



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 285/2024
08.05.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Мирјане Андријешевић, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Анкица Мишков, адвокат из ..., против туженог „Zechmeister Sokol Corporation“ ДОО Бачка Топола, чији је пуномоћник у поступку по ревизији Ахмет Хоџић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 2104/23 од 15.11.2023. године, у седници одржаној 08.05.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужене изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 2104/23 од 15.11.2023. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Сомбору П1 136/21 од 26.04.2023. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев. Ставом другим изреке, поништено је решење о отказу уговора о раду директора туженог бр. .../... од 21.01.2021. године због престанка потребе за радом тужиле са даном 21.01.2021. године. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужилу врати на рад и распореди на одговарајуће послове. Ставом четвртим изреке, обавезан је тужени да тужилу накнади трошкове парничног поступка у износу од 88.500,00 динара, са законском затезном каматом од дана извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 2104/23 од 15.11.2023. године, одбијена је 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 одлуку у смислу члана 408. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ... 10/23), Врховни суд је нашао да ревизија 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.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била запослена код туженог на одређено време од 01.01.2020. године, да би анаксом уговора о раду од 13.08.2020. године засновала радни однос на неодређено време, без назначења радног места и описа послова за које заснива радни однос. Тужила је све време радног односа код туженог обављала послове ... (место рада ...), јер се тужени бави продајом нафтних деривата. Решењем туженог од 02.12.2020. године, тужили је одобрено коришћење годишњег одмора у периоду од 16. - 17.12.2020. године (два радна дана) и од 13.01.2021. до 21.01.2021. године (7 радних дана). Тужени је 01.01.2021. године донео Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова, којим су утврђени врста радних места и број извршилаца, услови потребни за рад на свим радним местима, опис послова и задатак радних места, међу којима су: „благајник 1/овлашћено лице“ (један извршилац); „благајник 1“ (4 извршилаца) и „благајник 2“ (4 извршиоца), за која су предвиђени општи услови: III или IV степен стручне спреме, радно искуство на сличним или истим пословима је предност и посебни услови: познавање рада на рачунару – МЦ Office, издржљивост на оптерећење, положен основни испит заштите од пожара, положен АДР, положен БЗР и др. Опис послова радног места „благајник 2“ је, између осталог: продаја и наплата нафтних деривата (и осталих производа у асортиману бензинске станице), одржавање чистоће и хигијене апарата за точење горива, обавештавање претпостављеног бензинске станице о свим неправилностима у раду точионог апарата, одржавање чистоће простора за истакање и складиштење горива, контролисање попуњености и исправности приручних средстава за чишћење на точионим острвима и одржавање хигијене у и око продајног објекта, у случају потребе постављање додатних питања купцу (врста горива, мазива, цена и др.), контролисање да ли је натоварено гориво у возилу плаћено праћењем контролне лампе или тражењем од купца да покаже рачун на увид и друго.

Тужила је 17.12.2020. године требало да почне да ради када је позвао законски заступник и директор туженог ББ рекавши јој да не долази на посао и да врати службена одела која је задужила, што је она и учинила. Решењем туженог од 21.01.2021. године тужили, запосленој на пословима ..., отказан је уговор о раду због престанка потребе за њеним радом услед технолошких, економских и организационих промена, с позивом на чланове 179. тачка 9. и 192. у вези чланова 158. и 159 Закона о раду, уз престанак радног односа са истим датумом и исплату отпремнине у износу од 15.131,91 динар. Тужени је тужилу одјавио са социјалног осигурања са даном 21.01.2021. Оснивач и законски заступник туженог је тужили лично уручио решење о отказу уговора о раду (у њеној кући). На дан 16.12.2020. године, постојале су регистроване пријаве на обавезно социјално осигурање за 19 запослених код туженог, међу којима је била и тужила, а на дан 21.01.2021. године за 15 запослених, међу којима је и тужила (иако је са тим датумом одјављена са обавезног социјалног осигурања). Међу пријављеним осигураницима била су два запослена која су у јануару 2021. године пријављена на обавезно социјално осигурање (ВВ од ...01.2021. године и ГГ од 01.2021. године). Тужени је након отказа уговора о раду тужиле примио на

радно место „благајник 2“ нове раднике из разлога што је, према исказу законског заступника туженог, новим Правилником о организацији укинута радно место „...“.

Након уручења предметног решења о отказу уговора о раду законски заступник туженог је усмено понудио тужиљи да пређе на исто радно место код туженог на радном месту „... у ...“, с обзиром је да у тренутку отказа уговора о раду тужиљи водио две бензинске пумпе у ... и у ..., а на име путних трошкова јој понуио 7.000,00 динара. Како тужиља није имала редовну аутобуску линију од места пребивалишта до места рада у ... није прихватила ту понуду. Питала је да ли може да се врати у ... на своје радно место али је одговор био да је исто већ попуњено. Тужени није писмено понудио тужиљи измену уговорених услова рада (анекс уговора) ради премештаја на друге одговарајуће послове због потреба процеса и организације рада, нити премештај на друго место рада код њега.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су усвојили тужбени захтев, налазећи да је предметно решење о отказу уговора о раду незаконито. Из утврђеног чињеничног стања произлази да је тужиљи отказан уговор о раду на пословима „...“ због престанка потребе за њеним радом дана 21.01.2021. године, формално право с позивом на члан 179. став 5. тачка 1. Закона о раду (технолошке, економске или организационе промене), а у суштини злоупотребом института тзв. „технолошког вишка“. Ово стога што се у предметном решењу о отказу уговора о раду не наводи у чему се састоје организационе, економске и технолошке промене код туженог, које су условиле престанак потребе за радом тужиле, већ је то наведено само паушално, а из исказа законског заступника туженог нејасно је да ли је туженој престао радни однос јер нема квалификације или због смањеног обима посла или због лоше финансијске ситуације или због укидања радног места „...“ (нашта се позивао у свом исказу). Додатно, Правилник о организацији и систематизацији послова код туженог од 01.01.2021. године не предвиђа више радно место „...“, већ радно место „благајник 2“ (за које је предвиђено 4 извршилаца) које у опису послова обухвата „послове точења горива“. При томе, послови точења горива, поред тужиле, обављали су и други запослени. После отказа уговора о раду тужиљи, тужени је примио у радни однос раднике на пословима благајник 2, који су точили и гориво.

По оцени Врховног суда нижестепене одлуке су засноване на правилној примени материјалног права.

Чланом 153. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05... 95/18-Аутентично тумачење), прописано је да је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање: 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време; 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време; 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време. Према ставу 2. истог члана, програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца. Чланом 179. став 5. тачка 1. 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 услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Послодавци, у случају када услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, а чији је број мањи од минимума прописаног одредбама члана 153. Закона о раду, немају обавезу да донесу програм за решавање вишка запослених пре него што запосленима откажу уговор о раду. У конкретном случају, тужени је на дан 16.12.2020. године, има мање од 20 запослених (постојале су регистроване пријаве на обавезно социјално осигурање за 19 запослених). У таквој ситуацији, тужени није имао обавезу да донесе програм за решавање вишка запослених. Ово опет, с друге стране, не значи да одлука о отказу уговора о раду запосленом може бити последица волонтизма, већ послодавац у ситуацији када због економских промена престане потреба за обављањем одређеног посла мора применити одговарајуће критеријуме који ће дати одговор на питање ко од запослених представља тзв. “технолошки вишак“, што није неопходно када је актом о систематизацији укинута радно место на коме је запослени радио.

Код изнетог, услов за отказ од стране послодавца је да је дошло до технолошких, економских или организационих промена због којих је престала потреба за обављањем неког посла, када се исти укидају или пак долази до смањења обима посла у ком случају се смањује број извршилаца на том радном месту. Наведене промене код послодавца у погледу систематизованих радних места и броја потребних извршилаца морају бити изражене у Правилнику о организацији и систематизацији послова код послодавца или неком другом акту којим послодавац утврђује организационе делове и врсте послове који се обављају, врсту и степен стручне спреме, као и друге услове који морају бити испуњени за рад на тим пословима.

Институт „злоупотребе права“ штити запосленог као општеважећи принцип уговорног права (члан 13. ЗОО) који се имајући у виду порекло уговора о раду, супсидијерно примењује у области рада. Злоупотреба права постоји када послодавац у поступку давања отказа испоштује форму, али не и суштину (разлоге) института тзв. технолошког вишка запосленог, односно ако вређа његов циљ или сврху. Из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и правила која су садржана у члановима 150. и 153. овог закона произлази да је сврха техношког вишка отпуштање радника због боље организације, технолошких промена и због економских промена. Чак и у ситуацији када послодавац није у обавези да донесе програм решавања вишка запослених, као што је то у конкретном случају, разлог за престанак потребе за радом запосленог морају бити објективни и оправдани. Основни услов за отказ уговора о раду запосленом као вишку је да послодавац нема могућност да га распореди на друге послове који одговарају његовој стручној спреми.

У конкретном случају, новим актом о систематизацији туженог није предвиђено радно место „...“, на којем је тужила радила пре доношења предметног решења о отказу уговора о раду, што би имплицирало да је то радно место укинута, на коју аргуменатцију се позивао тужени. Међутим, и по ставу ревизијског суда у конкретном случају је само формално право укинута радно место „...“, али не и послови тог радног места, што указује да се заправо ради само о изми назива радног места тужиле, те да

је тзв. укидање тог радног места, на шта се тужени позива, последица злоупотребе института тзв. „технолошког вишка“. Ово због тога што се најпре у решењу о отказу уговора о раду не наводи у чему се састоје организационе, економске и технолошке промене код туженог, које су условиле престанак потребе за радом тужиле, већ је то наведено само паушално. Из исказа законског заступника туженог нејасно је да ли је туженој престао радни однос јер нема квалификације или због смањеног обима посла или због лоше финансијске ситуације или због укидања радног места „...“ (нашта се позивао у свом исказу). Чињеница је да Правилник о организацији и систематизацији послова код туженог од 01.01.2021. године не предвиђа више радно место „...“, али постоји радно место „благајник 2“, за које је предвиђено 4 извршилаца, који у опису послова обухвата „послове точења горива“. При томе, послови точења горива, поред тужиле, обављали су и други запослени. После отказа уговора о раду тужиле, тужени је примио у радни однос раднике на пословима благајник 2, који су точили и гориво.

У оквирима ситуацији када је само измењен назив радног места тужиле („благајник 2“), а за које радно место је предвиђено 4 извршилаца, тужени је био дужан да примени критеријуме за утврђивање вишка запослених и места за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере, што није учинио. Нижестепени судови су правилно оценили да наводи законског заступника туженог да тужиле није имало потребне квалификације за радно место „благајник 2“, те да није имала потребне квалификације ни када је примљена у стални радни однос нису од утицаја на другачију одлуку, из разлога што је у складу са одредбама члана 155. Закона о раду тужени био дужан да тужиле обезбеди преквалификацију или доквалификацију.

Стога су нижестепени судови правилно закључили да је тужиле незаконито престао радни однос код туженог и у смислу члана 191. Закона о раду поништили решење о престанку радног односа и обавезали туженог да тужиле врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплати припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио, обавезао туженог да тужиле врати на рад

Ревизијски наводи су оцењени као неосновани јер се њима понављају сви они наводи који су истицани у поступку по жалби, а који су били предмет правилне оцене од стране другостепеног суда.

Из наведених разлога, одлучено је као у изреци применом члана 414. ЗПП.

**Председник већа – судија
Мирјана Андријашевић, с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић