



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 2743/2024
17.04.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд у већу састављеном од судија: Добриле Страјина, председника већа, Драгане Миросављевић и Весне Субић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Бранислав Ђурић, адвокат из ..., против туженог ЈКСП Зајечар из Зајечара, ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1764/23 од 15.05.2024. године, у седници одржаној 17.04.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1764/23 од 15.05.2024. године.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиоца за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Основног суда у Зајечару П1 181/20222 од 12.01.2023. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиоца да се поништи као незаконито решење директора туженог о отказу уговора о раду тужиоцу број 40 од 06.01.2022. године и да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад. Ставом другим изреке, тужилац је обавезан да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 45.750,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1764/23 од 15.05.2024. године, одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне другостепене пресуде тужилац је благовремено изјавио ревизију због битних повреда одредаба парничног и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду применом члана 408. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“, бр.72/11...10/23), Врховни суд је оценио да ревизија није основана.

У спроведеном поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. става 2. тачке 2) ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, решењем Скупштине Града Зајечара од 25.10.2019. године о разрешењу и именовању в.д. директора ЈКСП Зајечар, разрешен је

функције в.д. директора ББ, а тужилац је именован на период од годину дана. Тужилац је са Надзорним одбором туженог закључио Уговор о раду број 5145 од 28.10.2019. године, којим се уређују права, обавезе и одговорности послодавца и директора са којим се заснива радни однос и који ће обављати послове директора предвиђене Законом о јавним предузећима, одлуком о оснивању ЈКСП Зајечар и Статутом ЈКСП Зајечар. Радни однос је заснован на одређено време до истека рока на који је директор именован, односно до његовог разрешења или подношења оставке. Решењем Скупштине Града Зајечара од 26.11.2020. године о разрешењу и именовању в.д. директора ЈКСП Зајечар утврђено је да је в.д. директора АА, овде тужилац, разрешен функције, а да је за новог в.д. директора именован ВВ, дипломирани економиста из Зајечара, на период од годину дана. Решењем туженог о отказу уговора о раду, тужиоцу је отказан Уговор о раду број 5145 од 28.10.2019. године закључно са 02.12.2020. године, са којим датумом су му престала сва права из радног односа, због одбијања закључења анекса уговора о раду у смислу одредбе члана 171. став 1. тачка 1-5 Закона о раду, члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду и члана 19. Уговора о раду. Тужилац је дипломирани економиста, са 7.1 степеном стручне спреме и по занимању је мастер наука у пословној администрацији предузетничког смера, за обављање послова менаџера, унапређења и развоја посебних процеса, са коефицијентом 3.15. У складу са Правилником о допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака у ЈКСП Зајечар број 5155 од 15.12.2020. године, за радно место менаџер унапређења и развоја посебних процеса, прописани су услови, и то: потребна стручна спрема 6.1, ниво/смер менаџмент или економски, 3 године радног искуства и познавање рада на рачунару, а за наведено радно место потребан је 1 извршилац. Тужени је тужиоцу упутио понуду за закључење анекса уговора о раду дел.бр. 6300 од 23.12.2021. године, ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, у складу са новим Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака у ЈКСП Зајечар, који ступа на снагу 29.12.2021. године (укидање досадашњег радног места, промена назива радног места) и/или ради промена елемената за утврђивање основне зараде запослених у ЈКСП Зајечар, који ступа на снагу 30.12.2021. године, а примењује се почев од 01.01.2022. године. Тужиоцу, који је обављао послове менаџера унапређења и развоја посебних процеса, понуђено је закључење анекса уговора о раду ради обављања послова сарадника за канцеларијско и архивско пословање и осигурање – руководиоца ФУК-а, за које радно место је прописан 6.1 степен стручне спреме, ниво/друштвени смер, 3 године радног искуства и 1 извршилац, са коефицијентом посла за обрачун основне зараде у износу од 1.65, тако да је основна бруто зарада запосленог утврђена у новчаном износу од 69.293,00 динара. Тужилац је у одговору на понуду од 05.01.2022. године обавестио туженог да не прихвата достављену понуду за измену уговорених услова рада, након чега је тужени дана 06.01.2022. године донео решење о отказу уговора о раду број 40 од 06.01.2022. године, закључно са 06.01.2022. године, са којим датумом му престаје радни однос и сва права по основу радног односа код туженог, због одбијања закључења анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5 Закона о раду, члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду и члана 19. уговора о раду. Тужилац сматра да је оспорено решење незаконито јер је понуђено радно место за које тужени није имао потребу, из ког разлога је исто и морало да буде укинато новим Правилником о систематизацији од 23.12.2022. године, а послови овог радног места су пребачени на друге раднике који су већ у радном односу код туженог. У току поступка је истакао да сматра да радно место руководиоца ФУК-а није било у складу са његовим интересовањима, претходним искуствима и квалификацијама, као и да му је понуђено радно место за које је руководство знало да га неће прихватити. Тужени је оспорио

тужбени захтев налазећи да је постојала потреба за радним местом ФУК, а тужилац је већ обављао неке послове из описа понуђеног радног места руководиоца ФУК.

Према становишту нижестепених судова, оспорено решење није незаконито имајући у виду да је послодавац у смислу члана 171. став 1. тачка 1. Закона о раду овлашћен да организује процес рада у циљу бољег функционисања делова система рада, у ком смислу има и овлашћење да запосленог премести на друге одговарајуће послове у складу са интересима послодавца, па како је тужиочево претходно радно место (менаџер) укинато, а основано радно место руководиоца ФУК-а, при чему у односу на тужиоца нису примењени услови у погледу врсте и степена стручне спреме потребне за обављање послова понуђеног радног места, закључују да је тужилац фактички премештен на одговарајуће послове за чије обављање је тужилац у том тренутку имао стварну потребу, при чему тужени није злоупотребио своја овлашћења да доноси и мења Правилнике, будући да су се правилници код туженог мењали услед различитих потреба и процеса рада, а и услед промена в.д. директора туженог и организације послова.

По становишту Врховног суда, побијана пресуда заснована је на правилној примени материјалног права.

Одредбом 179. став 1. Закона о раду ("Сл. гласник РС, бр. 24/05 ...113/17) прописано је да послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора), и то: ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада (тачка 1); ради премештаја у друго место рада код другог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона (тачка 2); ради упућивања на радно одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог Закона (тачка 3); ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. овог закона (тачка 4); ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде, увећане зараде и друга примања запосленог која су садржана у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11. овог закона (тачка 5); у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду (тачка 6). Истим чланом у ставу 2. прописано је да се одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. и 3. овог члана сматра посао за чије се обављање захтева исте врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Одредбом члана 172. став 1. Закона о раду је даље прописано да је послодавац дужан да запосленом уз анекс уговора о раду достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни и који не може бити краћи од 8 дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду, прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, и то ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5 овог закона.

У конкретном случају, код утврђеног да је тужени послодавац донео нови Правилник о организацији и систематизацији радних места, којим је, услед организационих промена, укинато радно место на коме је тужилац до тада радио – "менаџер унапређења и развоја посебних процеса", а тужиоцу понуђено закључење анекса уговора о раду ради премештаја на друго одговарајуће радно место (које по врсти и степену стручне спреме одговара уговореним условима рада тужиоца) – "руководилац ФУК-а", што је тужилац одбио да прихвати, правилан је, и према становишту овог суда, закључак нижестепених судова да је тужени имао законит основ да тужиоцу откаже уговор о раду (члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду).

С тим у вези не могу се прихватити наводи ревизије да је понуђено радно место било креирано искључиво са циљем да тужилац понуду одбије и да му се откаже уговор о раду, да исто није било у складу са потребама процеса рада, те указивање да на то радно место нико други није примљен, већ је укинута следећим изменама систематизације.

Наиме, из исказа тужиоца датог на рочишту за главну расправу од 12.01.2023. године произлази да су послове тог радног места, након одбијања тужиоца да потпише анекс уговора о раду, преузели други запослени, распоређени на другим радним местима.

Наведена околност, да су послови тог радног места наставили да се обављају преко других запослених управо потврђује супротно – да је потреба за обављањем тих послова реално и стварно постојала у време када је тужиоцу учињена понуда за закључење анекса, а околност да послодавац на упражњено радно место није примио друго лице, већ је послове расподелио на постојеће запослене, представља израз аутономије послодавца у вођењу пословне политике и организације рада. Суд се не може упуштати у оцену целисходности одлуке послодавца да процес рада оптимизује прерасподелом посла унутар постојећих запослених, уместо запошљавања нових лица. Околност да је то радно место укинато након годину дана новим изменама систематизације такође не указује на злоупотребу права од стране послодавца, јер је, уколико је током тог периода уочио да процес рада несметано тече и функционише кроз прерасподелу задатака на друге запослене, тужени из економских разлога могао донети нову систематизацију и укинути то радно место., што представља оправдану економску оптимизацију, а не доказ о фиктивности радног места.

Како је тужени послодавац у потпуности испоштовао законску процедуру, те како је утврђено да нема места примени члана 13. Закона о раду која се односи на злоупотребу права, правилно је нижестепеним одлукама одбијен захтев тужиоца за поништај решења о отказу и враћању тужиоца на рад.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у ставу првом изреке.

Одлука садржана у другом ставу изреке донета је на основу члана 165. став 1. у вези члана 154. ЗПП.

**Председник већа - судија
Добрила Страјина, с.р.**

**За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић**