



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 884/2019**  
**15.07.2021. године**  
**Београд**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Слађане Накић Момировић, председника већа, Добриле Страјина и Марине Милановић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Душко Никодијевић, адвокат из ..., против туженог „Гоша Монтажа“ АД из Београда, чији је пуномоћник Иван Вујић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 2312/17 од 15.06.2018. године, у седници одржаној 15.07.2021. године, донео је

**РЕШЕЊЕ**

**УКИДАЈУ СЕ** пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 2312/17 од 15.06.2018. године и пресуда Основног суда у Великој Плани П1 694/13 од 09.02.2017. године и предмет враћа првостепеном суду на поновно суђење.

**Образложење**

Делимичном пресудом Основног суда у Великој Плани П1 694/2013 од 09.02.2017. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев за поништај решења туженог од 16.04.2013. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду са пратећим анексима. Ставом другим изреке, одређено је да ће о тужбеном захтеву тужиоца који се односи на исплату разлике зараде и трошковима спора бити одлучено коначном пресудом.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 2312/17 од 15.06.2018. године, одбијена је жалба тужиоца и потврђена делимична пресуда Основног суда у Великој Плани П1 694/2013 од 09.02.2017. године.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилац је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку, Врховни касациони суд је нашао да је ревизија основана.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог на радном месту ... групе по основу уговора о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности од 26.11.2006. године са пратећим анексима. Одлуком Надзорног одбора туженог од 21.02.2012. године, покренут је поступак за утврђивање вишка запослених,

утврђено да ће послодавац у поступку решавања вишка запослених донети програм и да ће се у том поступку примењивати чл. 126-129 Колективног уговора, којима је су предвиђени критеријуми за утврђивање вишка запослених. Правилником туженог о организацији и систематизацији послова од 25.12.2012. године, број извршилаца на радном месту ... је смањен са 241 на 156 запослених. Програм решавања вишка запослених донет је 25.01.2013. године, а тужени је сачинио обједињену листу – преглед оцена ... и ...25.01.2013. године, на основу извршених анкета из организационих јединица у којима су радили. Предложено је да технолошким вишком буду проглашени сви запослени којима у колони „коментар“ не стоји да задовољава критеријуме или да у потпуности задовољава критеријуме. Тужилац је за редовност на раду добио оцену 4,2, за залагање 3,3 и за самосталност оцену 2, при чему је у коментару наведено да тужилац испољава „низак ниво личне одговорности“, па је применом основног критеријума проглашен за технолошки вишак. Решењем туженог од 16.04.2013. године, тужиоцу је отказан уговор о раду због престанка потребе за његовим радом услед смањеног обима посла и економских тешкоћа у пословању код туженог и радни однос му је престао 01.05.2013. године.

Код тако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су одбили тужбени захтев, налазећи да је решење о отказу уговора о раду законито, применом члана 179. тачка 9. Закона о раду.

Врховни касациони су налази да у поступку пред првостепеним и другостепеним судом због погрешне примене материјалног права, чињенично стање непотпуно утврђено.

Чланом 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05 ... 54/09), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, односно ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Одредбом чл. 153-157. тог закона прописан је поступак који је послодавац дужан да спроведе приликом оглашавања запослених за технолошки вишак, као и мере које је дужан да предузме. У члану 155. став 3. наведеног закона прописано је да програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор, директор. Одредбом члана 155. став 3. истог закона прописано је да програм нарочито садржи разлоге престанка потребе за радом запослених, укупан број запослених, број, квалификациону структуру, године старости и стажа осигурања запослених који су вишак и послове које обављају, критеријуме за утврђење вишка запослених, мере за запошљавање предвиђене законом, средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

У овом случају, програм решавања вишка запослених донео је надзорни одбор туженог, а из до сада утврђеног чињеничног стања се не може закључити да ли донети програм садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених и друге елементе прописане чланом 155. став 3. Закона о раду. Одлуком надзорног одбора туженог од 21.12.2012. године којом је поступак за утврђење технолошког вишка код туженог

покренут, предвиђено да ће програм решавања вишка запослених бити донет применом критеријума из чл. 126-129. Колективног уговора, али то не значи да у програму решавања вишка запослених нису морали бити јасно утврђени критеријуми за одређивање вишка запослених и да критеријуми из колективног уговора чине саставни део програма.

Чланом 127. Колективног уговора туженог, прописано је да су резултати рада предвиђени као основни критеријум за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, при чему се исти утврђују на основу оствареног учинка, према утврђеним нормативима и стандардима рада, а у њиховом одсуству, на основу образложене оцене непосредног руководиоца према квалитету обављеног посла, самосталности у раду и иновацијама, ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсуства, све за период од годину дана.

Образложена оцена резултата рада тужиоца сачињена је 18.01. 2013. године, пре доношења програма решавања вишка запослених са утврђеним критеријумима. Тужилац је вреднован уштено, по квалитету обављеног посла, самосталности у раду, редовности на послу, залагању, учинку, способности и односу према обавезама и средствима за рад. Оцену је дао ББ, директор производог погона у коме је тужилац радио, док из утврђеног чињеничног стања произлази да то лице није било непосредни руководиоца тужиоца, већ да је оцену дао по припремљеном образцу за оцењивање, а да су пословође, шефови и руководиоци непосредно пратили рад тужиоца. Сходно наведеном, не може се закључити да су код оцењивања извршилаца на радном месту ... свих категорија примењени критеријуми из Колективног уговора, на начин предвиђен тим уговором, индивидуалним вредновањем од непосредног руководиоца за период од најмање годину дана.

Из наведених разлога, а како није било услова за преиначење нижестепених пресуда Врховни касациони суд је на основу члана 416. став 2. ЗПП укинуо пресуде првостепеног и другостепеног суда и предмет вратио на поновно суђење првостепеном суду, који ће имајући у виду примедбе изложене у овом решењу поново ценити, правилно примењујући одредбе члана 179. тачка 9. Закона о раду, разлоге за отказ уговора о раду тужиоцу.

С обзиром да одлука о трошковима поступка зависи од коначног исхода спора и постигнутог успеха странака, то је на основу члана 161. став 3. ЗПП укинута и одлука о трошковима поступка.

На основу изложеног, одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија  
Слађана Накић Момировић, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић