



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 1607/2016**  
**28.09.2016. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Лидије Ђукић и Божидара Вујичића, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Саша Филиповић, адвокат из ..., против туженог „ББ“ из ..., чији је пуномоћник Александар Бугарин, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3450/14 од 02.12.2014. године, у седници одржаној 28.09.2016. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3450/14 од 02.12.2014. године.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Аранђеловцу П1 2292/13 од 30.03.2015. године, ставом првим изреке, одбијен је, као неоснован, тужбени захтев тужиље којим је тражила да се поништи, као незаконито, решење о отказу уговора о раду од 01.08.2011. године и да се обавезе тужени да тужиљу врати на рад на послове „...“ или на друге одговарајуће послове. Ставом другим изреке одбијен је и тужбени захтев којим је тужиља тражила да се тужени обавезе да јој накнади штету у висини изгубљене зараде и других примања који јој припадају по закону, општем акту и уговору о раду, те да уплати доприосе за обавезно социјално и пензијско осигурање, а ставом трећим изреке обавезана је тужиља да туженом накнади трошкове парничног поступка од 243.000,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3450/14 од 02.12.2014. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужиље и првостепена пресуда потврђена у ставу првом и другом изреке, док је ставом другим изреке, укинута решење о трошковима поступка, садржано у ставу трећем изреке првостепене пресуде и у том делу предмет враћен првостепеном суду на поновни поступак.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужиља је изјавила ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 399. ЗПП („Службени гласник РС“ бр. 125/04 и 111/09), па је нашао да је ревизија неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 361. став 2. тачка 9. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, а у поступку пред другогступеним судом није дошло до пропуста у примени или до погрешне примене које од одредаба овог закона, при чему другогступена пресуда садржи и оцену свих жалбених навода који су од одлучног значаја, па нема ни повреде из става 1. овог члана, на коју се ревизијом указује.

Према чињеничном стању на коме је заснована побијана одлука, тужиља је била у радном односу на неодређено време код туженог, распоређена на послове асистента планирања, до доношења решења туженог од 01.08.2011. године, којим јој је отказан уговор о раду, на основу члана 179. тачка 9. Закона о раду, јер је због економских, технолошких и организационих промена код туженог, дошло до престанка потребе за њеним радом. Пре доношења овог решења, тужени је 21.04.2010. године, са синдикалном организацијом закључио Споразум о прекиду штрајка, којим је, поред споразума о обустави штрајка, договорено и да ће се евентуално отпуштање запослених за чијим је радом престала потреба, вршити под условом добровољног одласка из предузећа уз исплату стимулативних отпремнина запосленима чије пријаве буду прихваћене, као и да ће потписници Споразума по окончању летње сезоне 2010. године, размотрити успешност реализације програма добровољног напуштања компаније, уз могућност промене услова за отпуштање запослених ако то ситуација захтева. Тужени је ради реализације наведеног споразума 07.06.2010. године објавио интерни оглас за прикупљање понуда запослених за престанак радног односа по основу вишка запослених уз исплату стимулативне отпремнине, након чега је 10.03.2011., 28.03.2011. и 05.04.2011. године, упућивао позиве председнику самосталног синдиката туженог ради презентације резултата пословања туженог у 2010. години, разматрања успешности реализације програма добровољног напуштања компаније и упознавање са плановима туженог да се спровођењем програма решавања вишка запослених смањи број запослених. Пре доношења оспореног решења тужени је донео и Правилник о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова од 21.04.2011. године, којим је, између осталог, у Сектору ... (чланом 3. тачка 27.), на радном месту ... смањен број извршилаца са 2 на 1. Дана 23.06.2011. године тужени је донео предлог Програма решавања вишка запослених, који је достављен на мишљење Националној служби за запошљавање и синдикалној организацији туженог. Синдикална организација туженог је у свом мишљењу изразила неслагање са предлогом Програма решавања вишка запослених, а Национална служба за запошљавање је доставила туженом мишљење и предлог

мера за запошљавање вишка запослених код туженог у коме је, поред осталог, наведено да код туженог не постоји могућност да се запосленима који су вишак обезбеди било које од права утврђених у члановима 154. - 156. Закона о раду, те да је послодавцу предочено, после увида у захтеве за потребном радном снагом, да не постоји потражња за занимања запослених који су технолошки вишак. Дана 18.07.2011. године тужени је донео Програм решавања вишка запослених, којим су утврђени разлози престанка потребе за радом запослених, као и структура запослених за чијим је радом престала потреба.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених утврђени су чланом 3. Анекса 3. Колективног уговора туженог, од 24.01.2007. године, и то: резултати рада, однос запосленог према раду, имовно стање запосленог, дужина радног стажа и стручна спрема, с тим што је одређено да је значај критеријума из ове одредбе изражен редоследом којим су критеријуми наведени, тако да критеријум вишег значаја, ако је на основу њега могуће утврдити ко ће од запослених који представљају вишак бити проглашен вишком запослених, искључује примену критеријума нижег значаја. Чланом 10. овог Колективног уговора, утврђено је да се категорије запослених прецизно побројани овим чланом, а између осталог запослена жена за време трудноће, као и запослена жена на породилском одсуству и одсуству ради неге детета, не могу одредити вишком запослених без њихове сагласности, чак и ако испуњавају услове према критеријумима утврђеним овим Колективним уговором. На радном месту асистента планирања, на које су биле распоређене тужиља и ВВ, смањен је број извршилаца са 2 на 1, па се ради утврђивања ко ће од ове две запослене бити проглашен вишком приступило примени критеријума из Колективног уговора. Применом првог критеријума – резултати рада, обе запослене су оценом непосредног руководиоца биле вредноване истом оценом, па применом следећег критеријума – имовног стања запослених, Комисија туженог за процену имовног стања, а на основу документације коју су ове запослене доставиле као доказ о свом социјално-економском статусу, је утврдила да је тужиља бољег имовног стања од ВВ - друге запослене на истом радном месту. Решењем туженог од 30.11.2011. године, утврђено је да је ВВ 19.10.2011. године отпочела коришћење породилског одсуства и да ће породилско одсуство и одсуство ради неге детета користити у континуитету до 19.10.2012. године. Технолошким вишком проглашена је тужиља, а тужени јој је исплатио отпремнину због престанка радног односа по овом основу.

Код овако утврђеног чињеничног стања, правилно је побијаном одлуком одбијен тужбени захтев за поништај решења о престанку радног односа тужиљи, уз закључак судова да су за његово доношење били испуњени услови из члана 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

Чланом 179. тачка 9. наведеног закона, прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. Одредбом члана 153-158. Закона о раду прописан је

начин утврђивања вишка запослених код послодавца када је, с обзиром на укупан број запослених и број запослених који су вишак, неопходно доношење програма решавања вишка запослених, па је прописана садржина програма и поступак његовог доношења. Чланом 155. став 1. тачка 1. прописано је да програм садржи разлоге престанка потребе за радом запослених, а тачком 4. критеријуме за утврђивање који запослени су вишак, док је према ставу 2. овог члана послодавац дужан да предлог програма достави синдикату и организацији надлежној за запошљавање ради давања мишљења. Чланом 156. став 3. Закона о раду прописано је да је послодавац дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

У конкретном случају код туженог је дошло до организационих промена и потребе смањења броја запослених, а између осталог и до смањења броја извршилаца на пословима које је обављала тужиља. У поступку доношења побијаног решења, тужени је поступио у складу са одредбама члана 153. до 158. Закона о раду, с обзиром да је, супротно наводима ревизије, Програм решавања вишка запослених, донео уз прибављено мишљење Националне службе за запошљавање и синдиката запослених. Критеријуми за утврђивање вишка запослених предвиђени су Анексом 3. Колективног уговора, којим је одређен и значај критеријума из ове одредбе према редоследу којим су критеријуми наведени, тако да критеријум вишег значаја, искључује примену критеријума нижег значаја. Правилном применом одредаба Колективног уговора који се односе на врсту и значај критеријума приликом одређивања вишка запослених, у ситуацији у којој су обе запослене по првом критеријум исто вредноване (резултати рада), тужени је приступио примени следећег критеријума – имовно стање запослених, чијом применом је утврђено да је тужиља бољег имовног стања од ВВ, чиме је испуњен услов да тужиља буде проглашена вишком запослених на овом радном месту. При том, ВВ уговор о раду није могао бити отказан по овом основу, без њене сагласности, с обзиром да она као запослена која се налази на породилском одсуству и одсуству ради неге детета, ужива посебну заштиту од отказа, предвиђену како Колективним уговором тако и Законом о раду.

У поступку доношења побијаног решења тужени је испоштовао и одредбу члана 158. став 1. Закона о раду, с обзиром да је пре доношења решења тужиљи исплаћена отпремнина. Околност на коју се ревизијом указује, да је отпремнина неправилно утврђена и исплаћена у мањем износу од износа на који би тужиља имала право, не чини решење о отказу незаконитим, како то основано налазе нижестепени судови, већ само овлашћује тужиљу да поднесе захтев (и у судском поступку) за исплату мање плаћеног износа.

Неосновани су наводи ревизије да тужени приликом спровођења Програма решавања вишка запослених није предузео ниједну од мера прописаних одредбом члана 155. Закона о раду, с обзиром да је у поступку пред нижестепеним судовима

утврђено да није било могућности за премештај тужиље на друге послове, нити за њено упућивање на рад код другог послодавца.

Имајући у виду да је на овај начин тужени у свему поступио по наведеним законским одредбама, то је правилна одлука нижестепених судова да није основан захтев тужиље за поништај отказа уговора о раду, па је неосновано истицање у ревизији тужиље да су нижестепени судови погрешно применили материјално право. Будући да је побијано решење о отказу уговора о раду законито, то не постоји ни основ за обавезивање туженог да тужиљу врати на рад, у смислу члана 191. став 1. Закона о раду, што ревизију тужиље чини неоснованом и у том делу.

Осталим наводима ревизије понављају се жалбени разлози о којима се апелациони суд изјаснио, дајући разлоге које прихвата и Врховни касациони суд.

На основу члана 414. став 1. ЗПП одлучено је као у изреци.

**Председник већа - судија  
Весна Поповић,с.р.**

**За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић**