

РАЗГРАНИЧЕЊЕ НАДЛЕЖНОСТИ И ОДБАЦИВАЊЕ ТУЖБЕ

Смисао правила из члана 16. ЗПП је разграничење судске од управне надлежности, а не разграничење надлежности судова у односу на управљачка овлашћења послодавца.

Из образложења:

"У решењу којим се тужба после вишегодишњег трајања парнице овде ревидената одбацује, жалбени суд сматра да је првостепени суд учинио битну повреду одредаба парничног поступка из члана 361. став 2. тачка 2. у вези члана 16. Закона о парничном поступку, јер је одлучио о захтеву који не спада у судску надлежност, с обзиром да распоређивање запослених врши послодавац по Закону о раду упућивањем понуде запосленом за закључење анекса уговора о раду.

Изложено становиште другостепеног суда није правилно.

Наиме, правило из члана 16. ЗПП по коме суд у току целог поступка по службеној дужности пази да ли решавање спора спада у судску надлежност има за циљ разграничење надлежности суда и органа управе (домаћег или иностраног). На ту повреду суд пази по службеној дужности, у току целог поступка и у случају њеног постојања тужба се одбацује и све спроведене радње се укидају.

У конкретном случају није учињена апсолутно битна повреда одредаба парничног поступка из члана 361. став 2. тачка 2. у вези члана 16. ЗПП јер је по правилу из члана 1. ЗПП између осталог, редован суд надлежан да расправља и одлучује у споровима из радних односа осим ако су неки од тих спорова посебним законом уступљени у надлежност другог суда односно државног органа.

Смисао правила из члана 16. ЗПП је разграничење судске од управне надлежности, а не разграничење надлежности судова у односу на надлежност послодавца (аутономно право на распоређивање радника).

Судска пракса је и раније, у периоду важења Закона о радним односима из 1996. године и свих закона о раду (садашњи Закон о раду – члан 191) доследна у непромењеном ставу да одлука о реинтеграцији – враћању на рад треба (у случају незаконитог престанка радног односа), да садржи правило о тзв. "адекватном радном месту" односно да се запослени враћа на рад које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима. У извршењу судске одлуке (добровољном или принудном) послодавац може да понуди закључење новог уговора о раду или анекс ранијег уговора. Овакво дефинисање појма "адекватног радног места" садржано у изрекама судских одлука представља брану од самовоље и злоупотребе послодавца, у циљу заштите права запослених. Она одређује границе (оквире) и критеријуме којих се послодавац мора придржавати. Тиме се не нарушава аутономија послодавца у управљачкој власти – распоређивању запослених, јер послодавац има право избора да запосленог врати на исто радно место или да га распореди на друго радно место у складу са израженим критеријумима.

Доношењем побијане одлуке, другостепени суд је учинио битну повреду одредаба парничног поступка из члана 361. став 2. тачка 7. ЗПП, јер незаконитим поступањем - одбацивањем тужбе, тужиоцима није дата могућност да расправљају пред судом".

(Сентенца из решења Врховног касационог суда Рев2 2760/2016 од 21.12.2016. године, утврђена на седници Грађанског одељења 27.6.2017.године)