

БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА
РЕПУБЛИКА СРПСКА
ВРХОВНИ СУД РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
БАЊА ЛУКА
Број: 84 0 Рс 037835 17 Рев 2
Бања Лука, 31.05.2018. године

Врховни суд Републике Српске у вијећу састављеном од судија Биљане Томић, као предсједника вијећа, Тање Бундало и Дарка Осмића, као чланова вијећа, у правној ствари тужитеља В. Ђ. из В. С., кога заступа пуномоћник Д. Т., адвокат из Б. Л., против туженог АД Р.н. Б., ради заштите права из радног односа, вриједност спора 34.000,00 КМ, одлучујући о ревизији туженог против пресуде Окружног суда у Добоју број 84 0 Рс 037835 17 Рсж 2 од 25.07.2017. године, на сједници одржаној дана 31.05.2018. године, донио је

ПРЕСУДУ

Ревизија се одбија.

Образложење

Првостепеном пресудом Основног суда у Дервенти број 84 0 Рс 037835 16 Рс 2 од 16.02.2017. године усвојен је захтјев тужитеља и поништене су као незаконите одлуке туженог и то: одлука о отказу уговора о раду из економских и организационих разлога број 300-1493/2011 од 30.05.2011. године и одлука директора број 300-1762/11 од 09.06.2011. године, те је тужени обавезан да тужитеља врати на рад и да га распореди на радно мјесто које одговара његовом образовању, стручности и радном искуству, као и да му исплати накнаде плата за период од 01.07.2011. године па до 30.06.2016. године, у износима и са законском затезном каматом на начин ближе означен у изреци првостепене пресуде, те да за тужитеља за исти период уплати доприносе Фонду ПИО Републике Српске, уз обавезу накнаде трошкове парничног поступка у износу од 3.720,60 КМ.

Другостепеном пресудом Окружног суда у Добоју број 84 0 Рс 037835 17 Рсж 2 од 25.07.2017. године жалба туженог је одбијена и првостепена пресуда потврђена.

Изјављеном ревизијом другостепену пресуду побија тужени, због повреде одредаба парничног поступка и погрешне примјене материјалног права, са приједлогом да се побијана пресуда преиначи или да се иста укине и предмет врати на поновно суђење.

У одговору на ревизију тужитељ предлаже да се изјављена ревизија одбаци као недопуштена или да се иста одбије као неоснована.

Ревизија није основана.

Предмет спора у овој парници је захтјев тужитеља: да се пониште одлуке туженог којима му је отказан уговор о раду из економских и организационих разлога, те да се тужени обавезе да га врати на рад и распореди на одговарајуће радно мјесто и исплати накнаде плата за период 01.07.2011. године до 30.06.2016. године, уз уплату доприноса Фонду ПИО Републике Српске у корист тужитеља за исти период.

Одлучујући о захтјеву тужитеља, по проведеном доказном поступку, првостепени суд је утврдио: да је тужитељ код туженог био запослен на неодређено вријеме на темељу уговора о раду од 26.08.2010. године на радном мјесту „чувар у смјени“ у С. о.; да је тужитељ по струци лимар, КВ – III степен стручне спреме; да је тужени одлуком У. о. број: ... од године извршио измјену систематизације радних мјеста тако што је укинуо С. о. која је била у саставу С. б., као и систематизована радна мјеста у тој служби на којима су била распоређена 64 радника; да је Одлуком У. о. број... од ...године утврђено да постојећи Правилник о организацији и систематизацији послова и радних задатака код туженог не одговара захтјевима производних капацитета стварним потребама и економском стању туженог, те да је потребно извршити измјену Правилника о систематизацији и организацији послова и радних задатака у циљу прилагођавања захтјевима производних капацитета и стварним потребама, те економском стању туженог (тако да се, између осталог, број запослених сведе на укупно 1572 радна мјеста); да је одлуком директора од 11.04.2011. године одређено да се у складу са економским стањем, производним и другим капацитетима, те организацијом послова, систематизована радна мјеста у Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста која нису попуњена до 01.06.2011. године у складу са указаним потребама максимално попуне до 20 слободних радних мјеста, а да се остала слободна радна мјеста до доношења новог правилника не могу попуњавати; да је одлуком У. о. туженог од 06.04.2011. године одлучено да се закључи уговор о пружању услуга обезбјеђења између туженог и А. з. о. А. С. Р. д.о.о. Б. Л., након чега је дана 15.06.2011. године закључен уговор о пружању услуга обезбјеђења који уговор ступа на снагу 01.06.2011. године и важи до 01.06.2016. године, уз могућност продужења; да је тужени закључио споразум број: 300-1264/11 од 16.05.2011. године са А. з. о. А. С. Р. д.о.о. Б. Л., којим је постигнут договор да тужени обезбиједи писмену сагласност радника С. о. о прихватању рада у овој Агенцији, тј. преласку на рад у Агенцију као мјеру збрињавања технолошког вишка радника, а да Агенција у складу са уговором сачини уговор о раду на неодређено вријеме са преузетим радницима и исте обострано потпишу са 01.06.2011. године, те обезбиједи плату у висини коју су остваривали код туженог као и сва остала примања; да је према Протоколу од 23.05.2011. године тужени са Синдикалном организацијом потписао Колективни уговор дана 20.05.2011. године и да се од тада код туженог као послодавца примјењује Посебни колективни уговор привредних друштава за производњу, прераду и промет нафте и нафтних деривата; да су дописом директора туженог број 300-1263/11 од 16.05.2011. године радници С. о. обавјештени о измјенама систематизације и укидању службе обезбјеђења, као и о томе да ће питање технолошког вишка бити рјешено преласком код означене агенције, за што је потребна сагласност радника, а да ће радници које не желе да пређу у агенцију, у складу са могућности туженог, бити распоређени на друго одговарајуће мјесто, те да ће радницима за које не буде могућ распоред на друго одговарајуће радно мјесто бити отказан уговор о раду, уз обезбјеђење права из Закона о раду и колективног уговора; да је тужени радницима С. о. дана 24.05.2011. године упутио ново обавјештење број 300-1385/111 којим су обавјештени да је између туженог и Синдикалне организације потписан Посебни колективни уговор привредних друштава за производњу, прераду и промет нафте и

нафтних деривата и да ће у поступку утврђивања технолошког вишка радницима који не прихвате прелазак код другог послодавца, а којима тужени не буде у могућности да обезбједи други одговарајући посао, бити отказан уговор о раду, које обавјештење је тужитељ примио дана 25.05.2011. године, с тим што је одбио да потпише пријем истога; да је тужитељ дана 18.05.2011. године дао изјаву којом је прихватио једно од понуђених рјешења - да пређе на други посао код туженог у складу са својом стручном спремом; да је одлуком о технолошком вишку радника С. о. од 23.05.2011. године утврђен списак радника који се појављује као технолошки вишак, међу којима је и тужитељ; да је том одлуком утврђено да се 23 радника распоређују у складу са стручном спремом уз сагласност радника на друга одговарајућа радна мјеста, за 3 радника се обезбјеђује заснивање радног односа, уз сагласност радника код другог послодавца - А. з. о. А. С. Р. д.о.о. Б. Л., док за 36 радника престаје радни однос и отказује се уговор о раду; да је наведена одлука о технолошком вишку измијењена и допуњена одлуком од 30.05.2011. године, те је утврђено да се 24 радника распоређују на друга радна мјеста, а да за 35 радника престаје радни однос; да је тужитељу отказан уговор о раду одлуком тужене број: ... од године из економских и организационих разлога; да је одлуком директора број: ... од године одбијена жалба тужитеља и потврђена одлука о отказу уговора о раду; да је тужитељ код надлежног органа са уплатом доприноса одјављен са даном 30.06.2011. године; да тужени није донио посебан Програм збрињавања технолошког вишка, нити је утврдио критерије у погледу распореда радника који су остали на раду код туженог.

На темељу тих чињеница, без обзира што није утврђено постојање критерија код распореда радника, код тога да тужени није имао законску обавезу сачињавања Програма збрињавања технолошког вишка, првостепени суд је становишта да та чињеница (непостојања писаних критерија) није утицала на законитост оспорених одлука о отказу уговора о раду. Утврђујући, даље, да је тужени донио спорне одлуке о отказу уговора о раду (30.05.2011. и 09.06.2011. године), а да претходно није извршио измјену Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста (што је учињено тек 01.07.2011. године), закључио је да такво поступање туженог предметне одлуке чини незаконитим. Из ових разлога, позивом на одредбе члана 5, 126. став 1. тачка 2, 130. и 138. Закона о раду ("Службени гласник Републике Српске", бр. 55/07 – пречишћени текст, даље: ЗР), на темељу података из налаза вјештака економске струке Л. Ђ. (којем парничне странке нису приговарале), првостепени суд је судио тако што је захтјев тужитеља у цјелости усвојио.

Одлучујући о жалби туженог, другостепени суд је прихватио чињенична утврђења првостепеног суда, као и становиште да су оспорене одлуке незаконите из разлога што је тужени исте донио прије измјене Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста. Поред тога, за разлику од првостепеног суда, код тога да се тужени није руководио прописаним критеријима код распореда радника, имајући у виду одредбу члана 137. став 2. Правилника о раду туженог, становишта је да тиме тужени није доказао да тужитељу није могао обезбједити одговарајући посао, па да му тиме уговор о раду није отказан на законит начин. Сагласно томе, другостепени суд је изјављену жалбу одбио и првостепену пресуду потврдио.

Одлуке нижестепених судова су правилне и законите и ревизионим наводима нису доведене у озбиљну сумњу.

Одредбом члана 126. став 1. тачка 2. ЗР прописано је да послодавац може отказати уговор о раду ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника, а према ставу 2. тога члана отказ из тог разлога послодавац раднику може дати ако, с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне капацитете и организацију рада, као и радне способности радника, не може раднику обезбједити други одговарајући посао.

За правилну примјену материјалног права у овом спору, сагласно наведеној законској одредби, одлучне су чињенице да ли се указала потреба за престанком рада тужитеља из економских, организационих и технолошких разлога туженог, те да ли је тужени могао тужитељу обезбједити други одговарајући посао.

Организациона структура запослених се уређује Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста којим се, између осталог, прописује организација рада послодавца, број извршилаца и опис послова за поједина радна мјеста.

У конкретном случају, Управни одбор туженог је закључио да Правилник о организацији и систематизацији послова и радних задатака код туженог не одговара захтјевима производних капацитета стварним потребама и економском стању туженог, па је ради прилагођавања захтјевима производних капацитета и стварним потребама дана 07.03.2011. године донио одлуку да укине С. о. у којој су била запослена 64 радника. Истовремено, на темељу одлуке Управног одбора од 06.04.2011. године, тужени се одлучио да послове обезбјеђења повјери А. з. о. А. С. Р. д.о.о. Б. Л., те је са том Агенцијом дана 15.06.2011. године закључио уговор о пружању услуга обезбјеђења који ступа на снагу 01.06.2011. године. У настојању да створи повољније услове привређивања односно да унаприједи свој рад и пословање тужени је имао право да мијења организациону структуру запослених и укине Службу обезбјеђења (у којој је био запослен и тужитељ) и да утврди да је због тога одређени број радника технолошки вишак, уз обезбјеђење права која по закону припадају тим радницима.

Одлуком о технолошком вишку радника Службе обезбјеђења од 23.05.2011. године, те измјенама те одлуке од 30.05.2011. године, утврђен је списак радника који се појављује као технолошки вишак (35 радника), па с обзиром на укупан број запослених радника туженог, произлази да тужени није имао обавезу да у смислу одредаба члана 138. и 139. ЗР сачињава Програм о збрињавању технолошког вишка.

И поред тога, тужени је предузео мјере збрињавања радника који су се показали као технолошки вишак. Наиме, тужени је са поменутом Агенцијом закључио споразум број: ... од године којим је обезбеђено да радници из Службе обезбјеђења, уз сагласност радника, могу прећи на рад у Агенцију, уз обезбјеђење плате и других накнада у висини коју су примали код туженог. Сагласно томе, тужени је радницима С. о. упутио писмене обавјести од 16.05.2011. и од 24.05.2011. године, којима их је позвао да се изјасне да ли желе прећи на рад у поменуто Агенцију или желе да буду распоређени код туженог на друге одговарајуће послове, с тим што су радници упознати са тиме да уколико не пристану на прелазак код новог послодавца, а тужени не буде у могућности да их распореди на други одговарајући посао, да ће им бити отказан уговор о раду.

Тужитељ је дао писмену изјаву дана 18.05.2011. године да прихвата распоред на друге послове код туженог. Према изјашњењу туженог током поступка пред нижестепеним судовима, тужени није имао могућност да распореди тужитеља на друге одговарајуће послове, услед чега је оспореним одлукама тужитељу отказан уговор о раду.

Међутим, тужени је истовремено (без обзира што се не ради о смањењу броја извршилаца по акту о систематизације, већ о укидању комплетне службе) распоредио 23 радника те службе у друге организационе јединице. Како том распореду није претходило сачињавање писаних критерија (са којима би радници били упознати и на темељу којих би било извршено бодовање, те би правилност њихове примјене могла бити подвргнута провјери), на темељу којих би једино било могуће утврдити да ли су радници који су остали на послу објективно (под истим условима) имали предност у односу на тужитеља, произлази да тужени није доказао наводе из одговора на тужбу да није било могућности да се тужитељ распореди на друго одговарајуће радно мјесто. Наиме, радник не може бити стављен у неравноправан положај у односу на друге раднике (принцип равноправности установљен одредбом члана 5. ЗР), што значи да је тужени био у обавези да под истим условима односно критеријима (за све раднике Службе обезбјеђења који нису прихватили прелазак код другог послодавца), утврди да ли постоји могућност распореда на друге одговарајуће радно мјесто, јер се у супротном нарушава принцип равноправности и једнаког поступања односно поступање туженог се своди на својеврстан вид дискриминације (без обзира што се не ради о дискриминацији из разлога који су изричито означени у одредби члана 5. ЗР).

Стога се не могу прихватити ревизиони наводи да није доказано постојање дискриминације и стављања тужитеља у неравноправан положај по било којем основу, те да је тужени као послодавац имао више критерија и да је одабрао дугогодишње поуздане раднике (јер правилност примјене евентуалних усмених критерија без одговарајућег рангирања није подложна провјери).

Према томе, тужени није доказао да је код распореда радника који су остали на раду код туженог у односу на све раднике који нису прихватили прелазак код другог послодавца поступао на једнак начин односно да распоређени радници према објективно утврђеним критеријима у односу на тужитеља имају предност, услед чега су оспорене одлуке о отказу уговора о раду супротне одредбама члана 126. став 2. и 5. ЗР и незаконите.

Из ових разлога, кад се прихвате ревизиони наводи да је одлукама Управног одбора од 07.03.2011. и 10.03.2011. године (којима је укинута С. о., без обзира што је формално правно Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста донесен тек 01.07.2011. године) тужени имао упориште да предузме мјере за збрињавање технолошког вишка, па да и утврди за које раднике није могућ одговарајући распоред, нижестепеним одлукама је правилно усвојен захтјев тужитеља и предметне одлуке о отказу уговора о раду поништене.

Слиједом тога, примјеном одредбе члана 130. ЗР, правилно је наложено да се тужитељ врати на рад и распореди на одговарајуће послове. Истовремено, на темељу података из налаза вјештака економске струке (којем налазу тужени није приговарао) правилно је наложена исплата накнаде плата, те уплата законских доприноса.

Како је, дакле, захтјев тужитеља правилно усвојен, то је изјављена ревизија одбијена, примјеном одредбе члана 248. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, број 58/03, 85/03, 74/05, 63/07, 49/09, 61/13).

Предсједник вијећа
Биљана Томић

За тачност отправка овјерава
Руководилац судске писарнице
Амила Подрашчић