



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 1079/2022**  
**12.05.2022. 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 тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Урош Матић, адвокат из ..., против туженог „Електромонтажа“ д.о.о. у Краљеву, чији је пуномоћник Милена Рајић Илић, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3822/20 од 10.11.2021. године, у седници одржаној 12.05.2022. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3822/20 од 10.11.2021. године.

**ОДБИЈА СЕ** захтев туженог за накнаду трошкова ревизијског поступка.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Краљеву П1 145/20 од 21.09.2020. године, ставом 1. изреке, усвојен је тужбени захтев тужиље па је поништено решење туженог о отказу уговора о раду донето под бројем .. од 26.05.2015.г одине, а тужени је обавезан да тужиљу врати на рад. Ставом 2. изреке, обавезан је тужени да тужиљи накнади трошкове парничног поступка у износу од 228.000,00 динара, са законском затезном каматом која се има рачунати почев од извршности одлуке о трошковима па до исплате.

Апелациони суд у Крагујевцу је, пресудом Гж1 3822/20 од 10.11.2021. године, преиначио пресуду Основног суда у Краљеву П1 145/20 од 21.09.2020. године тако да гласи: 1. одбија се као неоснован тужбени захтев тужиље којим је тражила да се поништи решење туженог о отказу уговора о раду донето под бројем .. од 26.05.2015. године и обавезе тужени да тужиљу врати на рад; 2. обавезује се тужиља да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 429.000,00 динара.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужиља је изјавила благовремену ревизију због погрешне примене материјалног права.

Тужени је доставио одговор на ревизију. Трошкове ревизијског поступка је тражио опредељено.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду применом одредбе члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11 ... 18/20) и утврдио да је ревизија неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је код туженог обављала послове ... на основу Уговора о раду број .. од 01.12.2005. године, са III степеном стручне спреме. Почев од 18.03.2010. године, на основу Анекса уговора о раду број .., тужила је премештена на послове референта ... у сектору ... послова, а почев од 14.01.2011. године, тужила је са туженим закључила Уговор о раду број .., по ком је обављала послове референта ... у одељењу ... . Анексом уговора о раду број .. од 24.05.2013. године, тужили је уплаћивана минимална зарада услед поремећаја у пословању и престанка важења Колективног уговора број 7490 од 06.12.2011. године, као и због ступања на снагу Правилника о раду број 4110 од 22.05.2013. године. Потом је тужила са туженом закључила Уговор о раду од 01.12.2014. године, под бројем .., по ком је обављала послове референта ... у сектору ... послова, служба ... . У члану 2. тог Уговора наведен је опис послова идентичан опису послова референта ... по Уговору о раду од 14.01.2011. године. Тужени је 23.04.2015. године донео нови Правилник о организацији и систематизацији послова број 4278, по ком акту је брисано радно место референта ... у сектору ... послова службе ... на ком је тужила била распоређена. Пре доношења оспореног решења о отказу уговора о раду од 26.05.2015. године, тужени је, Одлуком број 4707 од 04.05.2015. године, покренуо поступак утврђивања вишка запослених и у складу са том Одлуком, донео Програм решавања вишка запослених број 5571 од 26.05.2015. године, усвојен Одлуком 5578 од 26.05.2015. године. У предлогу Програма решавања вишка запослених, одређена је унутрашња организација по одељењима и секторима, структура запослених по годинама старости, годинама стажа, стручној спреми, разлози престанка потребе за радом одређеног броја запослених, критеријуми за утврђивање вишка запослених као и мере за решавање вишка запослених. Као разлози престанка потребе за радом одређеног броја запослених, у Програму је наведено да се, због обима и вредности закључених уговора о извођењу радова и пружања услуга, јавила потреба за променом образовног профила запослених, променом описа послова који се обављају на одређеним радним местима, као и укидањем одређених радних места. У односу на укинута радна места, запослени на тим радним местима су добили статус вишка по одредбама Закона о раду, па је тако у складу са наведеним Програмом, 35 запослених проглашено за вишак, пошто тужени није био у могућности да изврши њихов премештај на друге послове, чак ни уз преквалификацију и доквалификацију, нити да им обезбеди рад код другог послодавца. Предлог програма за решавање вишка запослених достављен је Националној служби за запошљавање, Филијала Краљево, која је понудила саветовање за запошљавање за три лица. Потом се тужени обратио синдикалној организацији која је доставила изјашњење под бројем 5361 од 21.05.2015. године, у ком је навела да извршни одбор синдикалне организације није учествовао у изради предлога Програма решавања вишка запослених којом су обухваћена и три члана истог и да сматрају да је Програм решавања вишка запослених требало отпочети путем добровољности. Након достављања извештаја од стране синдикалне организације, законски заступник туженог је обавестио ту организацију да није било могућности да примени принцип добровољности, с обзиром да су статус вишка запослених добили они који су радили на радним местима која су укинута Правилником о организацији и систематизацији број 4278 од 23.04.2015. године, међу којим лицима је и тужила. Програм решавања вишка запослених је, 26.05.2015. године, објављен на огласној табли, а под редним бројем .. на списку запослених који су проглашени технолошким вишком је име тужиле. Тужили је исплаћена отпремнина у износу који је наведен у отказу уговора о раду.

Код овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је тужбени захтев тужиле усвојио, поништио побијано решење и туженог обавезао да тужиљу врати на рад јер је закључио да се из донетог Програма и решења о отказу уговора о раду не може да утврди да ли је прво донет Програм или решење о отказу уговора о раду пошто су донети истог дана, а да је логично да је прво донет Програм па онда решење. По мишљењу првостепеног суда, послодавац је био у обавези да прво донесе Програм па тек онда решење о отказу уговора о раду и да између истих постоји одређени временски размак, који се, због оваквог поступања туженог, не може утврдити, па је закључак првостепеног суда да је циљ туженог био да само испуни формалне услове без суштинског циља, а то је да са садржајем Програма упозна запослене пре доношења спорног решења. Изнети формални недостатак, по мишљењу првостепеног суда, битно утиче на законитост спорног решења, јер да би тужени донео одлуку о проглашењу вишка запослених по основу технолошких и организационих промена, морао је прво да донесе програм решавања вишка запослених и да са истим упозна запослене, па тек онда да донесе решење о отказу уговора о раду.

Другостепени суд је, побијаном одлуком, преиначио првостепену пресуду тако што је тужбени захтев тужиле одбио налазећи да је првостепени суд на потпуно и правилно утврђено чињенично стање погрешно применио материјално право при утврђеним чињеницама да је пре доношења оспореног решења о отказу уговора о раду тужени донео Програм решавања вишка запослених, да су се о предлогу Програма изјасниле Национална служба за запошљавање и синдикална организација туженог и да је пре доношења побијаног решења тужени донео и Правилник о организацији и систематизацији послова којим су из систематизације брисани послови радног места на које је тужилца била распоређена, при чему тужени, као послодавац, није имао могућност да тужиљу премести на друге послове, па јој је исплатио отпремнину пре престанка радног односа, што је све, по мишљењу другостепеног суда, законито поступање туженог у складу са одредбама члана 153. до 160. Закона о раду.

По оцени Врховног касационог суда, одлука другостепеног суда заснована је на правилној примени материјалног права.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05 ... 75/14) који је био на снази у време доношења побијаног решења, прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. Начин решавања вишка запослених прописан је одредбама 153-160. истог Закона. На основу одредбе члана 153. Закона о раду, послодавац је дужан 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 одређено време, а у члану 155. прописано је шта програм треба да садржи и ко су његови доносиоци. У одредби члана 154. Закона о раду, прописана је обавеза послодавца да се, пре доношења програма, обрати репрезентативном синдикату ради предузимања мера за ново запошљавање вишка запослених, а у члану 156. обавеза синдиката да достави мишљење. На основу одредбе члана 158. и 159. Закона о раду, послодавац је дужан да запосленом за чијим је радом престала потреба, исплати отпремнину.

У конкретном случају, Правилником о организацији и систематизацији послова број 4278 од 23.04.2015. године, укинута је радно место референта ... у сектору ... послова службе ... на које је тужилца била распоређена, а Програмом решавања вишка запослених одређено је да 35 запослених, међу којима је и тужилца, су вишак обзиром да тужени није у могућности да изврши њихов премештај на друге послове, чак ни уз

преквалификацију и доквалификацију, нити да им обезбеди рад код другог послодавца, због чега је тужилци отказан уговор о раду и исплаћена јој је отпремнина. Дакле, побијано решење о отказу уговора о раду тужилци донето је у поступку реализације Програма решавања вишка запослених, на основу поступка који је спроведен на начин прописан одредбама члана 153-160 Закона о раду, имајући у виду да је радно место на које је тужилка била распоређена укинута, а према стручној спреми, знањима и способностима које поседује, она није могла бити распоређена на друго радно место.

Наводима ревизије тужилке о томе да она, по стручној спреми, испуњава услове за радно место референта ... сектора ... послова службе ... послова – одељење ... систематизовано у Правилнику о систематизацији радних места тужене број 4278/1 од 23.04.2015. године под бројем .., не доводи се у сумњу правилност побијане пресуде јер је то нова чињеница коју тужилка први пут истиче у ревизији, противно одредби члана 314. став 1. Закона о парничном поступку, пошто није учинила вероватним да без своје кривице није била у могућности да ту чињеницу изнесе односно предложи на припремном рочишту или првом рочишту за главну расправу ако припремно рочиште није одржано.

Наводи ревизије тужилке о погрешној примени материјалног права су такође неосновани, из горе наведених разлога.

Правилна је и одлука о трошковима парничног поступка јер је донета правилном применом одредбе члана 153. став 1. и 154. у вези члана 165. став 2. Закона о парничном поступку.

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

Трошкови другостепеног поступка туженом нису признати јер му одговор на ревизију није био потребан ради вођења парнице, у смислу одредбе члана 154. Закона о парничном поступку.

Из тог разлога, Врховни касациони суд је одлуку као у ставу другом изреке донео применом одредбе члана 165. став 1. Закона о парничном поступку.

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

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић