

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ПО ОСНОВУ ПРЕСТАНКА ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

Уколико радно место није укинато, већ послодавац услед технолошких, економских или организационих промена само смањује број извршитеља на одређеном радном месту, одлука о томе коме ће од више запослених на одређеном радном месту престати радни однос по основу вишка запослених може бити донета тек након примене јасних, објективних и унапред познатих критеријума.

Из образложења:

Првостепеном пресудом, између осталог, одбијен је захтев тужиле којим је тражила да се поништи као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду и да се наложи туженом да тужилу врати на рад, а против такве пресуде тужила је изјавила жалбу.

По основу овог суда жалба је основана.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу на неодређено време код туженог. Тужени је тужилу отказао уговор о раду и у образложењу решења о отказу навео да је донео одлуку о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова којом је смањен број извршилаца на радном месту хигијеничар, а на којем је тужена радила, те да се тужилу отказује уговор о раду јер је престала потреба за њеним радом. Оценом изведених доказа и на основу предлога тужилиног непосредног руководиоца утврђено је да се њиме предлаже да вишак запослених буду тужила и З.П. и да се наведени предлог даје на основу анализе понашања запослених и њиховог односа према раду, да предложене запослене имају лош однос према радним обавезама јер своје радне задатке чишћења извршавају површно и не сарађују са осталим запосленима на том радном месту приликом договора око поделе послова, већ поступају самовољно.

Из оспореног решења произилази закључак да је тужилу отказан уговор о раду на основу одредаба члана 179. став 5. Закона о раду. Цитиране одредбе прописују 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. Из утврђеног чињеничног стања, међутим, произилази закључак да је послове хигијеничара код туженог обављало пет извршилаца, а да је изменом Правилника о организацији и систематизацији послова ове послове требало да обављају два извршиоца. То значи да код туженог није престала потреба за обављањем ових послова, већ да је дошло до смањења обима посла.

Оцена законитости одлуке послодавца који је предмет радног спора зависи од чињеница на којима се она заснива, односно од чињеничног стања које је у тој одлуци наведено. Суд је везан чињеничним основом који је изнет у оспореној одлуци и чињенични идентитет се не може мењати. Тиме се у судском поступку омогућава контрола да ли је чињенично стање правилно утврђено и да ли је правилно примењен одговарајући материјални пропис.

У оспореном решењу стоји да је за радом тужиле престала потреба , али решење не садржи конкретизоване разлоге и чињенице на основу којих је утврдио да је тужилца вишак. Отказивањем уговора о раду без навођења ових разлога и чињеница омогућавало би праксу произвољног решавања ствари као и правне несигурности. Недостатак ових разлога у оспореном решењу онемогућава суд да оцени да ли је послодавац чињенично стање у погледу разлога за отказ уговора о раду тужилци потпуно и тачно утврдио, односно да ли је на утврђено стање применио материјално право. Како је суд везан чињеничним стањем из оспореног решења и нема овлашћења да сам допуњује или мења изнет чињенични основ у оспореној одлуци и тиме отклања пропуст послодавца у изношењу чињеница и доказа у појединачном акту , основно решење не испуњава услове у пропису форме прописане законом, што га чини незаконитим.

Тужени је тек током судског поступка истицао да је решење уговора о раду донето на основу предлога тужилиног непосредног руководиоца, који је сачињен анализом понашања тужилце. Међутим, у решењу уговора о раду чињенице због којих је тужени баш тужилцу прогласио вишком нису наведене, а суд нема овлашћења да отклони пропуст послодавца оцене законитости донетог појединачног акта. Поред тога, ради се о анализи о анализи рада тужилце на основу казивања колега, незјасних, објективних и унапред познатих критеријума, указујући на пропуст у раду тужилце у извршавању радних обавеза, а да притом тужени не доказује да је евентуално предузимао одређене законом предвиђене дисциплинске мере сто би ишло у прилог његових навода.

Такође, оцена резултата рада и однос запосленог према раду мора бити сагледан у одређеном периоду и према унапред утврђеним критеријумима и мерилима (више месеци или година) и образложен, али у односу на све запослене који обављају исте послове, што је све изостало и ни у ком случају та оцена не сме бити селективна или циљана у односу на одређене запослене. *(Пресуда Апелационог суда у Нишу. Гж1 2689/18 од 12. октобра 2018)*