тужили радни однос престао због престанка потребе за њеним радом услед технолошких, организационих и економских промена код послодавца који су настали услед смањења обима посла, а да се не може видети да ли је тужени, одлучујући који од два запослена на истом радном месту ће бити проглашен технолошким вишком, применио објективне и мерљиве критеријуме за утврђивање вишка запослених. Полазећи од чињенице да је решење туженог од 24.01.2018. године, поништено и да тужила не захтева враћање на рад, применом члана 191. став 5. Закона о раду тужили је досуђена накнада штете уместо враћања на рад.

По оцени Врховног суда нижестепени судови су правилно применили материјално право.

Решење туженог о отказу уговора о раду донето је применом отказног разлога из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“ број 24/2005 ... 75/14) а 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. Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку (члан 185. став 1. Закона о раду).

Из цитираних одредби произлази да решење о отказу уговора о раду, и у случају отказа услед технолошких, економских или организационих промена мора да садржи образложење. Образложење се односи на примењене критеријуме, односно представља јасне разлоге којима се послодавац руководио приликом одређивања вишка запослених. Дакле, наведено образложење представља потврду о примени критеријума у конкретном случају и садржи разлоге због којих је једно лице одређено као вишак запослених у ситуацији када постоји више запослених на истом радном месту од којих један треба да добије отказ, на начин који омогућује проверу и спречава злоупотребу одредаба закона и правилника.

Супротно наводима ревизије, Закон о раду не садржи критеријуме којих је послодавац дужан да се придржава при одређивању на које ће се запослене односити престанак потребе за радом, већ прописује поступак који ће се, у том случају, примењивати и одређује права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба.

Програм решавања вишка запослених, послодавац је дужан да донесе када се стекне неки од услова из члана 153. Закона о раду, у зависности од броја запослених који представљају вишак у односу на укупан број запослених. Међутим, у ситуацији кад послодавац није у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених, као у конкретном случају, то му не даје право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, разлози за престанак потребе за радом запосленог морају бити објективни, оправдани и образложени. Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца у складу са постојећом систематизацијом, смањење њиховог броја новом систематизацијом (што је овде случај јер је самањен број извршилаца на радном месту тужиље са 2 на 1) и утврђивање вишка запосленог, односно одређивање запосленог коме радни однос престаје, мора да буде извршено на основу одређених критеријума који искључују сваку произвољност, волонтаризам и дискриминацију. За постојање и оправданост овог законског разлога престанка радног односа и отказа уговора о раду запосленом од стране и на иницијативу послодавца, мора да постоје стварне и објективне околности. Послодавац нема дискреционо право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, одређивање лица која представљају вишак, у односу на више извршилаца на истом радном месту, без примене критеријума, такву одлуку чини незаконитом.

У конкретном случају, побијано решење је незаконито имајући у виду да је тужени, приликом доношења одлуке о отказу уговора о раду тужиљи због смањења обима посла услед технолошких, економских или организационих промена, био у обавези да у образложењу решења најпре наведе конкретне разлоге због којих је тужиља проглашена вишком, дакле, критеријуме који су били примењени при одлучивању ко ће од вишка запослених на радном месту „референт ...“ бити проглашен технолошким вишком, што тужени није учинио. Суд не цени оправданост и целисходност организационих, технолошких и економски мера послодавца, нити одлуке послодавца о потребном броју радних места и броју запослених на одређеном

радном месту. Међутим, да би решење о престанку радног односа било законито, оно нужно мора да садржи образложење разлога због којих је конкретном запосленом отказан уговор о раду, што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог, са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури, што овде није случај. У том смислу, тужила је морала да буде изложена конкуренцији са запосленом ББ која ради на истим пословима, па је тек применом критеријума, тужила могла да буде оглашена технолошким вишком, па ако тужени не би могао да је распореди на друго одговарајуће место, према њеној стручној спреми и радној способности, у тој ситуацији је тужени био у могућности да донесе решење о престанку радног односа тужили по овом основу. Другачије поступање, односно отказ без навођења критеријума који су примењени и на основу којих је утврђено ко од запослених представља вишак и без навођења разлога о немогућности послодавца да тужилу распореди на друге послове који одговарају њеној стручној спреми, побијано решење о отказу уговора о раду чини незаконитим, како је правилно закључио другостепени суд.

Супротно наводима ревизије туженог, да нижестепени судови нису ценили то да је тужили било познато да је код туженог дошло до смањења обима посла, да је тужени донео одлуку о измени правилника о систематизацији радних места, као и да је побијено решење донео применом Критеријума за утврђење вишка запослених од 14.12.2014. године, у конкретном случају је изостала њихова конкретизација на појединачан случај, с обзиром на то да запосленом мора на несумњив начин бити образложено из којих разлога је управо њему дат отказ. Наиме, тужени није доказао на основу којих критеријума је утврђен вишак запослених, а терет доказивања у смислу одредбе члана 231. ЗПП био је на туженом. Због тога су неосновани наводи ревизије туженог о погрешној примени материјалног права.

Поред тога, уколико је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не жели да се реинтегрише у радни однос, он по самом закону има право да уместо враћања на рад захтева накнаду штете (тзв. супституција реинтеграције), а послодавац је у обавези да му ту штету накнади и то у висини коју одмери суд применом одредби члана 191. став 5. ЗОР. Полазећи од чињенице да је решење туженог од 24.01.2018. године, поништено као незаконито, те да тужила не захтева враћање на рад, основано потражује од туженог штету у смислу одредбе члана 191. став 5. Закона о раду. Нижестепени судови правилно закључују да у овом случају постоји основ за накнаду штете уместо враћања на рад, а висина износа накнаде штете коју тужила потражује правилно је утврђена на основу релевантних чињеница да је тужила код туженог радила пет месеци, да има 44 године и да издржава једно малолетно дете, па тужили припада тражена накнада у висини 3 зараде коју је остварила у месецу који претходи месецу у којем јој је престао радни однос, односно 105.000,00 динара.

Правилна је и одлука о трошковима парничног поступка, јер је донета правилном применом одредбе члана 153. став 1. и 154. ЗПП.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

Председник већа - судија
Мирјана Андријашевић, с.р.

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић