



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев 1361/2020
21.04.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Божидара Вујичића, председника већа, Весне Субић и Јелице Бојанић Керкез, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Зорица Марковић, адвокат из ..., против туженог Предузећа за производњу, услуге, унутрашњу и спољну трговину „ББ“ д.о.о. ..., чији је пуномоћник Радмила Марушић, адвокат из ..., ради поништаја решења и накнаде штете, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 323/19 од 24.12.2019. године, у седници већа одржаној дана 21.04.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 323/19 од 24.12.2019. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Чачку П1 325/18 од 18.09.2018. године, одбијен је, као неоснован, тужбени захтев да се поништи као незаконито, решење туженог од 06.12.2010. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду од 15.06.2007. године за радно место ..., и захтев да се обавезе тужени да тужиоцу исплати накнаду штете због немогућности да га врати на рад у износу од 15 зарада које би тужилац остваривао да ради, у укупном износу од 471.480,00 динара, са законском затезном каматом од 06.12.2010. године, као дана престанка радног односа, до исплате и обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 545.766,00 динара, са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 323/19 од 24.12.2019. године, преиначена је првостепена пресуда, тако што је усвојен тужбени захтев и поништено, као незаконито, решење туженог од 06.12.2010. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду од 15.06.2007. године за радно место ..., па је обавезан тужени да тужиоцу исплати накнаду штете због немогућности да га врати на рад у износу од 5 зарада, које би тужилац остваривао да ради, у укупном износу од 157.480,00 динара, са законском затезном каматом од 14.12.2015. године, до исплате, а одбијен је, као неоснован, тужбени захтев за исплату разлике између потраживане и досуђене накнаде, за износ од 314.000,00 динара, и за тражену камату од 06.12.2010. године, до 10.12.2018. године. Обавезан је тужени да тужиоцу на име накнаде парничних трошкова исплати износ од 516.459,00 динара.

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

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/2011....18/2020, у даљем тексту: ЗПП), Врховни касациони суд је оценио да ревизија туженог 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, тужилац је на основу уговора о раду од 15.06.2007. године засновао радни однос код туженог за обављање послова ... Радни однос му је престао по основу решења о отказу уговора о раду од 06.12.2010. године, због престанка потребе за његовим радом, у смислу одредбе члана 179. тачка 9. Закона о раду, уз исплату отпремнине у износу од 31.432,00 динара.

У августу 2010. године директор и власник туженог су одржали састанак са радницима ради упознавања са чињеницом да је код туженог дошло до смањења обима посла и да постоји могућност предузимања одређених мера. Оснивач туженог је 15.11.2010. године донео Одлуку у вези смањења обима и производње и утицаја економске кризе на пословање туженог, а у циљу опстанка туженог, што је 03.12.2010. године резултирало доношењем Одлуке директора туженог о проглашењу технолошким вишком запослених који раде на радним местима електрозаваривача метала и манипуланта у обради метала, те су тројици (од четири) електрозаваривача отказани уговори о раду и проглашени су технолошким вишком због смањења обима посла, конкретно тужиоцу, ВВ и ГГ, а само ДД је остао да ради код туженог на пословима електрозаваривача.

Пре доношења решења о отказу уговора о раду на пословима ..., вреднован је рад запослених на основу општег посматрања и гледања видео снимака, тако да је непосредни руководиоца дао мишљење о раду сваког електрозаваривача према односу према раду, залагању на раду и резултатима рада како је предвиђено Одлуком туженог од 15.11.2010. године, па је због смањења обима посла код туженог остао да ради један ... који остварује најбоље резултате рада, а не четири ... као до тада. ... ДД је квалитетније обављао свој посао, радио је завршно варење, што је комплекснији ... задатак, а што је било од утицаја на одлуку туженог који од електрозаваривача ће се задржати.

Код туженог није вршено ни месечно ни годишње оцењивање, али су власник и директор туженог и непосредни руководиоца ЂЂ уочили одређене неправилности у раду тужиоца, у том смислу да ради споро, да ради када је расположен и да се када заврши радни задатак не јавља руководиоцу већ га руководиоца тражи по хали да му да нови задатак, због чега је оцењено да је његов рад био лошијег квалитета од рада ЕЕ.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је применом материјалног права из одредби Закона о раду оценио да је побијано решење законито, јер је тужени донео побијано решење након што је применио критеријуме из Одлуке туженог од 15.11.2010. године на све запослене који су радили на пословима електрозаваривача и определио се да на раду остане радник ДД, који је по мишљењу руководиоца у односу на остале запослене на истом радном месту, показао најбоље резултате рада, јер брже и квалитетније ради и показује већу одговорност у раду у односу на остале запослене.

