



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 2543/2021**  
**26.01.2022. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Добриле Страјина, председника већа, Гордане Комненић и Драгане Миросављевић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Миодраг Раданчић, адвокат из ..., против туженог Предузећа за производњу, спољну и унутрашњу трговину "Falc east" d.o.o. из Књажевца, чији је пуномоћник Душица Грба, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 3034/20 од 12.05.2021. године, у седници одржаној 26.01.2022. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 3034/20 од 12.05.2021. године.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Књажевцу П1 52/2019 од 17.07.2020. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиле, па је поништена, као незаконита, одлука туженог – решење о отказу уговора о раду бр. .. од 22.03.2019. године, којим је отказан тужилци уговор о раду бр. .. од 20.12.2013. године, са припадајућим анексима, а тужени је обавезан да тужилцу врати на исте или сличне послове који одговарају њеној стручној спреми, знању и способностима. Ставом другим изреке, тужени је обавезан да тужилци на име трошкова парничног поступка исплати износ од 105.000,00 динара, са законском затезном каматом од дана извршности до исплате.

Апелациони суд у Нишу је, пресудом Гж1 3034/20 од 12.05.2021. године, ставом првим изреке, одбио као неосновану жалбу туженог и потврдио пресуду Основног суда у Књажевцу П1 52/2019 од 17.07.2020. године, у ставу првом изреке. Ставом другим изреке, преиначена је иста пресуда у ставу другом изреке, тако што је тужени обавезан да тужилци накнади трошкове поступка у износу од 88.500,00 динара, са законском затезном каматом од дана извршности пресуде до исплате, док је захтев тужиле за накнаду трошкова у већем износу од досуђених 88.500,00 динара до тражених 105.000,00 динара, одбијен као неоснован. Ставом трећим изреке, одбијен је као неоснован захтев туженог за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Против правноснажне одлуке донете у другом степену, тужени је изјавио благовремену ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду, применом одредбе члана 408. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ... 18/20) и утврдио 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 поступку пред другостепеним судом није било битних повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. истог Закона, на које ревидент у ревизији указује.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била запослена код туженог на основу уговора о раду бр. .. од 20.12.2013. године, тако што је распоређена на послове израђивача обуће .. у одељењу круга .. . Решењем туженог бр. .. од 22.03.2019. године, тужили је отказан уговор о раду дана 22.03.2019. године, пошто је проглашена технолошким вишком, на основу одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду. У периоду од 01.01.2019. године до 30.06.2019. године, 25 радника туженог је, на исти начин као и тужила, добило отказ, а тужени је у периоду од 01.01.2019. године до 30.06.2019. године запослио нових 25 радника. У време када је побијана одлука о отказу тужили уговора о раду донета, тужени је имао укупно 942 запослена радника на неодређено време, а од тог броја, као вишак, је укупно утврђено 25 запослених. У Одлуци о утврђивању вишка запослених бр. .. од 27.02.2019. године, тужени је констатовао да је у складу са потребама производње и обављања пословне делатности извршио промене, технолошке, економске и организационе структуре, од којих су економске доминантне, имајући у виду континуирано стварање губитка, који губитак за 2018. годину је износио 239.000.000,00 динара. У образложењу побијане Одлуке наведено је да су критеријуми на основу којих је послодавац утврдио вишак запослених: радни учинак – резултати рада које је запослени остварио у претходна три месеца према оцени надлежног руководиоца; имовно стање запосленог; радни стаж запосленог; здравствено стање запосленог; број деце на школовању; пристанак запосленог и др.

Код овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су закључили да је предметна одлука туженог о отказу уговора о раду тужили ништава и туженог обавезали да тужилу врати на рад, пошто је законски услов за проглашење запосленог вишком претходно утврђење да је због смањеног обима посла неопходно укинути одређена радна места или на одређеним умањити број извршилаца, а тужени није доказао да је дошло до укидања послова на којима је тужила радила или до смањења броја извршилаца, нити је доказао да је изменио акт о систематизацији радних места у циљу рационализације броја запослених. Тужени такође није доказао да је нових 25 запослених примљених у радни однос у периоду од 14.01.2019. године до 24.06.2019. године, у време непосредно после проглашавања 25 запослених вишком, распоредио на друга радна места, различита од послова на којима су радили запослени проглашени вишком, па и тужила.

По оцени Врховног касационог суда, одлука нижестепених судова је донета правилном променом материјалног права.

Одредбом члана 179. став. 5. тачка 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05...75/14), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје 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. У одредби члана 153. истог Закона, прописана је обавеза послодавца да донесе Програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање: 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20 а мање од 100 запослених на неодређено време; 2) 10% запослених код послодавца који је имао у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време; 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време (став 1. Програм дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана из разлога наведених у ставу 1. тог члана закона, без обзира на укупан број запослених код послодавца (став 2.). Према члану 155. став 1. Закона о раду, Програм нарочито садржи: 1) разлоге престанка потребе за радом запослених; 2) укупан број запослених код послодавца; 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају; 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених; 5) мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере; 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених; 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду. Ставом 2. тог члана Закона, прописано је да је послодавац дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. тог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

На основу наведеног следи да закон разликује две ситуације и то: једну, када због насталих промена дође до укидања одређених служби или радних места и престанка потребе за обављањем одређеног посла; другу, кад дође до смањења обима посла и тиме до смањеног броја извршилаца на одређеним пословима. У другом случају, потребно је да се изврши избор запослених који су вишак и за чијим радом престаје потреба. Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца, у складу са постојећом систематизацијом, смањење њиховог броја новом систематизацијом и утврђивање вишка запослених, односно одређивање запосленог коме радни однос престаје, мора да буде извршено на основу одређених критеријума који искључују сваку произвољу, волонтаризам и дискриминацију. За постојање и оправданост тог законског разлога престанка радног односа и отказа уговора о раду запосленом од стране послодавца мора да постоје стварне и објективне околности, јер послодавац нема дискреционо право да, без одређеног критеријума, сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, одређивање лица која представљају вишак од више извршилаца на истом радном месту, без примене критеријума, такву одлуку чини незаконитом.

По оцени Врховног касационог суда, правилно су нижестепени судови закључили да у конкретном случају тужена није била дужна да донесе програм решавања вишка запослених. Међутим, ради правилно спроведеног поступка утврђивања вишка запослених на радним местима на којима ће доћи до смањења броја извршилаца, тужена је претходно морала да утврди нормативе и стандарде рада, као и да општим актом предвиди критеријуме на основу којих ће се вршити оцењивање запослених, са којим критеријумима запослени морају да буду упознати, што је све у конкретном случају изостало. Такође, решење о отказу уговора о раду мора да садржи чињенице о оцени резултата рада запосленог коме се отказује уговор о раду, али и других запослених, који су били изложени конкуренцији, што такође овде није случај, јер побијано решење само набраја критеријуме за утврђивање вишка запослених без образложења како су они заиста и примењени у погледу тужиле. Поред тога, законски услов за проглашење запосленог вишком је претходно утврђење да је због смањеног обима посла било неопходно укинути одређена радна места или на одређеним радним местима смањити број извршилаца. Тужени није доказао да је дошло до укидања послова на којима је тужилца радила или до смањења броја извршилаца, нити је доказао да је изменио акт о систематизацији радних места у циљу рационализације броја запослених. Отказ уговора о раду по дискреционом овлашћењу послодавца, без навођења разлога за примену критеријума који су примењени, такво решење чини незаконитим. Пошто је тужилца оглашена вишком без претходно примењених критеријума, Врховни касациони суд налази да су нижестепени судови, правилном применом материјалног права, усвојили њен тужбени захтев, поништили побијано решење туженог, којим је тужилци отказан уговор о раду, и на основу одредбе члана 191. став 1. Закона о раду, усвојили захтев тужилце за враћање на рад. Због тога су наводи ревизије туженог о погрешној примени материјалног права неосновани.

Правилна је и одлука о трошковима парничног поступка, јер је донета правилном применом одредбе члана 153. став 1. и 154. Закона о парничном поступку.

Из изложених разлога, Врховни касациони суд је одлуку као у изреци донео применом одредбе члана 414. став 1. Закона о парничном поступку.

**Председник већа - судија  
Добрила Страјина,с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић