



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 356/2021**  
**22.09.2022. 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 тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Слободан Дабетић, адвокат из ..., против туженог ГП "Напред" а.д. Београд, чији је пуномоћник Михаило Обрадовић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу и враћања на рад, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 2025/2020 од 11.09.2020. године, у седници одржаној 22.09.2022. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 2025/2020 од 11.09.2020. године.

**Образложење**

Пресудом Трећег основног суда у Београду П1 83/17 од 19.11.2019. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи решење туженог о престанку радног односа тужиоцу, бр. ... од 22.12.2010. године, као незаконито, као неоснован. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се тужени обавезе да га врати на рад на радно место које је обављао пре отказа уговора о раду, као и да му накнади трошкове парничног поступка, као неоснован.

Апелациони суд у Београду је, пресудом Гж1 2025/2020 од 11.09.2020. године, ставом првим изреке, преиначио пресуду Трећег основног суда у Београду П1 83/17 од 19.11.2019. године, у ставу првом и делу става другог изреке, тако што је поништио, као незаконито, решење туженог о престанку радног односа тужиоцу, бр. ... од 22.12.2010. године и обавезао туженог да тужиоца врати на рад, на радно место које је обављао пре отказа уговора о раду. Ставом другим изреке, преиначено је решење о трошковима парничног поступка садржано у осталом делу става другог изреке пресуде Трећег основног суда у Београду П1 83/17 од 19.11.2019. године, тако што је тужени обавезан да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка од 34.500,00 динара, а преко досуђеног износа је одбијен захтев тужиоца за накнаду трошкова поступка пред првостепеним судом.

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

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду, у смислу одредбе члана 408. Закона о парничном поступку – ЗПП („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 ревизијски суд пази по службеној дужности. Ревизијом туженог се указује на битну повреду одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. Закона о парничном поступку, међутим, та битна повреда није разлог због ког може да се изјави ревизија, у смислу одредбе члана 407. став 1. тачка 2. истог Закона.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био запослен код туженог на неодређено време на радном месту ..., на основу уговора о раду од 01.08.2005. године и његовог анекса од 31.10.2008. године. Побижаним решењем туженог од 22.12.2010. године, тужиоцу је отказан уговор о раду због престанка потребе за обављањем послова на којима је радио, уз исплату отпремнине у износу од 272.974,71 динар. У образложењу побијаног решења наведено је да је због трајног смањења обима посла и утврђивања мањег броја извршилаца на појединим пословима, престала потреба за радом тужиоца и да није било могућности да се тужилац распореди на друге послове, ни да му се обезбеди друго право у складу са законом и општим актима. Пре доношења побијаног решења, тужени је, Одлуком бр. 4985 од 13.12.2010. године, изменио и допунио свој Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова од 01.04.2008. године, тако што је, између осталог, у групи послова "...“ у погону "Високоградња", смањен број извршилаца на радном месту "...", на коме је тужилац радио, са 76 на 64 извршиоца. Потом је одлуком Управног одбора туженог од 17.12.2010. године, у различитим секторима вишком запослених проглашено укупно 28 запослених, којима је отказан уговор о раду, а међу којима је и тужилац. Вештачењем је утврђено да је на дан 30.11.2010. године, код туженог било укупно 336 запослених, па пошто је за технолошки вишак проглашено 28 запослених, то је нижи проценат од 10%. Запослени код туженог су једном годишње оцењивани на основу шест критеријума, садржаних у обрасцу за оцењивање рада запосленог, а те оцене су утицале на повећање или смањење плате. Према приложеном обрасцу за оцењивање резултата рада тужени је оцењен са укупно 16 бодова, па је према збирној листи радника на радном месту "...", пети на листи од 12 запослених са најмање бодова. Пре доношења оспореног решења тужилац је био 13 месеци на боловању због повреде на раду, а у 2010. години, када је донето побијано решење, радио је свега 11 радних дана.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је одбио тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи решење туженог на основу кога му је престао радни однос, пошто је закључио да је побијано решење законито. По мишљењу првостепеног суда, тужени је извршио измену акта о систематизацији којом је смањен број извршилаца на радном месту "...", на ком је тужилац радио, а пошто је за технолошки вишак проглашено мање од 10% укупног броја запослених, тужени није био у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених у смислу одредбе члана

153. Закона о раду. Пошто је тужени послодавац приликом одлучивања о вишку запослених узео у обзир оцене које су они добили од њихових непосредних руководилица, првостепени суд је нашао да је побијано решење донето у складу са законом.

Другостепени суд је побијаном пресудом преиначио првостепену пресуду, тако што је поништио побијано решење туженог и обавезао га да тужиоца врати на рад на радно место које је обављао пре отказа уговора о раду, у смислу одредбе члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05...54/09), у вези члана 38.-41. Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", бр. 50/08, 104/08 – анекс III, 8/09 – анекс II), имајући у виду да побијано решење, у смислу одредбе члана 193. Закона о раду не садржи разлоге који су послодавца определили да откаже уговор о раду тужиоцу, нити се из изведених доказа може закључити да је тужени правилно применио критеријум „резултати рада“ када је тужиоцу отказао уговор о раду, као технолошком вишку, имајући у виду да је он, због повреде на раду, био привремено спречен за рад 13 месеци у последњој години рада, те да је у тој години свега 11 радних рада, пре проглашења за технолошки вишак, обављао рад код туженог. По мишљењу другостепеног суда, побијано решење о отказу уговора о раду тужиоцу не садржи чињенице из којих произлази да је остварен отказни разлог због кога је тужиоцу престао радни однос, јер се из тог решења не може закључити да је тужени вредновао рад тужиоца пре него што му је отказао уговор о раду.

По оцени Врховног касационог суда, другостепени суд је правилно применио материјално право.

Одредбом члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то: ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима 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 ће се, у том случају, примењивати и одређује права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба.

Програм решавања вишка запослених, послодавац је дужан да донесе када се стекне неки од услова из члана 153. Закона о раду, у зависности од броја запослених који представљају вишак у односу на укупан број запослених. Међутим, у ситуацији кад послодавац није у обавези да донесе Програм решавања вишка запослених, што је овде случај, то му не даје право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, разлози за престанак потребе за радом запосленог морају бити објективни, оправдани и образложени, што међутим овде није случај. Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца у складу са постојећом систематизацијом, смањење њиховог броја новом систематизацијом (што је овде случај) и утврђивање вишка запосленог, односно одређивање запосленог коме радни однос престаје, мора да буде извршено на основу одређених критеријума који искључују сваку произвољност, волунтаризам и дискриминацију. За постојање и оправданост овог законског разлога престанка радног односа и отказа уговора о раду

запосленом од стране и на иницијативу послодавца, мора да постоје стварне и објективне околности. Послодавац нема дискреционо право да, без одређеног критеријума, сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив, одређивање лица која представљају вишак, у односу на више извршилаца на истом радном месту, без примене критеријума, такву одлуку чини незаконитом.

У конкретном случају, побијано решење је незаконито имајући у виду да је тужени, приликом доношења одлуке о отказу уговора о раду тужиоцу због престанка потребе за обављањем одређеног посла, односно смањења обима посла услед технолошких, економских или организационих промена, био у обавези да у образложењу решења најпре наведене конкретне разлоге због којих је тужилац проглашен вишком, дакле, критеријуме који су били примењени при одлучивању ко ће од вишка запослених на радном месту "... " бити проглашен технолошким вишком, што овде није случај. Суд не цени оправданост и целисходност организационих, технолошких и економски мера послодавца, нити одлуке послодавца о потребном броју радних места и броју запослених на одређеном радном месту. Међутим, да би решење о престанку радног односа било законито, оно нужно мора да садржи образложење разлога због којих је конкретном запосленом отказан уговор о раду, што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог, са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури, што овде није случај. У том смислу, тужилац је морао да буде изложен конкуренцији са осталим запосленима на истим пословима, па тек када би, применом критеријума, тужилац могао да буде оглашен технолошким вишком, а тужени не би могао да га распореди на друго одговарајуће место, према његовој стручној спреми и радној способности, у тој ситуацији је тужени био у могућности да донесе решење о престанку радног односа тужиоцу по овом основу. Другачије поступање, односно отказ без навођења критеријума који су примењени и на основу којих је утврђено ко од вишка запослених представља вишак и без навођења разлога о немогућности послодавца да тужиоца распореди на друге послове који одговарају његовој стручној спреми, побијано решење о отказу уговора о раду чини незаконитим, како је правилно закључио другостепени суд.

Неосновани су наводи ревизије туженог да побијаном одлуком суд задире у дискреционо право послодавца који је у свему испоштовао процедуру проглашења технолошког вишка. Супротно тим наводима ревизије туженог, послодавац нема право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представља вишак, већ је у случају смањења броја извршилаца на одређеним пословима дужан да све запослене који су распоређени на та радна места изложи конкуренцији, применом критеријума на основу којих је требало да утврди ко од запослених представља вишак, а није тако поступио. Другачије поступање, односно отказ по дискреционом овлашћењу послодавца без навођења критеријума који су примењени и на основу којих је утврђено ко од вишка запослених представља вишак, такво решење чини незаконитим. Због тога су неосновани наводи ревизије туженог о погрешној примени материјалног права.

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

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

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

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић