

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ КАО МЕРА УСВОЈЕНОГ ПЛАНА РЕОРГАНИЗАЦИЈЕ

Није незаконит отказ уговора о раду који је дат запосленом у складу са мерама предвиђеним планом реорганизације усвојеним у стечајном поступку отвореном над послодавцем.

Из образложења:

"Према утврђеним чињеницама тужилац је био запослен код туженог до 6.4.2013. године, када му је отказан уговор о раду ради реализације плана реорганизације. Решењем Трговинског суда у Београду 21.10.2009. године над туженим је покренут поступак стечаја, а решењем истог суда од 18.1.2011. године констатовано је да је усвојен предложени План реорганизације. Планом реорганизације предвиђено је редифинисање радноправних односа које подразумева оптимизацију броја запослених у свим деловима процеса рада, смањење броја запослених отказом уговора о раду до оптималног броја неопходног за успешно обављање делатности.

Код овако утврђених чињеница, правилно су нижестепени судови применили материјално право одредбу чл. 63. и 128. тачка 16. тада важећег Закона о стечајном поступку када су одбили тужбени захтев.

Ревизијом тужиоца неосновано се указује да је тужиоцу дат отказ без примене унапред прописаних критеријума о утврђивању технолошког вишка како је прописано Законом о раду, обзиром да Закон о стечајном поступку не садржи критеријуме за утврђивање технолошког вишка. Ово из разлога што је над туженим отворен поступак стечаја по Закону о стечајном поступку који се примењује као *lex specialis*. Тај закон у одредби члана 63. предвиђа да отварање поступка стечаја представља отказни разлог. Отказ уговора о раду због стечаја је посебан отказни разлог који наступа самом чињеницом отварања и постојања стечајног поступка. Усвајање Плана реорганизације не доводи до обуставе стечајног поступка који се води по Закону о стечајном поступку, већ стечајни поступак траје све до спровођења плана реорганизације. Исти закон у члану 128. као меру за реализацију Плана реорганизације тачком 16. прописује отпуштање запослених. План реорганизације има снагу извршне исправе, а послови и радње које предузима субјекат реорганизације морају бити у складу са усвојеним планом. Лице задужено за реализацију плана реорганизације овлашћено је да спроведе усвојени план реорганизације и у њему предвиђене мере и обавезно је да их спроводи на планом предвиђен начин. Тужиоцу је отказ уговора о раду дат на основу наведене одредбе Закона о стечајном поступку, као последица отварања поступка стечаја над туженим и усвојеног плана реорганизације којим је као једна од мера предвиђено отпуштање запослених до оптималног броја неопходног за обављање делатности. Стога, отказ уговора о раду дат тужиоцу у складу са мерама предвиђеним Планом реорганизације није незаконит".

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Прев 109/2018 од 18.10.2018. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 10.12.2019. године)