Насупрот становишту првостепеног суда, правилно је другостепени суд применио материјално право и првостепену пресуду преиначио, тако што је тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду усвојио и туженог обавезао да тужиоцу накнади штету због немогућности да га врати на рад у износу од 5 зарада, које би тужилац остваривао да ради.

Неосновано се наводима ревизије оспорава правилна примена материјалног права.

Одредбом члана 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05....54/09), 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.

Закон о раду не садржи критеријуме којих је послодавац дужан да се придржава при одређивању на које ће се запослене односити престанак потребе за радом, већ прописује поступак који се у том случају примењује и одређује права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба.

Програм решавања вишка запослених, послодавац је дужан да донесе када се стекне неки од услова из члана 153. овог закона, у зависности од броја запослених који представљају вишак у односу на укупан броја запослених. Међутим, чак и у ситуацији када послодавац није у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених, као у конкретном случају, то му не даје право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, разлози за престанак потребе за радом запосленог морају бити објективни и оправдани.

Сагласно наведеном, закон разликује две ситуације, једну када због насталих промена дође до укидања одређених служби или радних места и престанка потребе за обављањем одређеног посла или када дође до смањења обима посла и тиме до смањеног броја извршилаца на одређеним пословима.

У случају укидања радног места основни услов за отказ уговора о раду запосленом вишку је да послодавац нема могућности да га распореди на друге послове који одговарају његовој стручној спреми. У случају да дође до смањеног броја извршилаца на одређеном послу, као у конкретном случају, потребно је да се изврши избор запослених који су вишак и за чијим радом престаје потреба.

Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца у складу са постојећом систематизацијом, смањење њиховог броја новом систематизацијом и утврђивање вишка запослених односно одређивање запосленог коме радни однос престаје, мора да буде извршено на основу одређеног критеријума који искључује сваку произвољност, волунтаризам и дискриминацију. За постојање и оправданост овог законског разлога престанка радног односа и отказа уговора о раду запосленом од стране и на иницијативу послодавца мора да постоје стварне и објективне околности, односно послодавац нема дискреционо право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, одређивање лица која представљају

вишак од више извршилаца на истом радном месту, без примене критеријума, такву одлуку чини незаконитом.

У конкретном случају тужени је 15.11.2010. године донео Одлуку у вези смањења обима и производње и утицаја економске кризе на пословање туженог, а у циљу опстанка туженог, а 03.12.2010. године је донео Одлуку о проглашењу технолошким вишком запослених који раде на радним местима електрозаваривача метала и манипуланта у обради метала, те су тројици (од четири) електрозаваривача, међу којима је и тужилац, отказани уговори о раду и проглашени су технолошким вишком због смањења обима посла.

У таквој ситуацији тужени је у решењу о отказу уговора о раду тужиоцу, због престанка потребе за његовим радом на радном месту електрозаваривача на ком је до тада радио, био у обавези да наведе који су конкретни разлози због којих је тужилац проглашен технолошким вишком, односно који су критеријуми били примењени при одлучивању ко ће од више запослених на истом радном месту бити проглашен технолошким вишком, што у конкретном случају није учињено.

Суд не може ценити оправданост и целисходност организационих, технолошких и економских мера послодавца, односно одлуку о смањењу и потребном броју запослених на неком радном месту, али решење о престанку радног односа из овог разлога, да би било законито, не може садржати само позивање на овај разлог без јасног образложења о оцени сваког запосленог који претендује на преостало радно место, што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури. Тек у тој ситуацији би тужилац могао бити законито оглашен вишком запослених, за случај да тужени не може да га распореди на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Без утицаја су на правилност побијане пресуде наводи ревизије којима се образлаже због чега је запослени који је остао да ради код туженог на радном месту заваривача, као квалификованији, подобнији од тужиоца да код смањења броја извршилаца остане на том радном месту. Образложена оцена критеријума и оцена рада свих запослених који су претендовали на исто радно место морала је бити садржана у образложењу побијаног решења о отказу уговора о раду. Другачије поступање, односно отказ без навођења критеријума који су примењени и на основу којих је утврђено ко од више запослених представља вишак, побијано решење о отказу уговора о раду чини незаконитим па је тужени последично у обавези да тужиоцу исплати накнаду штете у смислу члана 191. став 4. Закона о раду, која је тражена уместо враћања на рад, у висини одмереној према времену проведеном у радном односу код туженог, годинама живота тужиоца, броја издржаваних чланова породице, имајући у виду и да тужилац нема других прихода које остварује.

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

Председник већа - судија
Божидар Вујичић, с.р.

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић