



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ
СУД У БЕОГРАДУ
Гж1 1225/24
9.5.2024. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ, у већу састављеном од судија Предрага Васића, председника већа, Мирославе Вучетић и Валентине Тодоровић Воркапић, чланова већа, у парници из радног односа тужиље АА из ..., ЈМБГ ..., чији је пуномоћник Владимир Гајић из Београда, Краља Милутина 47, против тужене Привредне коморе Србије са седиштем у Београду, Ресавска 13-15, МБ 07000529, чији је пуномоћник др Ана Лазаревић, адвокат из Београда, Интернационалних бригада 69, ради поништаја решења, одлучујући о жалбама тужиље и тужене изјављеним против пресуде Првог основног суда у Београду П1 1322/23 од 8.11.2023. године, у седници већа одржаној дана 9.5.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неосноване жалба тужиље изјављена против другог става изреке пресуде Првог основног суда у Београду П1 1322/23 од 8.11.2023. године и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Првог основног суда у Београду П1 1322/23 од 8.11.2023. године у другом ставу изреке пресуде.

ПРЕИНАЧУЈЕ СЕ пресуда Првог основног суда у Београду П1 1322/23 од 8.11.2023. године у првом ставу изреке и **ОДБАЦУЈЕ СЕ** тужба тужиље у делу у којем је садржан захтев тужиље да се поништи решење тужене Привредне коморе Србије из Београда бр. 50-12/94 од 16.12.2015. године којим се тужиља упућује на плаћено одсуство са рада, као недозвољена.

ПРЕИНАЧУЈЕ СЕ решење о трошковима садржано у ставу трећем изреке пресуде Првог основног суда у Београду П1 1322/23 од 8.11.2023. године и **ОБАВЕЗУЈЕ СЕ** тужиља да туженој накнади трошкове парничног поступка у износу од 641.250,00 динара у року од 15 дана од дана пријема писаног отправака ове одлуке под претњом извршења.

ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужиља да туженој накнади трошкове поступка по жалби у износу од 49.500,00 динара у року од 15 дана од дана пријема писаног отправака ове одлуке под претњом извршења.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиље за накнаду трошкова поступка по жалби.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 1322/23 од 8.11.2023. године, ставом првим, делимично је усвојен тужбени захтев тужиље АА из ... па је поништено решење тужене Привредне коморе Србије са седиштем у Београду бр. 50-12/94 од 16.12.2015. године којим се тужиља упућује на плаћено одсуство са рада, као незаконито. Ставом другим исте пресуде одбијен је тужбени захтев тужиље АА из ... којим је тражила да се поништи као незаконито решење тужене Привредне коморе Србије из Београда бр. 01-76/79 од 24.12.2015. године којим је тужиљи отказан уговор о раду, као и да се обавезе тужена да тужиљу врати на рад, на радно место које одговара њеној радној способности, знању и искуству, као неоснован. Трећим ставом изреке обавезана је тужиља да туженој накнади трошкове парничног поступка у износу од 483.000,00 динара са законском затезном каматом почев од дана наступање услова за извршење па до коначне исплате.

Против наведене пресуде жалбе су изјавили тужиља у односу на став други и трећи изреке пресуде из свих законских разлога, а тужена у односу на став први изреке пресуде из свих законских разлога.

Тужена је дала и одговор на жалбу тужиље, са предлогом као у одговору.

Испитујући правилност ожалбене пресуде у границама овлашћења прописаних одредбама члана 386 и 402 Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС" бр. 72/11, 55/14 и 18/20), Апелациони суд у Београду је нашао да је жалба тужене основана, а жалба тужиље неоснована.

У поступку доношења ожалбене пресуде нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374 став 2 тачка 1,2,3,5,7 и 9 Закона о парничном поступку на које другостепени суд пази по службеној дужности. Пресуда није ни захваћена каквом од битних повреда одредаба парничног поступка на које се указује жалбама, а чињенично стање након поступања у смислу налога из раније одлуке другостепеног суда је правилно и потпуно утврђено.

Према чињеничном стању утврђеном у првостепеном поступку следи: да је тужиља била запослена код тужене на основу уговора о раду са припадајућим анексима на неодређено време и то распоређена на пословима ..., када је тужена донела Програм решавања вишка запослених 22.12.2015. године којим је дошло до укидања и брисања послова односно смањења укупног броја запослених и то за 86, као и да је у поступку утврђивања вишка запослених тужена 22.12.2015. године усвојила Програм решавања вишка запослених, након што је његов предлог доставила репрезентативном синдикату и републичкој организацији за запошљавање, а у коме су, између осталих, брисани и послови ..., и сам центар је брисан, а на којима је тужиља као запослена била распоређена, то је тужена тужиљу прогласила за вишак; да је тужена у вези са овим дана 16.12.2015. године тужиљу као запослену на пословима ... упутила на плаћено одсуство са рада у трајању до 45 радних дана и то у периоду од 22.12.2015. године па до коначног решавања њеног радноправног статуса код послодавца, а најкасније до 31.12.2015. године, због прекида рада до којег је дошло без кривице тужиље решењем 50 бр. 12/94 и да је по овом решењу тужиља остварила право на накнаду зараде у

висини од 100% зараде коју би остварила да је наведени период провела на раду; да је решење 01-76/79 од 24.12.2015. године којом је тужили отказан уговор о раду донето као последица укидања радног места на којем је она била распоређена и да нису примењивани критеријуми, као што се примењују код смањења обима посла; да тужена није била у могућности да тужили обезбеди обављање других послова односно рад на другим пословима и рад код другог послодавца и да је тужили престао радни однос због тога решењем 01-76/79 од 24.12.2015. године којим јој је отказан уговор о раду пошто јој је исплаћена отпремнина; да је тужила у време доношења решења била распоређена на радном месту ... које радно место је укинато односно укинут је и цео центар Правилником о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији радних места стручне службе Привредне коморе од 25.10.2015. године који је објављен дана 26.10.2015. године истицањем на огласној табли у пословним просторијама тужене и који је ступио на снагу осмог дана о дана објављивања на огласној табли тужене; да је тужила, на пословима ..., као што је напред наведено, у Центру за економске анализе, упућена на плаћено одуство са рада у трајању до 45 радних дана и то у периоду од 22.12.2015. године па до коначног решења радноправног статуса, а најкасније до 31.12.2015. године, у међувремену је њен радноправни статус решен решењем о престанку о отказу уговора о раду од 24.12.2015. године, све због провођења организационих промена, без кривице тужиле, јер су престали да постоје послови које је тужила обављала, тужила је за време овог одсуства оставаривала право на накнаду зараде; да, како тужена није била у могућности да обезбеди тужили обављање других послова односно рад код другог послодавца, донела је решење, а тужила, иако тврди да је могла бити негде распоређена није било када у току поступка јасно указала на које је то радно место могла бити распоређена па да би суд проверио да ли је тако и да упркос тврдњи тужиле не следи да је тужена примала нове запослене односно да није примала нове запослене свакако до јула -августу 2016. године, а што је у сваком случају после више од пола године од дана кад је тужили донела решење о отказу.

Првостепени суд је имао у виду и то да је тужила тврдила да је дискриминисана јер на њу нису применили критеријуме, а све у светлу утврђене чињенице да је радно место тужиле укинато и да при том тужила није ни навела у односу на које својство се има сматрати да је учињена дискриминација те тужила није учинила вероватним да је тужени доношењем решења поступао дискриминаторски па је стога тај њен навод без утицаја на другачије одлучивање.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је, а поступајући у складу са примедбама из решења другостепеног суда Гж1 3579/21 од 29.3.2023. године и примењујући одредбе Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 75/14) нашао да тужила није дискриминисана, да је њено радно место укинато и да нема услова да се решење о отказу уговора о раду чији поништај је тужила тражила тужбом поништи ка незаконито.

Првостепени суд је одлучујући о тужбеном захтеву за поништај решења тужене бр. 01-76/79 од 24.12.2015. године и о враћању тужиле на рад, на правилно и потпуно утврђено чињенично стање, правилно применио материјално право дајући за своју одлуку из става другог изреке довољне и јасне разлоге које прихвата и овај суд као другостепени у поступку њене ожалбене контроле.

Одредбом члана 179 став 5 тачка 1 Закона о раду ("Службени гласник РС" 24/05, 61/05, 54/09, 75/14) важећом у време доношења решења прописано је 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.

Одредбом члана 182 став 1 Закона о раду прописано је да ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179 став 5 тачка 1 овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102 став 2 овог закона, а одредбом става 2 овог члана је прописано да ако пре истека рока из става 1 овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Према одредбама члана 153 став 1 истог закона послодавац је 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: 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време; 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време; 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време па да је према одредби става 2 истог члана програм 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.

Према одредби члана 154 Закона о раду послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Одредбама члана 155 Закона о раду прописана је садржина програма решавања вишка запослених па је прописано да исти нарочито садржи: разлоге престанка потребе за радом запослених; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка запослених; мере за запошљавање предвиђене законом као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказан уговор о раду. Према одредби члана 155 став 2 истог закона послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154 овог закона, репрезентативним синдикату, и републичкој организацији надлежној за запошљавање, ради давања мишљења.

У конкретном случају, код тужене је постојао оправдан разлог који се односи на потребе послодавца за доношење решења о отказу тужиљи, јер је престала потреба за радом тужиље пошто је њено радно место укинато, при том је послодавац предлог програма за решавање вишка запослених доставио репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, посебно јер је тужена као послодавац донела програм који је садржао све што је прописано да треба да садржи.

Тужиља током поступка није пружила доказе да је у време доношења оспореног решења о отказу постојало упражњено радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима, те како тужиља сноси терет доказивања назначених

чињеница у смислу одредбе члана 231 став 1 Закона о парничном поступку, то по мишљењу овог суда, тужилца није доказала да је дошло до повреде одредаба члана 154 и 155 став 1 тачка 5 Закона о раду.

Како је неоснован захтев тужилце за поништај решења о отказу, то је неоснован и захтев њен за враћање на рад, пошто се ради о правној последици незаконитог отказа из члана 191 став 1 и 2 Закона о раду, која зависи од правне судбине побијеног решења о отказу, захтев за реинтеграцију је везан.

Првостепени суд је, дакле одлучујући о наведеним захтевима, на правилно утврђено чињенично стање правилно применио материјално право дајући за своју одлуку из другог става изреке пресуде довољне и јасне разлоге које прихвата и овај суд као другостепени у поступку њене ожалбене контроле. С тога је првостепена пресуда у наведеном делу потврђена.

Међутим, по налажењу другостепеног суда, одлука првостепеног суда у првом става изреке која се односи на захтев за поништај решења бр. 50-12/94 од 16.12.2015. године није правилна.

Према чињеничном стању утврђеном у односу на тужбени захтев тужилце за поништај решења тужене од 16.12.2015. године којим је тужилца упућена на плаћено одсуство, произилази: да је тужилца, на пословима ..., као што је напред наведено, у Центру за економске анализе, упућена на плаћено одсуство са рада у трајању до 45 радних дана и то у периоду од 22.12.2015. године па до коначног решења радноправног статуса, а најкасније до 31.12.2015. године. У међувремену је њен радноправни статус решен решењем о отказу уговора о раду од 24.12.2015. године, све због провођења организационих промена, без кривице тужилце, јер су престали да постоје послови које је тужилца обављала, а тужилца је за време овог одсуства оставаривала право на накнаду зараде и то у висини од 100% од зараде коју би остварила да је наведени период провела на раду.

Првостепени суд је погрешним тумачењем материјалног права из одредби члана 116 и 153 Закона о раду дао право на заштиту тужилци усвајајући њен захтев за поништај решења којим је упућена на плаћено одсуство као да је тим решењем повређено какво право, али овај суд као другостепени, сматра да је првостепени суд извео погрешан правни закључак.

Одредбом члана 116 Закона о раду која је била на снази и у време доношења решења од 16.12.2015. године јесте прописано да запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да накнада не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Наиме, законодавац цитираном одредбом није определио шта се сматра прекидом рада без кривице запосленог, а првостепени суд је погрешно протумачио наведену одредбу закона, те извео погрешан правни закључак да цитирана одредба није могла бити основ за доношење решења у ситуацији у којој је била тужилца односно у ситуацији кад нема више потребе за радом запосленог, за шта запослени није крив и нема шта да ради па се упућује на плаћено одсуство јер није потребан. Ово посебно код општепознате чињенице коју као такву не треба доказивати да процес спровођења

организационих промена захтева одговарајуће време, на шта се основано указује жалбом тужене као и да је од укидања послова изменама акта о систематизацији до коначног решавања радноправног статуса запосленог који је на тим пословима радио, потребно уподобити његов радноправни статус насталој ситуацији.

Тужила је за време плаћеног одсуства код тужене примала накнаду зараде према оспореном решењу, донетим с позивом на цитирану одредбу члана 116 Закона о раду, што је по налажењу другостепеног суда могао бити правни основ за доношење оваквог решења, у висини од 100% зараде коју би остварила да је у истом периоду радила код тужене, што је више од законског минимума. Стога, у овој ситуацији тужила, којој је период на који је упућена на плаћено одсуство свакако истекао, а за време док је била на истом остварила је накнаду вишу од законског минимума, и то чак 100% зараде, а за време трајања истог док није донето решење о отказу била је у радном односу, па нема правног интереса, како основано наводи тужена страна, за поништај решења о плаћеном одсуству, те је стога тужба у овом делу недозвољена и ваљало ју је одбацити.

Са наведеног, првостепена пресуда је у делу става првог изреке преиначена и решењем је одбачена тужба тужиле у делу у којем је садржан захтев о којим је одлучивано у првом ставу изреке пресуде.

Другостепени суд је имао у виду да је првостепени суд у поновљеном поступку поново у изреци навео погрешан датум решења бр. 50-12/94 којим је тужила упућена на плаћено одсуство, али је код околности да је и у изреци правилно дат датум тог решења имајући у виду број и опис решења, да у образложењу у погледу датума нема грешке јасно се наводи да је реч о решењу од 16.12.2015. године, па да се ради само о томе да је учињена очигледна грешка у писању, како код писања иницијалног акта, тако и код израде одлуке, пошто број решења и опис решења јасно упућују на које се решење циља, нашао да ова околност није од утицаја на другачије одлучивање другостепеног суда, односно да има места преиначењу пресуде првостепеног суда у овом делу код околности да је тужила била од датума означеног у оспореном решењу до доношења решења о отказу на плаћеном одсуству и остварила накнаду зараде због чије висине, а висина је одређена решењем, од 100% од зараде коју би остварила да је радила, применом одредбе члана 116 Закона о раду. Послодавац је имао право да упути запослену на плаћено одсуство до решавања вишка запослених кроз реализацију Програма што подразумева поступак који захтева одређено време и процедуру, а тужила у ситуацији када је истекло време на које је упућена на плаћено одсуство као лице још у радном односу са правом на накнаду 100% зараде коју је остварила за време док је била на плаћеном одсуству, нема правног интереса за поништај наведеног решења.

Из наведених разлога, пошто је нашао да су наводи жалбе тужене у односу на први став изреке пресуде основани, овај суд је у том ставу у складу са одредбом члана 387 став 1 тачка 5 Закона о парничном поступку преиначио пресуду и одлучио о захтеву тужиле за поништај решења којим је од стране тужене упућена на плаћено одсуство тако да га је одбио.

Преиначено је и решење о трошковима парничног поступка садржано у ставу трећем изреке првостепене пресуде, имајући у виду да је ово решење о трошковима зависи од исхода спора, па је код околности да је тужена успела у спору, а да је тужила спор изгубила другостепени суд применом одредаба члана 153, 154 и 163 Закона о парничном поступку обавезао тужилу да туженој накнади трошкове парничног поступка које је ова имала и то за: састав 10 образложених поднесака од стране

адвоката у износу од по 24.750,00 динара; заступање од стране адвоката на 10 одржаних рочишта у износу од по 29.250,00 динара; приступ са паушалом од стране адвоката на шест неодржаних рочишта у износу од по 16.875,00 динара, све имајући у виду врсту спора, ради се о радном спору, и важећу АТ на дан пресуђења.

Како је тужена успела у поступку по жалби, то је другостепени суд обавезао тужиљу да јој на име трошкова другостепеног поступка накнади на име састав жалбе од стране адвоката износ од 49.500,00 динара, све применом одредаба члана 153, 154 и 163 Закона о парничном поступку.

Одбијен је захтев тужиље за накнаду трошкова поступка по жалби применом одредбе члана 153 Закона о парничном поступку имајући у виду да тужиља није успела у поступку по жалби.

Из изнетих разлога, применом одредаба члана 390, 394 и 165 став 1 и 401 Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС” бр. 72/2011, 55/2014 и 18/20) одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија
Предраг Васић, с.р**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Јасмина Ђокић**