



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 1300/2016
29.06.2017. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија Весне Поповић, председника већа, Лидије Ђукић и Божидара Вујичића, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Штефанија Пацек, адвокат из ..., против туженог ББ из ..., чији је пуномоћник Зоран Ристић, адвокат у ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 3069/15 од 03.02.2016. године, у седници одржаној 29.06.2017. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 3069/15 од 03.02.2016. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Новом Саду П1 577/2014 од 23.09.2015. године, ставом првим изреке поништено је као незаконито решење туженог бр. ... од 29.01.2014. године. Ставом другим изреке обавезан је тужени да тужиоца врати на рад на послове који одговарају његовој стручној спреми, знању и искуству. Ставом трећим изреке одбачена је тужба у делу захтева у коме је тужилац тражио поништај одлуке о утврђивању и решавању вишка запослених бр. ... од 21.01.2014. године. Ставом четвртим изреке обавезан је тужени да тужиоцу на име трошкова парничног поступка исплати 88.500,00 динара са затезном каматом почев од дана пресуђења тј. 23.09.2015. године до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 3069/15 од 03.02.2016. године одбијена је жалба туженог и потврђена првостепена пресуда у усвајајућем делу.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је изјавио ревизију због погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр.72/11 и 55/14), Врховни касациони суд је нашао да ревизија није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је по занимању бравар, а био је код туженог у радном односу на неодређено време од 01.02.2011. године до 19.02.2014. године, када му је престао радни однос на основу спорног решења од 29.01.2014. године, применом члана 179. тачка 9. Закона о раду, због престанка потребе за његовим радом. За време трајања радног односа, тужилац је обављао исте послове који су се раније звали радник у филерани, а касније производни радник, а који су подразумевали пуњење ... путем компресора, као и остале послове везане за репроизводњу ... Тужени је 21.01.2014. године донео Одлуку о утврђивању и решавању вишка запослених којом је предвиђено да је од укупно 560 запослених 29 вишак, с тим што се у Сектору производног погона, организациона целина Производња, на позицији радног места производни радник, број планираних извршилаца смањује са 500 на 299, а како је на овом радном месту 325 постојећих извршилаца, то се њих 26 исказује као вишак запослених, међу њима је тужилац. Истог дана – 21.01.2014. године тужени је донео Правилник о III изменама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места којим је на радном месту производни радник број извршилаца утврђен на 299 уместо ранијих 500.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања правилно су нижестепени судови усвојили тужбени захтев за поништај решења о престанку радног односа од 29.01.2014. године уз закључак да за доношење спорног решења није био образован отказни разлог прописан чланом 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13).

Одредбом члана 179. тачка 9. 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.

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, поред осталог, чланом 155. став 1. тачка 4. истог закона 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 (560) и укупан број запослених који су вишак (29) па самим тим није могао програмом предвидети критеријуме за утврђивање вишка запослених. Међутим, по оцени Врховног касационог суда правилно нижестепени судови налазе да изостанак потребе за програмом не значи изостанак потребе за критеријумима. Наиме, код туженог је дошло до економских, технолошких и организационих промена које су довеле до смањења броја извршилаца на радном месту производни радник, јер је тужени

утврдио да има потребу за 299 извршилаца, па је од постојећих 325 запослених на том радном месту, 26 исказано као вишак, међу њима је тужилац.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених примењују се увек у ситуацији када је смањен број извршилаца на одређеним пословима (без обзира да ли је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених или не), па је потребно од више извршилаца на тим пословима одредити ко од њих представља вишак, зато што постоји конкуренција више запослених за једно радно место. Тужени није утврдио и применио критеријуме који би показали зашто је тужилац у групи од 26 запослених који су вишак у односу на осталих 299 који то нису, а сви су обављали исте послове – производни радник. У Одлуци о утврђивању и решавању вишка запослених од 21.01.2014. године наведено је да послодавац нема обавезу доношења програма, па ни утврђивања критеријума, али је наведено и „Према оцени непосредних руководилица, вођени оценама о односу према раду и радној дисциплини (закашњење, често напуштање радног места, неоправдани изостанци, неплаћена одсуства, однос према компанији, руководиоцима и колегама); квалитету обављања посла, самосталности и ефикасности у раду,“ а затим је наведен списак од 29 запослених који су вишак (26 на позицији производни радник). Имајући ово у виду, може се закључити да је тужени прво констатовао да су критеријуми непотребни, а затим је констатовао да је вршена оцена рада запослених од непосредних руководилица, али паушално и нејасно, без конкретизације у односу на запослене који су вишак, па су нижестепени судови основано закључили да критеријуми нису ни утврђени ни примењени.

Ревизијским наводима се указује да тужени није био дужан да донесе програм решавања вишка запослених, па није био дужан ни да утврди критеријуме, јер га одредбе Закона о раду на то не обавезује, а судови нису навели правни основ за свој став да су у овој правној ситуацији критеријуми били потребни, чиме су погрешно применили материјално право. По оцени Врховног касационог суда неосновани су ревизијски наводи о погрешној примени материјалног права. Наиме, чланом 7. Ковенције 158 МОП (Међународне организације рада) о престанку радног односа на иницијативу послодавца, прописано је да радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност. У смислу члана 179. Закона о раду, отказни разлог из тачке 9. овог члана на основу кога је донето спорно решење, не спада у групу отказних разлога који се односе на понашање или радну способност запосленог, већ на потребе послодавца, па је тужиоцу дат отказ због престанка потребе за његовим радом, а што је последица економских, технолошких и организационих промена које су настале код туженог. Ревизијско инсистирање на самосталности и аутономности туженог као привредног субјекта - послодавца у спроведеном поступку утврђивања вишка запослених, Врховни касациони суд прихвата у делу утврђених промена (економских, технолошких или организационих), јер 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). Управо из ових разлога у конкретном случају није

била предмет судског приспитувања оцена туженог да је на радном месту производни радник уместо 325 извршилаца потребно 299, односно да је њих 26 вишак. Међутим, како тужилац, као запослени, има право на одбрану од отказног разлога, а отказни разлог је престанак потребе за његовим радом, то је суд био овлашћен да у оцени законитости спорног решења испита на основу чега - којих критеријума је утврђено да је управо за радом тужиоца престала потреба, при чему је утврђивање критеријума овлашћење послодавца, док се овлашћење суда своди на испитивање правилности њихове примене. Како тужени није утврдио и применио критеријуме у поступку утврђивања вишка запослених, то је незаконито спорно решење од 29.01.2014. године, па је испуњен услов прописан чланом 191. став 1. Закона о раду да се тужилац врати на рад код туженог.

Имајући у виду наведено Врховни касациони суд је одлучио као у изреци, на основу члана 414. став 1. Закона о парничном поступку.

**Председник већа-судија
Весна Поповић,с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић