

ВРХОВНИ СУД  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ  
Број: 118-0-Рев-07-000 817  
Бања Лука, 26.8.2009. године

Врховни суд Републике Српске у вијећу састављеном од судија Драгослава Лукића, као предсједника вијећа, Петра Бајића и Јанка Нинића, као чланова вијећа, у правној ствари тужиле Д. Т. из Б. коју заступа М. Р. адвокат из Б., против туженог А.Д. Е. из Б. кога заступа пуномоћник Н. И. радница туженог, ради поништења одлуке о отказу уговора о раду и др., одлучујући о ревизији туженог против пресуде Окружног суда у Бијелини број 012-0-Гж-07-000 137 од 25.4.2007. године, на сједници одржаној 26.8.2009. године донио је

### Р Ј Е Ш Е Њ Е

Ревизија се усваја и укида се пресуда Окружног суда у Бијелини број 012-0-Гж-07-000 137 од 25.4.2007. године и предмет враћа том суду на поновно суђење.

### Образложење

Првостепеном пресудом Основног суда у Бијелини број 080-0-П-06-000 406 од 14.12.2006. године поништена је одлука о отказу уговора о раду из економских, организационих и технолошких разлога туженог А.Д. Е. из Б. број 2-405/5 од 22.6.2005. године којом је тужилци Д. Т. из Б. отказан уговор о раду и тужени обавезан да је врати на рад и распореди на послове које је обављала прије отаказа уговора о раду или на друге послове који одговарају њеним стручним и радним способностима те јој накнади штету на име неостварених плата на које има право по Колективном уговору, Правилнику о раду и уговору о раду за период од престанка рада до враћања на рад, са законском затезном каматом на сваку мјесечну неостварену плату о доспјелости, тј. првог дана наредног мјесеца до коначне исплате, уз накнаду трошкова спора у износу од 750,00 КМ све у року од 15 дана по правоснажности пресуде под пријетњом извршења.

Другостепеном пресудом Окружног суда у Бијелини број 012-0-Гж-07-000 137 од 25.4.2007. године жалба туженог је одбијена и првостепена пресуда потврђена узобавезу да тужени тужилци накнади трошкове жалбеног поступка у износу од 375,00 КМ.

Тужени ревизијом побија другостепену пресуду због повреда одредаба парничног поступка и погрешне примјене материјалног права с приједлогом да

се побијана пресуда укине и предмет врати другостепеном суду на поновно суђење.

Тужила је у одговору на ревизију туженог оспорила наводе ревизије и предложила да се иста одбије.

Ревизија је основана.

Тужбом тужила тражи заштиту права из радног односа на начин ближе описан у изреци првостепене пресуде.

Тужила је са завршеним економским факултетом била у радном односу на неодређено вријеме код туженог од 1987. године на радном мјесту руководиоца књиговодства, а касније шефа службе књиговодства. Њој је, према утврђеном чињеничном стању побијаном одлуком туженог број 2-405/05 од 22.6.2005. године отказан уговор о раду са 12.10.2005. године због “престанка потребе за радом радника из економских, организационих и технолошких разлога, као и немогућности да се распореди на друго радно мјесто у оквиру систематизованих радних мјеста након консултација са синдикатом, а на основу члана 113. став 1. тачка 2. Закона о раду и члана 83. Правилника о раду туженог”. Даље је првостепени суд утврдио, што није ни спорно између парничних странака, да је тужени у 2004. години исказао губитак у пословању у износу од 1.712.239,00 КМ и да је за ту и протекле године репрограмирао плаћања дуговања по основу неплаћених пореза, доприноса и обрачунатих камата доспјелих са 31.12.2004. године који су износили 3.649.228,40 КМ. Да је тужени због економских, технолошких и организационих разлога у циљу спречавања отварања стечаја дана 11.3.2005. године донио Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста по којем је за 112 запослених радника смањен укупан број запослених радника код туженог. Да је Управни одбор туженог тога дана (11.3.2005. године) донио одлуку којом усваја Програм збрињавања вишка радника код туженог у којем су наведени, број и квалификациона структура радника којима треба да престане радни однос као и разлоге за престанак рада тих радника, који је Програм збрињавања вишка радника достављен Одбору синдиката који га је разматрао 14.4.2005. године дајући на исти одређене примједбе.

Код оваквог стања чињеница првостепени суд је закључио: “да тужени приликом доношења одлуке о отказу уговора о раду туженој није поступио по одредбама чл. 124. и 125. Закона о раду у вези са чл. 38. Општег колективног уговора, тј. није утврдио објективне критерије на основу којих би се могло утврдити да тужила представља технолошки вишак”, па је ради тога удовољио тужбеном захтјеву који се односи на поништење одлуке о отказу уговора о раду и реинтеграцији тужиле у радни однос код туженог. Висину штете коју је тужила претрпила у виду неисплаћених плата, суд је одредио у складу са Колективним уговором и Уговором о раду тужиле кога је закључила са туженим са законском затезном каматом на сваки мјесечни износ неостварене плате почев од првог дана наредног мјесеца за протекли мјесец до повратка на посао.

Другостепени суд је поводом жалбе туженог усвојио чињенична утврђења првостепеног суда као и његов правни закључак “да тужени приликом доношења одлуке о отказу уговора о раду тужиљи није поступио сагласно одредби чл. 124. и 125. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 38/00 до 38/03, у даљем тексту: ЗР) и да је стога поступак доношења наведене одлуке незаконит јер Програм збрињавања вишка радника туженог не садржи све оне елементе о којима говоре одредбе чл. 124. ЗР у којима се не утврђују мјере којима би се могло избјећи отказивање уговора о раду свим или појединим радницима, нити мјере којима би се омогућило запошљавање радника код других послодаваца”. Другостепени суд је у односу на одлуку првостепеног суда који је примјенио одредбе чл. 38. Општег колективног уговора, прихватио жалбене наводе туженог “да се ова одредба није могла примијенити, јер је измјенама и допунама Општег колективног уговора, објављено у Службеном гласнику РС, број 21/01 ова одредба измјењена тако да се њоме прописује право радника на отпремнину“, међутим да то „не даје основа жалби за закључак да је послодавац лишен обавезе сачињавања Програма збрињавања вишка радника јер на то упућују одредбе чл. 124. и 125. ЗР који је био у примјени у вријеме доношења побијане одлуке“. Зато је другостепени суд жалбу туженог одбио и првостепену пресуду потврдио.

Одлука другостепеног суда није правилна.

Послодавац који се нађе у економској ситуацији у којој се нашао тужени, а има намјеру да у наредном периоду од 3 мјесеца због смањења обима посла и других економских, технолошких и организационих разлога откаже уговор о раду, најмање 10% од укупног броја запослених радника, али не мање од 5 радника, у смислу одредби чл. 124. ЗР-у дужан је да се о томе консултује са савјетом радника, или ако код послодавца није успостављен савјет радника, са синдикатима који представљају најмање 10% запослених радника, а у циљу спровођења консултација по одредби чл. 125. тог закона, дужан је у писменој форми, најкасније на 30 дана прије намјераваног отказивања уговора о раду радницима, обавијестити савјет радника, односно синдикат о сљедећем: разлозима за престанак рада радника; броју и квалификацијама радника којима треба да престане радни однос; мјерама којима би се могло избјећи отказивање уговора о раду свих или одређеном броју радника (путем распоређивања одређеног броја радника на друга радна мјеста, преквалификације, скраћивања радног времена и др.) и мјерама којима би се омогућило запошљавање радника код других послодаваца.

По себи се разумије, да је по наведеним одредбама послодавац који због смањења обима посла услед економских, технолошких и организационих разлога, има намјеру отказати уговор о раду већем броју радника (најмање 10% од укупног броја запослених радника а не мање од 5 радника), има обавезу да се о томе консултује са савјетом радника односно са синдикатом, и да га у писменој форми обавијести о разлозима за престанак рада радника, о броју и квалификационој структури радника којима треба да престане радни однос, као и да обавијести о мјерама којима би се могло избјећи отказивање уговора о раду (премјештање на друга радна мјеста, преквалификације, доквалификације и др.) и мјерама по којима би се могли запослити код других послодаваца, ово само под условом да су се у том правцу такве мјере могле предузети с обзиром на

опште познату економску ситуацију у Републици Српској у којој се у то вријеме спроводио поступак приватизације државног капитала по Закону о приватизацији предузећа услед којих су у тим предузећима остајали без посла велики број запослених радника.

У овом случају је тужени током поступка пред првостепеним судом, а што понавља у жалби и сада у ревизији, указивао да је поступио по одредби чл. 124. и 125. Закона о раду јер да је донио писмени Програм мјера за збрињавање радника који остају без посла а затим донио и Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, по којима је укинута 112. радних мјеста код туженог чијим се укидањем радних мјеста по природи ствари изазива престанак потреба за радом свих радника који су били запослени на тим радним мјестима.

Према томе, за одлуку о спору одлучно је питање је ли тужени поступио на начин прописан одредбом чл. 124. и 125. ЗР-у, а тужени, је како је речено, тврдио да је донио наведене мјере у Програму мјера за збрињавање радника и донио Правилник о систематизацији радних мјеста у којима је наведено која су радна мјеста предвиђена овим правилником, из којих је видљиво да је радно мјесто тужиле укинуо као и за осталих 112 радника, и да по стручној спреми и радним способностима тужиле, није је могао распоредити на слободно радно мјесто код тужене.

Нижестепени судови у наведеном правцу нису приступили разрјешењу предмета спора, на што је тужени указивао у жалби а сада и у ревизији против другостепене пресуде, због чега је изостала и правилна примјена материјалног права из одредби чл. 113. ст.1. тачка 2. у вези са одредбом чл. 124. и 125. ЗР, па је стога потребно у наведеном правцу употпунити чињенично стање.

Из наведених разлога примјеном одредби чл. 250. ст. 2. Законом о парничном поступку ("Службени гласник РС" број 58/03 до 63/07, у даљем тексту: ЗПП одлучено је као у изреци овог рјешења.

Предсједник вијећа  
Драгослав Лукић