



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 1005/2016
29.03.2017. 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 Љиљана Томић Видовић, адвокат из ..., против туженог „ББ“ ... из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 2913/15 од 07.03.2016. године, у седници одржаној 29.03.2017. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 2913/15 од 07.03.2016. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Врбасу П1 407/14 од 23.09.2015. године ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи решење туженог о отказу уговора о раду од 19.06.2014. године којим је тужиоцу отказан уговор о раду бр. ... од 25.02.2004. године и којим му престаје радни однос са 19.06.2014. године, те да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад и распореди на радно место које одговара његовој стручној спреми и радном искуству; ставом другим изреке, одлучено је да свака странка сноси своје трошкове поступка.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 2913/15 од 07.03.2016. године, одбијена је жалба тужиоца и пресуда Основног суда у Врбасу П1 407/14 од 23.09.2015. године потврђена.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужилац је изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка учињене пред другостепеним судом и 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, а у поступку пред другостепеним судом нема пропуста у примени одредаба ЗПП, при чему другостепена пресуда садржи оцену свих жалбених навода који су од одлучног значаја.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог на неодређено време на основу уговора о раду од 11.02.2003. године, према коме је обављао послове „возач возила од 7 и више тона“ – возни парк до закључења анекса бр. 7 уговора о раду 10.05.2014. године којим је премештен на радно место ватрогасац и физичко обезбеђење, на одређено време од три месеца, а које послове је и пре тога фактички обављао. Тужени је 26.02.2014. године са Привредним друштвом за трговину и услуге „ВВ“ ... закључио уговор о купопродаји и дистрибуцији којим је ово друштво преузело обавезу продаје и дистрибуције производа туженог. Правилником о организацији и систематизацији радних места туженог од 06.04.2012. године на радном месту возача возила од 7 и више тона носивости било је систематизовано 20 извршилаца, а на основу акта о измени овог Правилника од 30.05.2014. године, тај број је смањен на 2 извршиоца, а на радном месту ватрогасац и физичко обезбеђење број извршилаца је смањен са 24 на 14. Тужени је 02.06.2014. године донео предлог Програма решавања вишка запослених који је доставио Националној служби за запошљавање и ... синдикату, као и синдикатима „...“ и „...“. Национална служба за запошљавање је 11.06.2014. године доставила своје мишљење, а мишљење су доставили и синдикати. Тужени је 18.06.2014. године донео Програм решавања вишка запослених. У Програму је утврђено да су наступиле, односно да ће наступити економске, технолошке и организационе промене због којих се јавила потреба за смањењем броја запослених (укидањем одређених радних места, смањењем броја извршилаца на одређеним радним местима). Утврђено је да на дан доношења Програма тужени има укупно 976 запослених од чега 946 на неодређено време, 30 на одређено време, а 70 запослених на неодређено време су вишак. У Програму су под тачком 3.3. предвиђени критеријуми за утврђивање вишка запослених и то да је основни и једини селекциони критеријум на основу кога се утврђује вишак запослених на радним местима на којима се смањује број извршилаца - остварени резултати рада запосленог за шест месеци који претходе доношењу предлога програма. На пословима на којима се не примењује појединачна норма, резултати рада се утврђују на основу оцене непосредних руководиоца запослених који представљају вишак. Оцена се заснива на елементима квалитет и квантитет рада, ефикасност у обављању радних задатака, самосталност у раду, однос према задацима и средствима рада и друго. Непосредни руководиоца тужиоца док је обављао послове возача возила од 7 и више тона носивости био је ГГ који је оцењивао све извршиоце на овом радном месту за период од 30.11.2013. године до 30.05.2014. године, а тужиоца за период од 30.11.2013. године до 09.02.2014. године и тужилац је оцењен за квалитет и квантитет рада 2, за ефикасност 2, за самосталност у раду 2, однос према задацима и средствима рада 2, иновација 1, друго 1. Непосредни руководиоца тужиоца док је обављао послове ватрогасца био је ДД који је оцењивао све извршиоце на овом радном месту за период од 30.11.2013. године до 30.05.2014. године, а тужиоца за период од 10.02.2014. године до 30.05.2014. године и тужилац је оцењен за квалитет и квантитет рада 2, за ефикасност 1, за самосталност у раду 2, однос

према задацима и средствима рада 2, иновација 1, друго 2. На основу ових оцена утврђено је да је за радом тужиоца престала потреба, с тим што тужилац као и остали запослени возачи и ватрогасци нису били упознати са оценом коју је дао непосредни руководилац пре отказа уговора о раду. Спорно решење о отказу уговора о раду тужиоцу донето је 19.06.2014. године на основу члана 179. тачка 9. Закона о раду и са тим даном тужиоцу је престао радни однос, а пре престанка радног односа тужиоцу је исплаћена отпремнина. У време када је тужилац проглашен вишком тужени је по основу уговора о привременим и повременим пословима радно ангажовао 220 лица на различитим помоћним, припремним или физичким пословима.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања правилно су нижестени судови одбили тужбени захтев за поништај решења о престанку радног односа од 19.06.2014. године уз закључак да је за доношење спорног решења био образован отказни разлог прописан чланом 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13).

Чланом 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 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.

Код туженог је дошло до економских, технолошких и организационих промена које су довеле до смањења укупног броја запослених (за 70) и у поступку утврђивања вишка запослених тужени је 18.06.2014. године усвојио Програм решавања вишка запослених у коме су, поред осталог, на основу члана 155. став 1. тачка 4. Закона о раду, предвиђени критеријуми за утврђивање који запослени су вишак (тачка 3.3). Како је на пословима које је тужилац обављао дошло до смањења броја извршилаца са 20 на 2, односно са 24 на 14, тужени је на све извршиоце ових послова применио критеријуме тако што су у предвиђеној процедури вредновани њихови резултати рада у одређеном периоду, те како је тужилац оцењен нижом оценом од два запослена, односно од 14 запослених, који су остали на раду, проглашен је вишком, чиме је утврђен престанак потребе за његовим радом а што је основ за примену отказног разлога из члана 179. тачка 9. Закона о раду. Стога су по оцени Врховног касационог суда неосновани ревизијски наводи којима се указује да је спорно решење незаконито из разлога што тужилац није био упознат са поступком оцењивања. Наиме, тужилац је могао да се упозна са поступком и начином оцењивања резултата рада у претходном шестомесечном периоду, јер су поступак и начин оцењивања били предвиђени Програмом решавања вишка запослених, а после сазнања за оцене, могао је да укаже на евентуалне неправилности у оцењивању. Међутим, тужилац то није учинио конкретним примедбама на своје или на оцене других извршилаца (оних који нису проглашени за вишак), иако су писани докази о томе у списима предмета, а оцене дате свим извршиоцима послова које је и тужилац обављао утврђене су у чињеничном стању првостепене пресуде.

Такође, тужилац је ревизијским наводима указао да је тужени спроведеним оцењивањем повредио његово право на одбрану од отказног разлога гарантовано чланом 7. Конвенције 158 МОП, јер је добио отказ зато што није имао добре резултате рада, на шта му нико није указао. Ревизијски суд је ове наводе оценио неоснованим, с обзиром да није дошло до повреде одредбе члана 7. Конвенције 158 (Међународне организације рада) о престанку радног односа на иницијативу послодавца којом је прописано 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 не због лоших резултата рада или неостваривања резултата рада, што је самосталан отказни разлог који се односи на радну способност запосленог прописан чланом 179. тачка 1. Закона о раду. Резултати рада као критеријум за утврђивање вишка запослених примењују се у ситуацији када је потребно од више извршилаца на једном радном месту одредити ко од њих представља вишак, зато што постоји конкуренција више запослених за једно радно место. У конкретном случају резултати рада као критеријум у поступку утврђивања вишка запослених подразумевали су оцену рада запослених на радним местима на којима је смањен број извршилаца, на начин да непосредни руководиоца који је у релевантном периоду вршио надзор над њиховим радом оцени на исти начин (оценама од 1 до 5) у којој су мери карактеристике утврђене Програмом решавања вишка запослених (квалитет и квантитет рада, ефикасност у обављању радних задатака, самосталност у раду, однос према задацима и средствима рада и друго) биле заступљене у свакодневном понашању и извршавању радних задатака тих извршилаца, а што је учињено и зато не може представљати повреду права тужиоца од отказног разлога.

Осим тога, нису од утицаја ревизијски наводи да је тужени послодавац са великим бројем лица (220) закључивао уговоре о привременим и повременим пословима, који су радили и на систематизованим пословима који нису понуђени запосленима који су вишак. Наиме, на основу члана 197. Закона о раду послодавац може да закључи уговор о привременим и повременим пословима са одређеним лицем ради обављања послова из своје делатности. Организација рада и пословања спада у аутономну и самосталну област деловања послодавца, због чега суд не може да оцењује оправданост или целисходност закључивања уговора у смислу наведене законске одредбе, а у овом поступку тужилац није указао на конкретно одговарајуће и упражњено радно место на које је могао бити премештен. Имајући у виду да је у поступку доношења побијаног решења тужени у свему поступио према одредбама члана 153-158. Закона о раду, тужиоцу је законито престао радни однос на основу члана 179. тачка 9, па нису испуњени услови прописани чланом 191. став 1. истог закона да се врати на рад код туженог.

Имајући у виду наведено неосновани су ревизијски наводи о погрешној примени материјалног права.

Стога је Врховни касациони суд 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