



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 987/2020**  
**30.09.2020. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Зоране Делибашић и Гордане Комненић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Живомир Рајчић, адвокат из ..., против туженог ЈП "Љубичево" из Пожаревца, кога заступа Градско правобранилаштво Града Пожаревца, ради поништаја решења о престанку радног односа, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3123/2018 од 10.07.2019. године, у седници одржаној 30.09.2020. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија туженог ЈП "Љубичево" из Пожаревца, изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3123/2018 од 10.07.2019. године.

**Образложење**

Делимичном пресудом Основног суда у Пожаревцу П1 140/16 од 20.07.2018. године, ставом 1.изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца, па је поништено, као незаконито, решење туженог бр. ... од 01.06.2016. године и наложено туженом да тужиоца врати на рад. Ставом 2.изреке, одлучено је да ће о преосталом тужбеном захтеву тужиоца и трошковима поступка суд одлучити коначном одлуком.

Пресудом Апелационог суда Крагујевцу Гж1 3123/2018 од 10.07.2019. године, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена пресуда Основног суда у Пожаревцу П1 140/16 од 20.07.2018. године, у ставу 1.изреке пресуде.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је благовремено изјавио ревизију, због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду, применом одредбе члана 408. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС" бр. 72/11 ... 87/18), па је нашао да ревизија туженог није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, а у наводима ревизије не указује се на неку другу битну повреду прописану одредбом члана 407. став 1. тачке 2. и 3. истог Закона.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је код туженог био у радном односу на неодређено време, на основу уговора о раду од 18.02.2009. године, тако што је првобитно био распоређен на послове ... . Анексом уговора о раду, тужилац је распоређен на послове ... . Скупштина Града Пожаревца је, као оснивач туженог, у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС" бр. 68 од 04.08.2015. године) донела одлуку о максималном броју запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе Града Пожаревца за 2015. годину бр. ... од 29.02.2016. године. Том Одлуком је за туженог утврђен максималан број запослених од 27. У том моменту, тужени је имао 30 радника запослених на неодређено време. Поступајући у складу са наведеном Одлуком, директор туженог је, на основу анализе стања предвидео смањење броја извршилаца у ОЈ "... " за два извршиоца и у ОЈ "...", у којој је послове обављао тужилац, за једног извршиоца. Оспореним решењем туженог бр. ... од 01.06.2016. године, тужиоцу, као запосленом на радном месту ... код туженог, дана 17.06.2016. године, престао је радни однос заснован на неодређено време, због престанка потребе за његовим радом, јер је услед економских и организационих промена престала потреба за обављањем послова тог радног места са постојећим бројем од шест извршилаца, које послове ће убудуће обављати пет извршилаца, у смислу сачињене анализе стања у предузећу од 07.03.2016. године. Тужени није био у могућности да тужиоцу обезбеди обављање других одговарајућих послова и оспособљавање за рад на другим пословима, као ни упућивање на рад код другог послодавца. У образложењу те одлуке наведени су критеријуми по којима је утврђено ко од више извршилаца на радном месту ... представља вишак запослених и то; дужина радног стажа, брачно стање, залагање на радном месту, као и поштовање радне дисциплине. Против тужиоца је његов непосредни руководиоца, ББ, подносио дисциплинску пријаву, а тужилац је такође два пута упозораван због постојања разлога за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине и повреде радне обавезе. Такође је против тужиоца поднета и кривична пријава ПУ Града Пожаревца због вербалног и физичког дуела са другим запосленим код туженог, ВВ. Тужиоцу је исплаћена отпремнина у износу од 89.000,00 динара. Директор туженог се изјаснио да се приликом доношења оспореног решења ослонио на сугестије непосредног руководиоца тужиоца, ББ, те да је сматрао да је довољно да у решењу отказа уговора о раду тужиоцу поброји све критеријуме, без потребе да их посебно образлаже, имајући у виду да је исте критеријуме применио и на остале запослене ..., од којих нико није учинио повреду радне дисциплине, као што је случај са тужиоцем.

Правилно су нижестепени судови, полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, закључили да је тужбени захтев тужиоца основан због чега је усвојен, па је поништено, као незаконито, решење туженог бр. 264 од 01.06.2016. године, а туженом наложено да тужиоца врати на рад.

Тужиоцу је отказан уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, у складу са одредбом члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05...54/09), чијом применом послодавац може запосленом да откаже уговор о

раду ако услед технолошких, економских или организационих промена, престане потреба за обављањем одређеног посла. Закон о раду не садржи критеријуме којих је послодавац дужан да се придржава при одређивању на које ће се запослене односити престанак потребе за радом, већ прописује поступак који се, у том случају, примењује и одређује права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба. У овом конкретном случају, тужени није имао обавезу доношења програма решавања вишка запослених, али је анализом стања у предузећу утврдио разлоге за престанак потребе за радом једног извршиоца на радном месту ... . У ситуацији када послодавац није у обавези да донесе програм решавања вишка запослених, то му ипак не даје право да, без одређеног критеријума, сам одлучи који запослени представља вишак, што је овде случај. Наиме, у овом конкретном случају, отказ уговора о раду тужиоцу је дат на основу дискреционог овлашћења директора, а без унапред утврђених критеријума, који су само паушално наведени и без утврђених чињеница о оцени резултата рада запосленог коме се отказује уговор о раду, али и других запослених који су, у овом случају, били изложени конкуренцији.

Наводима ревизије туженог да Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору не предвиђа критеријуме на основу којих се утврђује ко од више извршилаца на одређеном радном месту представља вишак запослених и да је дискреционо право послодавца да примени критеријуме које је сам одредио, не доводи се у сумњу правилност нижестепених одлука. То што је директор туженог у образложењу оспореног решења паушално навео критеријуме којима се руководио при одлучивању о томе ко од више извршилаца на радном месту ... представља вишак запослених, у овом случају није битна чињеница, јер је изостала оцена резултата рада, као и оцена примене предвиђених критеријума на све запослене који су, заједно са тужиоцем, били изложени конкуренцији. Због тога се ревизијом туженог неосновано указује на погрешну примену материјалног права.

Из наведених разлога, Врховни касациони суд је одлуку као у изреци ове пресуде донео у смислу одредбе члана 414. став 1. Закона о парничном поступку.

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

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић