



РЕПУБЛИКА СРБИЈА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У НОВОМ САДУ

Посл. бр. Гж1.1045/15

Дана, 08.06.2015. године

Нови Сад

У И М Е Н А Р О Д А!

Апелациони суд у Новом Саду, у већу састављеном од судија, Боривоја Гајића, председника већа, Јасмине Даниловић Стојковић и Славке Милисављевић Стојчић, чланова већа, у радном спору тужилаца: **П. В.** из Б., ул. бр. .., **П. Ђ.** из Б., ул. бр....., **В. Ђ.** из С. П., ул. а бр. ..., **В. К.** из Б., ул. бр. .. и **Н. П.** из Б., ул. бр..., које све заступају Н. И. и Н. Д., адвокати у Н. С., против туженог „Н." АД из Н. С., ул. бр. .., кога заступа М.В., адвокат у Н. С., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о жалби тужиоца П.В. и жалби пуномоћника тужилаца изјављеним против пресуде Основног суда у Новом Саду посл. бр. П1.1364/13 од 18.03.2015. године, у седници већа одржаној 08.06.2015. године, донео је следећу:

П Р Е С У Д У

Жалбу тужиоца П.В. и његовог пуномоћника у односу на овог тужиоца **УСВАЈА** и пресуду Основног суда у Новом Саду посл. бр. П1.1364/13 од 18.03.2015. године у одбијајућем делу и у делу обавезе истог тужиоца да туженом накнади трошкове поступка **УКИДА** и предмет враћа првостепеном суду на поновно суђење,

а жалбу осталих тужилаца **ОДБИЈА** и означену пресуду у односу на остале тужиоца **ПОТВРЂУЈЕ**.

О б р а з л о ж е њ е

Првостепеном пресудом одлучено је:

ОДБИЈАЈУ СЕ тужбени захтеви тужилаца којим су тражили да се пониште као незаконита решења туженог „Н" АД из Н. С. о отказу Уговора о раду: бр./.../..., од дана године којим је П. В. престао радни однос код туженог; бр. ...-/.../.../..., од дана године којим је П. Ђ. престао радни однос код туженог; бр...-/.../.../..., од дана године којим је В. Ђ. престао радни однос код туженог; бр. ...-/.../.../..., од дана године којим је В. К. престао радни однос код туженог и бр. ...-/.../.../..., од дана године којим је Н. П. престао радни однос код туженог, као и да се обавезе тужени да тужиоце П. В., П. Ђ., В. Ђ., В. К. и Н. П. врати на рад и да им надокнади трошкове поступка.

Обавезују се тужиоци П. В., П. Ђ., В. Ђ., В. К. и Н. П. да туженом „Н." АД из Н. С. на име накнаде трошкова поступка исплате износ од укупно 120.000,00 динара, са законском затезном каматом почев од дана 18.03.2015. године до исплате, у року од 8 дана, под претњом извршења“

Тужиља В. Ћ., која је по занимању дактилограф, је била у радном односу код туженог на пословима спремачице на бензинској станици до 2011. године, када је закључила са туженим анекс уговора о раду за рад у Служби АТП, а чију законитост није оспоравала у судском поступку. И пре него што је тужиља распоређена у Службу АТП, а и касније, тужени је преко услужних предузећа ангажовао лица која су обављала послове на пумпи. Спорним отказним актом бр. ..-././././.... од године тужиљи В. Ћ. је отказан уговор о раду бр. -./... од године са пратећим анексима, на пословима Референт за административну и техничку подршку III, Одељење за административно-техничка питања Блока Промет, Служба за административно-техничка питања и односе са запосленима, Сектор за односе са запосленима, Дирекција за ХР послове, Функција за организациона питања, а због престанка потребе за њеним радом, услед организационих промена, и уз исплату отпремнине пре престанка радног односа у износу од 1.023.898,09 динара нето. Тужиљи В. Ћ. је наведено решење достављено дана године.

Тужиља В. К., је била у радном односу код туженог на пословима референта за деловодство до дана 02.04.2012. године, када је закључила са туженим анекс уговора о раду за рад у Служби АТП, а чију законитост није оспоравала у судском поступку. И пре него што је тужиља распоређена у Службу АТП, а и касније, тужени је преко услужних предузећа ангажовао лица која су обављала послове у писарницама. Спорним отказним актом бр. ..-././././.... од године тужиљи В. К. је отказан уговор о раду бр. ...-.. од године са пратећим анексима, на пословима Самостални референт за административну и техничку подршку I, Одељење за административно-техничка питања Блока Промет, Служба за административно-техничка питања и односе са запосленима, Сектор за односе са запосленима, Дирекција за ХР послове, Функција за организациона питања, а због престанка потребе за њеним радом, услед организационих промена, и уз исплату отпремнине пре престанка радног односа у износу од 1.666.568,30 динара нето. Тужиљи В. К. је наведено решење достављено дана године.

Тужиља Н. П., која је по занимању виши стручни радник технологије кулинарства, је била у радном односу код туженог на пословима куvara и рачунополагача у ресторану, до 16.01.2012. године, када је закључила са туженим анекс уговора о раду за рад у Служби АТП, а чију законитост није оспоравала у судском поступку. Спорним отказним актом бр. ..-././././.... од године тужиљи Н. П. отказан је уговор о раду бр. ...-... од године са пратећим анексима, на пословима Сарадник за административну и техничку подршку, Одељење за административно-техничка питања Блока Промет, Служба за административно-техничка питања и односе са запосленима, Сектор за односе са запосленима, Дирекција за ХР послове, Функција за организациона питања, а због престанка потребе за њеним радом, услед организационих промена, и уз исплату отпремнине пре престанка радног односа у износу од 1.630.313,70 динара нето. Тужиљи Н. П. је наведено решење достављено дана године.

Дана 20.03.2013. године генерални директор туженог је донео Одлуку о покретању поступка утврђивања вишка запослених, услед организационих промена, а чији статус је требао бити решен доношењем Програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), на основу ове Одлуке, одредаба Закона о раду, Колективног уговора од 09.05.2011. године и Анекса I Колективног уговора од 27.02.2013. године.

Одредбом чл. 2 наведене Одлуке констатовано је да је код послодавца почев од закључивања Уговора о продаји и куповини акција „Н. и. С.“ а.д. Н. С. од 24.12.2008. године дошло до битних пословних промена које се односе на организацију Друштва и процеса производње, у склопу којих је и увођење организационих промена усмерених на смањење укупних трошкова пословања, рационализацију и оптимизацију коришћења људских ресурса и прилагођавање послова потребама процеса и организације рада, те постоји потреба да послодавац изврши реорганизацију појединих организационих јединица, што за последицу има укидање одређених послова систематизованих актом о организацији послова. Одредбом чл. 3 Одлуке констатовано је да је у циљу спровођења промена описаних у претходном члану ове Одлуке, потребно изменити Правилник о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. Н. С. (у даљем тексту: Правилник), којим ће бити извршене организационе промене и укинута Служба за административно техничка питања и односе са запосленима, Сектор за односе са запосленима,

Дирекција за ХР послове, Функција за организациона питања, и то: 2.у Одељењу за административно техничка питања-НИС матица, послови, поред осталих, Сарадника за административно и техничку подршку (које је обављао тужилац П. В.), као и Самосталног сарадника за административну и техничку подршку (које је обављао тужилац П. Ћ. Одељењу за административно техничка питања Блока промет, у послови, поред осталих, Референта за административну и техничку подршку III (које је обављала тужилца В.Ћ.), Самосталног референта за административну и техничку подршку I (које је обављала тужилца В. К.) и Сарадника за административну и техничку подршку (које је обављала тужилца Н. П.).

Одредбом чл. 5 наведене Одлуке констатовано је да се, на основу ове Одлуке, утврђује Предлог Програма, који ће бити достављен на мишљење репрезентативних синдикатима и Националној служби за запошљавање у складу са чл. 155 Закона о раду, као и да је Предлог програма саставни део ове Одлуке. Генерални директор туженог је истог дана 20.03.2013. године утврдио Предлог програма услед организационих промена у ком су констатовани разлози престанка потребе за радом запослених, као и у цитираној одредби чл. 1 Одлуке о покретању поступка утврђивања вишка запослених услед организационих промена, те констатовано да ће изменом Правилника бити извршене организационе промене и укинута Служба за административно техничка питања и односе са запосленима, Сектор за односе са запосленима, Дирекција за ХР послове, Функција за организациона питања са списком послова, као и да је циљ утврђивања Предлога програма решавање статуса свих запослених за чијим радом је престала потреба. У предлогу је наведено да на дан утврђивања Предлога код туженог има 5510 запослених на неодређено време, а да укупан број запослених на неодређено време чији ће послови бити укинати и који ће бити обухваћени Програмом износи 321. Квалификациона структура, године старости, стаж осигурања, послови које обављају и основни лични подаци запослених који у време сачињавања овог предлога програма обављају послове у Служби за административно техничка питања, а која ће бити укинута, сачињена је табеларно, као прилог 1 овог предлога програма.

Наведеним Предлогом утврђено је да посебну заштиту од проглашења вишка запослених уживају следеће категорије запослених: запослени инвалиди рада, запослени код којих је решењем надлежног органа утврђена опасност од настанка инвалидности и запослени код којих је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању или прописима о здравственом осигурању утврђено да имају трајно умањену радну способност, као и да ће послодавац пре доношења Програма, од запослених који уживају посебну заштиту, прибавити сагласност да буду проглашени вишком. У предлогу је наведено и да, с обзиром да ће послови утврђени у предлогу Програма бити укинати, не постоје околности које би изискивале примену критеријума за утврђивање вишка запослених, будући да су сви критеријуми применљиви једино када је разлог настанка вишка запослених смањење броја извршилаца на одређеним пословима. Наведено је и да, због природе, организације и постојеће понуде послова на тржишту, мере утврђене одредбом чл. 155 ст. 1 тач. 5 Закона о раду, не могу бити утврђене овим предлогом и примењене на запослене који ће бити проглашени вишком, а да ће због тога свим запосленима бити отказан уговор о раду у складу са одредбом чл. 179 тач. 9 Закона о раду, уз исплату одговарајуће отпремнине у складу са Законом о раду и Колективним уговором туженог и то отпремнине у складу са одредбама Анекса Колективног уговора, и то у износу од 550 евра у нето износу по години укупног радног стажа у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан потписивања решења о отказу уговора о раду, као и једнократна отпремнина у износу од 1,5 просечне месечне личне зараде запосленог остварене у претходна три месеца пре доношења решења о отказу уговора о раду, а која не може бити мања од уговорене просечне зараде у Друштву, нити већа од 1 просечне зараде у Друштву остварене у претходна три месеца пре доношења решења о отказу уговора о раду, те да ће се обрачуната отпремнина исплатити запосленом у нето износу најкасније са даном престанка радног односа, а да ће послодавац у складу са важећим прописима платити припадајуће порезе на исту. У овом предлогу програма је предвиђен и рок за отказ уговора о раду: према динамици одређеној према потребама посла, а најкасније у року од 45 дана од дана доношења Програма.

Тужени је дана 26.03.2013. године донео и Одлуку којом је понудио запосленима Споразумни престанак радног односа и добровољни одлазак из Друштва уз подношење захтева и уз исплату

једнократне новчане накнаде, која се састоји од накнаде у износу од 560 евра бруто за сваку навршену годину рада у радном односу, у динарској противвредности према средњем курсу НБС на дан састављања обрачуна, 1,5 просечне лично бруто 1 месечне зараде запосленог остварене у претходна три месеца пре закључења Споразума о престанку радног односа и једнократне бруто накнаде у висини износа новчане накнаде који би запослени добио за случај незапослености од стране НСЗ.

Предлог Програма решавања вишка запослених од 20.03.2013. године тужени је доставио на мишљење Националној служби за запошљавање и репрезентативним синдикатима код туженог. Национална служба за запошљавање (у даљем тексту: НСЗ) је туженом дана 10.04.2013. године доставила Мишљење и предлог мера за запошљавање лица утврђених као вишак запослених, у ком је наведено да је анализом Списка запослених и исказних занимања утврђено да постоји заинтересованост послодаваца (уз навођење списака послодаваца) за одређена занимања и одређени број извршилаца на понуђеним пословима. У мишљењу НСЗ је наведено да тужени у предлогу Програма није исказао потребу за преквалификацијом или доквалификацијом у циљу распоређивања на друго радно место или подизања личних знања и компетенција запослених за чијим радом је престала потреба, те је НСЗ указала на различите активне мере запошљавања о чему се заинтересовани могу информисати на сајту НСЗ, непосредно у Филијалама и њеним организационим деловима где се незапослена лица могу информисати о актуелној понуди слободних радних места. Констатовано је да су о свим овим могућностима информисана заинтересована лица на састанку који је одржан дана 09.04.2013. године у просторијама туженог, где су дате информације о могућностима за укључивање у активне мере запошљавања од стране представника НСЗ, Филијале Н. С.. Предложено је да уколико постоји могућност, тужени још једном размотри примену и других мера за решавање вишка запослених, са циљем да се евентуално смањи број запослених за чији је радом престала потреба и да о свом ставу обавесте НСЗ и репрезентативни синдикат у року од 8 дана, у складу са чл. 156 ст. 3 Закона о раду.

Тужени је дана 17.04.2013. године дао одговор на наведено Мишљење НСЗ од 10.04.2013. године, у коме је НСЗ обавестио да је још једном размотрио примену неке од мера предвиђених Законом о раду, указао је да су непосредно пре покретања поступка за утврђивања вишка запослених, полазећи од принципа друштвене одговорности, а у складу са својом социјалном политиком, предузели мере сходно чл. 155 ст. 1 тач. 5 Закона о раду и извршили премештај на друге одговарајуће послове 103 од укупно 424 запослена са послова који се укидају. На тај начин откази уговора о раду смањени су за 24% у односу на послове који се укидају. Ова мера је била унета у Програм решавања вишка запослених, као и мера премештаја на друге одговарајуће послове запослених који уживају посебну заштиту од проглашења вишком. У правцу ублажавања последица пословних и организационих промена тужени је понудио запосленима и да се добровољно пријаве за споразумни престанак радног односа, уз исплату стимулативне новчане накнаде, што је резултирало у организационом делу који се укида (Служба АТП) смањењем броја запослених који ће бити проглашени технолошким вишком за 29, а према броју поднетих пријава запослених са којима ће бити закључени споразуми о престанку радног односа.

Синдикална организација „Н.-Н.“ Н. С. дана 27.03.2013. године доставила је своје Мишљење на Предлог програма решавања вишка запослених, у коме је констатовала да у достављеном Предлогу програма недостају мере које треба предузети да би се спречили или на најмању меру свели прекиди радног односа, које су мере предвиђене Законом о раду, Директивом Европске уније 98/59/ЕЕЗ, која се односи на колективна отпуштања запосленог и Конвенција МОП бр. 158, те препорукама исте, те предложили да се пре доношења коначног Програма, у сарадњи са надлежном организацијом за запошљавање предузму све мере у циљу да се спречи или на најмању меру смањи број запослених којима ће престати радни однос - по основу вишка.

Синдикат је предложио да се уз већ наведене категорије које уживају посебну заштиту, додају и категорије запослених: самохрани родитељи, труднице, те продиље на породилском одсуству односно одсуству са рада ради неге детета, као и овлашћени представници Синдиката.

Дана 10.04.2013. године генерални директор туженог је доставио одговор на наведено Мишљење, у коме је истакао да се уважавају констатације да у Предлогу програма недостају мере које треба применити да би се спречили или на најмању меру свели прекиди радног односа, али је и указано да је разлог за то чињеница да је послодавац својим превентивним деловањем предузео активности, односно мере у циљу смањења негативних последица предстојећег поступка утврђивања вишка запослених на радноправни статус запослених и да категорије запослених као што су самохрани родитељи, труднице, породиље, те овлашћени представници синдиката уживају посебну заштиту по одредбама Закона о раду и КУ, а што се тиче категорије „самохрани родитељи“, иако није предвиђена њихова посебна заштита од проглашења вишком запослених, послодавац је, полазећи од принципа друштвене одговорности, а у складу са својом социјалном политиком, све родитеље који самостално врше родитељско право, односно којима су деца поверена на бригу и старање, заштитио од проглашења вишка запослених, односно на њих применио меру премештаја на друге одговарајуће послове. Указано је да је тужени полазећи од напред наведеног принципа понудио запосленима да се добровољно пријаве за споразумни престанак радног односа, уз исплату стимулативне новчане накнаде.

Сидникална организација „Н.“ а.д. Н. С. дана 02.04.2013. године доставила је своје мишљење на Предлог програма решавања вишка запослених неопходно проширити категорије запослених који уживају посебну заштиту од отпуштања по основу технолошког вишка и пре доношења Програма од стране одбора директора туженог, у сарадњи са републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузети све мере да се спречи или на најмању меру смањи број запослених којима ће бити отказан уговор о раду у складу са Законом о раду уз разматрања могућности за њихово евентуално распоређивање на друга одговарајућа радна места код туженог или у зависним предузећима, а да запослени који су засновали радни однос на неодређено време имају приоритет у односу на све друге облике радног ангажовања.

Дана 10.04.2013. године генерални директор туженог је доставио одговор у коме је поред осталог указано да је послодавац својим превентивним деловањем предузео активности, односно мере у циљу смањења негативних последица предстојећег поступка утврђивања вишка запослених на радноправни статус запослених, јер је у оквиру припрема за покретање поступка за утврђивање вишка запослених преместио на друге одговарајуће послове део запослених и тиме спречио отказ уговора о раду за 24% запослених на пословима који се укидају уз понуду запосленима да се добровољно пријаве за споразумни престанак радног односа, уз исплату стимулативне новчане накнаде.

Након прибављања мишења и предлога НЦЗ и синдиката туженог дана 24.04.2013. године Одбор директора туженог је донео Одлуку о доношењу Програма решавања вишка запослених услед организационих промена у Н. а.д. Н. С.. Програмом решавања вишка запослених услед организационих промена у Н. а. д. Н. С. од 24.04.2013. године, у тачки III, констатовано је да се мења Правилник о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. Н. С., којим се врше организационе промене и укида Служба за административно техничка питања и односе са запосленима, Сектор за односе са запосленима, Дирекција за ХР послове, Функција за организациона питања, са списком послова; у тачки IV констатовано је да је да на дан доношења Програма код послодавца има укупно 5510 запослених на неодређено време, а да је укупан број запослених на неодређено време чији се послови укидају, и који су обухваћени Програмом 310. У складу са прихваћеним мишљењем репрезентативних синдиката, у тачки VI наведене су посебне категорије запослених који уживају заштиту од проглашења вишком запослених, а које обављају послове који се укидају тач. III Програма. Тачком VII Програма констатовано је да, с обзиром да су сви послови наведени у тачки III укинута-Служба АТП, не постоје околности које би изискивале примену критеријума за утврђивање вишка запослених будући да су ови критеријуми применљиви једино када је разлог настанка вишка запослених смањење броја извршилаца на одређеним пословима. Тачком VIII Програма констатовно је да је, у оквиру припрема за покретање поступка за утврђивање вишка запослених, послодавац 103 од укупно 424 запослена из Службе за административно техничка питања и односе са запосленима, који раде на пословима који се укидају преместио на друге одговарајуће послове, у друге организационе делове у друштву, чиме је спречио отказ уговора о раду за 24%

запослених на пословима који се укидају. Надаље, констатовано је да остале мере за запошљавање предвиђене чл.155 ст.1 тач. 5 Закона о раду (преквалификација, доквалификација и друге мере), због природе послова и организације рада код послодавца, не могу бити примењене на запослене који се проглашавају вишком, због чега ће им бити отказан уговор о раду у складу са чланом 179 ст. 1 тач. 9 Закона о раду уз исплату одговарајуће отпремнине у складу са Законом о раду и КУ. Тачком IX Програма регулисано је питање средстава за решавање социјално-економског положаја вишка запослених. Тачком X Програма предвиђено је да ће запосленима који се у складу са Програмом утврђују као вишак, уговори о раду бити отказани на основу одредбе члана 179 ст. 1 тач. 9 Закона о раду према динамици одређеној према потребама посла, а најкасније у року од 45 дана од дана доношења одредаба.

Програм за решавање вишка запослених је објављен дана 24.04.2013. године, а ступио је на снагу осмог дана од дана објављивања, односно дана 03.05.2013. године.

Одредбом чл. 10 Статута туженог од 25.06.2012. године прописано је да Генерални директор поред осталих послова издаје и опозива пуномоћја у име и за рачун Друштва, укључујући и пуномоћја са правом преноса/делегирања (изузев издавања и опозива прокуре, као и у другим случајевима у којима је издавање пуномоћја забрањено Законом); доноси правилник о организацији и систематизацији послова у Друштву и његовим органицима, и представништвима, као и измене и допуне тог правилника, као и друге опште акте из области радноправних односа, у складу са законом. На основу чл. 89-95 300, те чл. 10.2. и 15 Статута Друштва, генерални директор туженог К. К. је под бројем ../... дана 16.10.2012. године дао пуномоћје А. С. АА.-у, Директору Дирекције за организациону ефективност Н. а.д. Н. С., којим га је овластио да у име Генералног директора Н. а.д. Н. С., усваја/потписује одлуке о изменама и допунама организационе структуре у складу са Стандардом друштва: Пројектовање и развој организационе структуре у Н. а.д. Н. С., и то: Одлуке о организационим променама (изменама и допунама организационе структуре Н. а.д. Н. С.) осим одлука о организационим променама којима се предвиђа повећање броја запослених, односно буџета зарада, Измене и допуне Правилника о организацији и систематизацији послова у Н. ад. Н. С.

Директор Дирекције за организациону ефективност је дана 14.05.2013. године, на основу чл. 24 ст. 3 Закона о раду и на основу чл. 10.2. и 15 Статута, донео под бројем НМ- 061400/ин.сл/124 192. Измену и допуну Правилника о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. Н. С., којом је у чл.1. констановано да се Правилник о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. бр. 01-1/11/001017/2012 од 23.11.2012. године мења у чл. 4 и 5 у табеларном делу Правилника, а чл.2 да се укидају организационе јединице и радна места у „НМ061000 Функцији за организациона питања" према Прилогу 1, док је чл. 3 наведено да ова измена и допуна Правилника ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли друштва.

Наведена 192. Измена и допуна Правилника је објављена на огласној табли Друштва дана 14.05.2013. године, а ступила је на снагу дана 23.05.2013. године (дакле пре престанка радног односа тужилаца, којима је, како је напред наведено, радни однос престао дана 24.05.2013. године коју чињеницу и сами тужиоци наводе у чињеничним наводима тужбе).

Почетком априла 2013. године код туженог је, преко лизинга, било запослено преко 3.400 радника, на основу Уговора о пружању услуга, као и анекса истих, које је тужени закључивао са услужним предузећем при чему су ови уговори о пружању услуга, као и анекси истих закључивани на одређено време. Запослени преко лизинга су лица која су уговоре о раду закључивали са извршиоцем, јер су ангажовани од стране извршиоца услуга, а ради обављања пословних активности за потребе и по налогу наручиоца услуге-туженог, при чему су у прилогу уговора наведени потребни профили-послови у одређеним организационим деловима туженог, за које је потребно ангажовати извршиоце услуга, а избор извршилаца је вршио тужени. У Служби АТП за послове који су се у истој обављали и који су укидањем исте службе престали да постоје тужени није ангажовао тзв. лизинг раднике.

Тужени тужиоцима пре отказа уговора о раду није понудио преквалификацију, доквалификацију, послове са нижом стручном спремом, рад код другог послодавца, нити рад

преко неког од услужних предузећа Свим тужиоцима је пре престанка радног односа 24.05.2013. године исплаћена је отпремнина и то у износима који су наведени у оспораваним отказним актима (решењима).

Дана 04.03.2014. године генерални директор туженог К. К. је, под бројем НМ_040700/НД-од/000339, донео Одлуку, којом је одобрио све правне радње учињене на основу Пуномоћја број: 01/12048 од 16.10.2012. године, односно одобрио све Правилнике о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. Н. С. и све измене и допуне правилника о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. Н. С. донете на основу, између осталих, Пуномоћја број 01/12048 од 16.10.2012. године, и то, па поред осталих, и 192 Измену и допуну Правилника о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. Н.С. број НМ-061400-ин-си/124 од 14.05.2013. године.

На основу овако утврђеног чињеничног стања, оценом изведених доказа у смислу чл. 8 ЗПП-а, првостепени суд правилно налази да тужбени захтеви тужилаца П. Ђ., В. Ч., В. К. и Н. П. нису основани.

Правилан је закључак првостепеног суда да је предмет тужбених захтева тужилаца у овом поступку поништај отказних решења туженог од године, којима је тужиоцима престао радни однос код туженог дана године, као вишку запослених, односно применом отказног разлога из (тадашње) одредбе чл. 179 ст. 1 тач 9 Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013) укидањем Службе за АТП у којој су према закљученим уговорима о раду радили и тужиоци.

Правилан је и на закону заснован став првостепеног суда да у складу са одредбом чл. 24 Закона о раду је прописано да се Правилником утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима (ст. 2), да Правилник доноси директор, односно предузетник (ст.3) и да из цитиране одредбе произлази да се Правилник о организацији и систематизацији послова због прописивања одређених услова рада за рад на систематизованим пословима запослених, може сматрати да одговара по својој садржини одлучивању о правима и правима запослених из радног односа, чиме се на доношење истог може применити одредба чл.192 Закона о раду и могућност да уз посебно овлашћење директора о његовом доношењу одлучи лице кога директор овласти, чиме је и по оцени овог суда 192 Измене и допуне Правилника о организацији и систематизацији послова код туженог могао по овлашћењу Генералног директора туженог да донесе А. С. АА.-у, Директор Дирекције за организациону ефективност Н. а.д. Н. С., који је дана 14.05.2013. године, на основу чл. 24 ст. 3 Закона о раду и на основу чл. 10.2. и 15 Статута, донео под бројем НМ-061400/ин.сл/124 192. Измену и допуну Правилника о организацији и систематизацији послова у Н. а.д. Н.С., којом је у чл. 1. констановано да се Правилник о органиазцији и систематизацији послова у Н. а.д. бр. 01-1/11/001017/2012 од 23.11.2012. године мења у чл. 4 и 5 у табеларном делу Правилника, а чл. 2 да се укидају организационе јединице и сва радна места у „НМ061000 Функцији за организациона питања” према Прилогу 1. Стога су без значаја сви жалбени наводи који указују на исти акт није могао да представља основ за престанак потребе за радом тужилаца и доношење оспорених отказних решења по чл. 179 тач. 9 Закона о раду. Ово посебно када је утврђено да је Генерални директор туженог у самој одлуци од 20.03.2013. године о покретању поступка утврђивања вишка запослених услед организационих промена предвидео укидање Службе АТП у којој су тужиоци радили одговарајућим изменама Правилника о организацији и систематизацији послова туженог, исте измене биле предвиђене и у донетом Програму решавања вишка запослених код туженог који је донет 24.04.2013. године и ступио на снагу 03.05.2013. године и којим је и утврђено да се доношењем истог мења Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова код туженог тако што се укида Служба АТП у којој су радили тужиоци. На овај начин правилан је закључак првостепеног суда да је основ престанка радног односа код туженог донети Програм решавања вишка запослених од 24.04.2013. године на основу којег је и утврђено да је због укидања радних места на којима су радили тужиоци за њиховим радом и престала потреба. Стога је правилан закључак првостепеног суда да је исти Правилник о унутрашњој организацији и истематизацији радних места туженог и донет у циљу спровођења промена заснованог на

донетом Програму решавања вишка запослених од 24.04.2013. године (којим ће бити извршене организационе промене и укинута Служба АТП) и тиме формализована управо одлука генералног директора туженог од 20.03.2013. године, чији је саставни део био и Предлог Програма за решавање вишка запослених са списком радних места (послова) који се укидањем Службе АТП укидају са извршиоцима који исте послове обављају и за чијим радом престаје потреба, а то су управо били тужиоци који су били упознати како са донетим програмом тако и мерама садржаним у истом пре доношења оспорених отказних решења. На овај начин јасно је да су послови радних места које су тужиоци обављали укинута укидањем Службе АТП и да је тиме за њиховим радом престала потреба и настао основ за отказ уговора о раду по чл. 179 тач.9 Закона о раду. Стога су без значаја сви жалбени наводи који указивањем на измењену нумерацију ознака сектора, служби и функција које су постојали у 324 и 195 Измени акта о систематизацији туженог у односу на 192 Измену и допуну Правилника о организацији и систематизацији послова туженог од 14.05.2013. године у односу на коју је и дошло до укидања Службе АТП истицањем да послови радних места тужилаца нису укинута и да у односу на њих није престала потреба за њиховим радом.

Дакле, правилан је закључак првостепеног суда да је, овлашћено лице тј. директор Дирекције за организациону ефективност туженог А.С. АА. је дана 14.05.2013. године донео 192. Измене и допуне Правилника о организацији и систематизацији послова туженог, на основу којих је укинута цела Служба АТП, у којој су радили овде тужиоци.

Како је тужиоцима радни однос код туженог престао након доношења Програма решавања вишка запослених од 24.04.2013. године и ступања на снагу Измене и допуне Правилника бр. 192. које су објављене на огласној табли друштва дана 14.05.2013. године, а ступиле су на снагу дана 23.05.2013. године, дакле након што је укинута Служба АТП у којој су радили, а због престанка потребе за њиховим радом, нису основане ни наводи тужилаца да су отказни акти из ових разлога незаконити.

Тужени, у складу са одредбом чл. 154 ЗОР, а пре доношења Програма, односно у оквиру припрема за покретање поступка за утврђивање вишка запослених, дакле и пре него што је сачињен предлог Програма, предузео је мере тако што је 103, од укупно 424 запослена на пословима који се укидају, преместио на друге одговарајуће послове и то пре свега заштићене категорије запослених, чиме је спречио отказ уговора о раду за 24% запослених па не стоје ни наводи жалбе да тужени није покушао одговарајућим мерама да спречи последице извршених организационих промена на радно правни статус запослених.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених, прописани као садржај Програма за решавање вишка запослених одредбом чл. 155 ст. 1 тач. 4 ЗОР, представљају мерила на основу којих се врши персонификација вишка запослених, без обзира да ли је он изазван технолошким, економским или организационим разлозима. Из наведеног произлази да се критеријуми примењују у оним ситуацијама када је потребно извршити избор између више запослених који раде на одређеним пословима, а због тога што је одређени број радника на тим пословима вишак, дакле, када и даље постоји потреба да одређени број запослених обавља те послове. Међутим, у ситуацији када се укидају одређени послови (Служба АТП) на основу донетог Програма решавања вишка запослених, те престаје потреба послодавца за обављањем одређених послова од стране запослених укидањем једног организационог дела у потпуности, супротно наводима тужилаца, тужени није имао законску обавезу да успоставља критеријуме на основу којих би утврђивао који од запослених на неодређено време у Служби АТП су вишак, јер је цела Служба укинута, као и послови који су се у истој обављали од стране запослених, па и овде тужилаца, а који, како је напред наведено, након распоређивања у ову Службу, односно закључивања анекса уговора о раду за рад у овој Служби, нису у судском поступку поништавали ове анексе.

У самом Програму решавања вишка запослених је констатовано да остале мере за запошљавање предвиђене чл.155 ст.1 тач. 5 Закона о раду (преквалификација, доквалификација и друге мере), због природе послова и организације рада код послодавца, не могу бити примењене на запослене који се проглашавају вишком. Једна од мера за запошљавање је

премештај на друге послове, прописана као садржај Програма одредбом чл. 155 ст. 1 тач. 5 ЗОР, али ово подразумева да послодавац има систематизоване послове и потребу да исказани вишак запослених премести на друге послове, те да вишак запослених остане у радном односу. У конкретном случају, тужиоци током поступка нису ни доказали ни указали да је тужени имао систематизоване послове, а за чијим обављањем је постојала потреба, за које није имао довољан број извршилаца, а који послови би били одговарајући врсти и степену стручне спреме коју су тужиоци поседовали.

Тужени мере преквалификације и доквалификације није применио на запослене који се проглашавају вишком, што међу парничним странкама током поступка није било ни спорно указујући да то није учињено због природе послова и организације рада код послодавца, при чему тужиоци током поступка нису ову тврдњу туженог оспорили, тј. нису доказали за које послове је тужени тужиоце могао да преквалификује или доквалификује, а за чијим обављањем је имао потребу и систематизована радна места.

Рад код другог послодавца, као једна од мера за запошљавање, подразумева да радник настави да ради у другој средини, а не у оној где је постао вишак, при чему је потребан договор ранијег и новог послодавца. У односу на ову меру, услужна (тзв „лизинг“) предузећа, а са којима је тужени имао закључене уговоре о пружању услуга на одређено време, супротно тврдњи тужилаца, нису и не могу се сматрати другим послодавцем у смислу наведене законске одредбе, те самим тим тужени није имао законску обавезу да тужиоцима, као једну од мера, понуди рад код тих услужних предузећа.

Насупрот жалбеним наводима правилно је првостепени суд у образложењу првостепене пресуде ценио и правну природу ангажовања радника путем услужних предузећа, односно питање тзв. „лизинг“ (закупљених) радника. Дате разлоге првостепеног суда у том делу у целисти прихвата и овај суд и на исте упућује као јасне и правно прихватљиве закључујући правилно да при оцењивању законитости оспорених решења о отказу уговора о раду суд, не може изјашњавати јер би то представљало својеврсно задирање у пословну политику туженог, да послове за чијим обављањем не постоји трајна потреба и који нису систематизовани или код којих се, и поред тога што су систематизовани и обављају их и запослени у радном односу код тог послодавца, потреба да се обављају са већим бројем извршиоца указује у одређеном временском периоду, а због чега их наручилац услуга поверава лицима које је ангажовао од стране извршиоца услуге, а не свом запосленом на неодређено време. Чињеница да се тужени одлучио да послове које су тужиоци П. Ђ., В. Ч., В. К. и Н. П. обављали пре распоређивања у Службу АТП по Анексима уговора о раду који нису били предмет побијања у посебној парници повери за рад лицима преко услужних предузећа (а који послови, како је напред наведено, нису систематизовани код туженог), а не тужиоцима (иако су тужиоци по стручној спреми и радном искуству можда испуњавали услове за рад на тим радним местима) не може бити предмет расправљања у овом (судском) поступку, нити основ за поништај отказних аката туженог који су предмет поништаја у овом поступку како то погрешно њихова жалба сматра.

Сагласно напред наведеном, а оцењујући законитост оспорених решења туженог, на основу којих је тужиоцима П. Ђ., В. Ч., В. К. и Н. П. отказан уговор о раду, због престанка потребе за њиховим радом, овај суд налази да ови тужиоци нису у поступку доказали незаконитост оспораваних решења, због чега је правилно одбијен њихов тужбени захтев и донета одлука као у изреци ове пресуде.

Полазећи од тако утврђеног чињеничног стања, са горе изнетих разлога првостепени суд је правилно применио материјално право, када је закључио да је овим тужиоцима законито отказан уговор о раду применом чл. 179 ст.1 тач.9 Закона о раду због престанка потребе за њиховим радом услед технолошких, економских и организационих промена код туженог, јер је у конкретном случају, сагласно Програму решавања вишка запослених од 24.04.2013. године, донетог у сарадњи са репрезентативним синдикатом, Националном службом за запошљавање уз претходно предузете мере премештаје дела запослених, решавања запослених који уживају посебну заштиту од отпуштања тужени и по оцени овог суда у целисти поштовао процедуру прописану одредбама чл. 153 до 156 Закона о раду. Укидањем организационе јединице Службе

АТП у којој су тужиоци радили и тиме и радних места на којима су тужиоци радили настала је и по оцени овог суда оправдан разлог за отказ уговора о раду тужиоцима уз право на исплату отпремнине у складу са чл. 158 Закона о раду и важећим чл.28 КУ туженог, која је тужиоцима П. Ђ., В. Ч., В. К. и Н. П. пре престанка радног односа и исплаћена.

Међутим у односу на тужиоца П. В. исти жалбом основано указује на погрешну примену материјалног права и непотпуно утврђено чињенично стање. Првостепени суд утврђује да сви тужиоци нису побијали законитост премештаја на друге послове у Службу АТП по закљученим Анексима уговора о раду, међутим исти тужилац овај закључак основано доводи у сумњу указујући да је оспорио законитост Анекса V уговора о раду којим је премештен у Службу АТП након оснивања исте службе 22.03.2011. године. Овај тужилац у својој жалбу указује да је пресудом Првог основног суда у Београду посл. бр. 23П1.3309/11 од 07.11.2013. године његов тужбени захтев усвојен и утврђена апсолутна ништавост оспореног Анекса уговора о раду којим је премештен на друге послове у Службу АТП. Иста чињеница коју је тужилац истакао у свом исказу пред првостепеним судом није цењена нити је утврђен резултат жалбеног поступка који се води код Апелационог суда у Београду. Наведена чињеница и резултат истог поступка од значаја је за радно правни статус овог тужиоца и могућност туженог да истом откаже уговор о раду применом члана 179 ст.1 тач.9 Закона о раду по основу технолошког вишка па је у односу на њега његова жалба и жалба његовог пуномоћника усвојена и ожалбена пресуда укинута на основу чл. 392 ст.2 ЗПП-а у одбијајућем делу и делу одлуке о трошковима поступка у односу на њега на начин наведен у изреци.

Имајући у виду да су тужиоци П. Ђ., В. Ч., В. К. и Н. П. били у радном односу код туженог и да су решења о отказу уговора о раду законита, нису испуњени услови из члана 191 ст.1 Закона о раду да тужени ове тужиоце врати на рад и тиме је њихов захтев за враћањем за рад неоснован. Стога су неосновани сви жалбени наводи о погрешној примени материјалног права у односу на ове тужиоце.

Одлуку о трошковима поступка првостепени суд је правилно донео у односу на тужиоце П. Ђ., В. Ч., В. К. и Н. П. применом одредаба чл. 150, 153 ст. 1, 154 и 163 ЗПП, као и одредаба Тарифе о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката, а у складу са успехом туженог у овом поступку, у границама захтева туженог за накнаду трошкова поступка за оне парничне радње које су у овом поступку предузете од стране пуномоћника туженог-адвоката.

Овај суд је ценио и остале наводе жалбе, али налази да исти нису од одлучног значаја за ову другостепену одлуку.

Из изнетих разлога овај Апелациони суд је одлучио као у изреци на основу чл. 390 и чл. 392 ст. 2 ЗПП-а.

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА

СУДИЈА

Боривоје Гајић,с.р.

Зто:

НАПОМЕНА:

Рев2 2539/2015 од 12.07.2016.године одбијена је ревизија тужилаца П.Ђ.,В.Ч.,В.К. и Н.П. као неоснована, изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1045/15 од 08.06.2015.године

