

Зато је пресуда укинута да се утврди шта је с амбалажом из претходних испорука пива па да се оцени застарелост за враћање амбалаже“.

Према томе, када се ради о дужем временском пословању странака и сукцесивној испоруци робе и враћању амбалаже, најпре се раздужује враћање амбалаже која је раније примљена, а за остатак невраћене амбалаже се утврђује од када потиче, тј. када је роба примљена па се оцењује приговор застарелости на овако невраћену амбалажу.

(Решење Вишег привредног суда Србије, Пж. 5693/89 од 20. новембра 1989)

Припремио др Јездимир Митровић

ОДЛУКЕ СУДА УДРУЖЕНОГ РАДА СРБИЈЕ

Заснивање радног односа са стипендистом

Предлагач — Скупштина општине — Веће удруженог рада је у предлогу за покретање поступка навео да је директор радне организације привремено обуставио извршење одлуке Радничког савета радне организације о пријему у радни однос радника на послове дипломираног електроинжењера. Скупштина општине је разматрала питање обуставе од извршења одлуке Радничког савета, те утврдила да је одлука Радничког савета у супротности са чланом 4. Правилника о радним односима и планом кадрова од 1986—1990. године. Предлагач — Скупштина општине је преложила да суд утврди да је одлука Радничког савета у супротности са чланом 4. Правилника о радним односима и планом кадрова за период од 1986—1990. и ту одлуку поништи. Други учесник, Раднички савет радне организације је оспорио захтев и навео да је Раднички савет приликом доношења одлуке имао у виду уговор који је био закључен између примљеног радника и радне организације о коришћењу кадровског кредита. Према том уговору, радна организација је преузела обавезу да радника прими у радни однос по завршеном школовању.

Основни суд удруженог рада у Титовом Ужицу је одлуком Сд. број 92/88 од 22. новембра 1988. године утврдио да је одлука Радничког савета у супротности са чланом 4. Правилника о радним односима те је исту поништио. Утврдио је да је према средњорочном плану кадрова за период 1986—1990, који је усвојен на референдуму, предвиђено да се прими у радни однос само један дипломирани електроинжењер. Пошто је радна организација у 1987. години већ примила једног електроинжењера, то је у целости извршен и реализован план пријема у радни однос. Стога је Раднички савет поступио супротно плану кадрова када је примио још једног извршиоца на наведеним пословима.

Суд удруженог рада Србије је одлуком Ро. број 136/89 од 11. маја 1989. године преиначио одлуку Основног суда и одбио стављени захтев Већа удруженог рада Скупштине општине. При томе је пошао од чињенице да је између стипендисте и радне организације закључен уговор о радној обавези. Овим уговором се стипендиста обавезао да ће редовно полагати испите и завршити студије, те да ће по завршеном школовању остати на раду у радној организацији најмање онолико времена колико је примао кадровски кредит. С друге стране, радна организација се обавезала да стипендисти по успешно завршеном школовању обезбеди радно место које одговара његовим школским квалификацијама. Доносећи одлуку о заснивању радног односа са стипендистом, радна организација је испоштовала своју обавезу из наведеног уговора. Стога се не може сматрати да је у радној организацији незаконито поступљено јер је планом кадрова за период од 1986—1990.

предвиђена могућност пријема једног дипломираног електроинжењера, а у радној организацији је по огласу примљено друго лице за вршење ових послова. Тачно је да је радна организација дужна да води рачуна о планирању кадрова, али је такође дужна да тај план усагласи са својим уговорним обавезама, односно да узме у обзир прилив кадрова који се обезбеђују на основу оваквих уговора.

(Одлука Основног суда удруженог рада у Титовом Ужциу Сд. број 92/88 од 22. новембра 1988. године и одлука Суда удруженог рада Србије Ро. број 136/89 од 11. маја 1989. године).

Нераспоређени радник органа управе

Радник је у предлогу за покретање поступка навео да је решењем од 30. јуна 1988. године проглашен радником за чијим је радом престала потреба, те је остао нераспоређен у радној заједници, с тим што му радни однос престаје истеком отказног рока. У прилог постављеног захтева је истакао да у радној заједници постоји могућност његовог распоређивања јер постоје упражњени послови и радни задаци који одговарају стручној спреми и радном искуству које поседује.

Основни суд удруженог рада у Београду одлуком Ро. број 1142/88 од 31. марта 1989. године одбио је стављени захтев предлагача. Утврдио је да је од стране Извршног савета Скупштине општине усвојио Одлуку о функцијама и организацији општинских органа управе и стручних служби, на основу које су сви органи управе донели своје Правилнике о систематизацији послова и радних задатака којима су утврђени послови и радни задаци са потребним бројем извршилаца, условима за распоређивање и описом послова. Правилником о систематизацији послова и радних задатака Радне заједнице смањен је број извршилаца на пословима канцеларијског референта за грађевинске и заједничке послове, које је обављао предлагач. Одредбом члана 7. Закона о изменама и допунама Закона о државној управи је предвиђено да уколико је општим актом о организацији и раду и систематизацији послова и задатака дошло до промене у организацији и раду органа, смањења обима послова и задатака или укидања послова, унапређења организације и метода рада, као и модернизације послова, који проузрокују смањење броја радника, радници се распоређују на послове који одговарају њиховој стручној спреми и радном искуству у истом или другом органу исте друштвено-политичке заједнице, ако се о томе споразумеју функционери који руководе органима. Према ставу 3. истог члана предвиђено је да ако радници из става 1. не могу да се распореде престаје им радни однос након истека отказног рока чија дужина зависи од дужине радног стажа.

Суд удруженог рада Србије је одлуком Ро. број 3296/89 од 10. октобра 1989. године одбио жалбу радника и потврдио одлуку Основног суда. При томе је изнео став да је према наведеним одредбама Закона функционер који руководи органом управе овлашћен да утврди да радник за чијим радом престаје потреба остаје нераспоређен и да му радни однос престаје истеком отказног рока. Ничим није доведен у сумњу закључак функционера Радне заједнице да је престала потреба за радом предлагача и да не постоје други послови у истом или другом органу на које би се овај радник могао распоредити. Искључиво је право функционера који руководи органом који ће радник за чијим радом престаје потреба остати нераспоређен. У том смислу, суд удруженог рада није овлашћен да цени целисходност за чијим радом од радника у стручној служби престаје потреба.

(Одлука Основног суда удруженог рада у Београду Ро. број 1142/88 од 31. марта 1989. и одлука Суда удруженог рада Србије Ро. бр. 3296/89 од 10. октобра 1989. године).

Престанак радног односа због недоласка на посао

Радник је у предлогу за покретање поступка навео да је Комисија за радне односе донела одлуку да му престаје радни однос због тога што се није јављао на посао од 1. ро 7. јула и од 21. јула па надаље, а изостанке није оправдао. Истакао је да је одлука незаконита јер је он у том периоду лечен од алкохолизма те није могао бити оглашен одговорним за изостанак са рада. Предложио је да суд побрзи одлуку поништити и обавезе Основну организацију да га врати у радни однос.

Основни суд удруженог рада у Чачку одлуком Ро. број 609/88 од 18. априла 1989. године поништио је одлуку Комисије за радне односе, обавезао основну организацију да га врати у радни однос и распореди на одговарајуће послове и радне задатке. Утврдио је на основу налаза вештака — неуропсихијатра да је предлагач лечен на неуропсихијатријском одељењу од епилепсије и алкохолизма, а да је у току 1988. године све време био у физичкој зависности од алкохола и пословно неспособан да схвати и правилно оцењује своје поступке.

Суд удруженог рада Србије је одлуком Ро. број 2496/89 од 24. септембра 1989. године преиначио одлуку Основног суда и одбио захтев радника за поништај одлуке о престанку радног односа радника. При томе је пошао од одредбе члана 167, став 1, тачка 7. Закона о удруженом раду и члана 135, став 5. Правилника о радним односима основне организације, којим је предвиђено да раднику престаје радни однос у основној организацији ако није долазио на посао узастопно седам радних дана, а о разлозима није обавестио своју организацију удруженог рада. Дакле, два су услова за престанак радног односа по овом основу: недолазак на посао узастопно седам радних дана и необавештавање организације о разлозима недоласка. У конкретном случају испуњена су оба услова. Чињеница је да је радник болестан како је то утврдио првостепени суд путем лекара вештака. Али, погрешан је закључак првостепеног суда да није могао обавестити основну организацију о разлозима недоласка на посао. Ово је могао и морао учинити непосредно — лично или посредно преко неког од чланова породичног домаћинства. Ово утолико пре што у времену од 25. јула 1988. године када је престао да долази на посао, па до 13. септембра 1988. године када је од стране лекара утврђена привремена спреченост за рад почев од 14. септембра 1988. године, радник нити је долазио на посао, нити се лечио, нити је основну организацију обавестио о разлозима недоласка на посао. Овако неодговоран однос према себи и основној организацији непоштен је уз уважавање здравственог стања.

(Одлука Основног суда удруженог рада у Чачку, Ро. број 609/88 од 18. априла 1989. године и одлука Суда удруженог рада Србије Ро. број 2496/89 од 24. септембра 1989. године).

Припремила Радмила Шаркић