



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 1948/2024**  
**11.09.2024. године**  
**Београд**

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Гордане Комненић, председника већа, др Илије Зиндовића и Весне Субић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Мирјана Весовић, адвокат из ..., против тужене Компаније "Дунав осигурање" АДО Београд, чији је пуномоћник Дејан Вуковић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу, одлучујући о ревизији тужене изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1317/23 од 07.03.2024. године, у седници одржаној 11.09.2024. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија тужене изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1317/23 од 07.03.2024. године.

## **Образложење**

Пресудом Основног суда у Крагујевцу П1 960/22 од 03.10.2022. године, ставом 1. изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца, па је утврђено да је тужиоцу незаконито престао радни однос заснован 29.09.2008. године, на основу решења туженог бр. .. од 20.11.2020. године. Ставом 2. изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца, па је поништено као незаконито решење туженог о престанку радно односа бр. .. од 20.11.2020. године. Ставом 3. изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца па је тужена обавезана да тужиоца врати на радно место које одговара његовој стручној спреми и радној способности. Ставом 4. изреке, обавезана је тужена да тужиоцу накнади трошкове поступка у износу од 124.500,00 динара.

Апелациони суд у Крагујевцу је, пресудом Гж1 1317/23 од 07.03.2024. године, ставом првим изреке, одбио као неосновану жалбу тужене и потврдио пресуду Основног суда у Крагујевцу П1 960/22 од 03.10.2022. године. Ставом другим изреке, одбијен је захтев тужене за накнаду трошкова поступка по жалби.

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

Врховни суд је испитао побијану пресуду применом одредбе члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр. 72/11...18/20), у вези одредбе члана 92. Закона о уређењу судова ("Службени гласник РС", бр. 10/23), и утврдио да ревизија није основана.

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

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је, на основу уговора о раду и пратећих анекса, био у радном односу код тужене на одређено време од 16.09.2008. године до 01.08.2010. године, када је закључио уговор о раду на неодређено време, обављајући прво послове на радном месту "...", а од 15.09.2013. године на радном месту "агент осигурања .. за продају ... осигурања", која радна места обухватају исту врсту послова. На основу решења о годишњем одмору за 2020. годину, тужилац је део годишњег одмора за ту годину користио у августу 2020. године, током ког месеца је радио 11 радних дана. Тужена је 11.09.2020.године донела обавештење у вези са недостацима у раду, којим је тужиоца обавестио да у периоду од три месеца (јун, јул и август 2020.године) није остварио основни план месечне наплаћене премије од 13.000,00 динара, иако није било објективних разлога за такве резултате, јер није одсуствовао са рада због болести и да је неопходно да у циљу отклањања недостатака у раду и побољшања резултата, током септембра 2020.године, присуствује организованим додатним обукама у вези са продајом ... осигурања, те да након тога реализује додељени плански задатак. Непосредни руководилац тужиоца није поступио у складу са наведеним обавештењем и за тужиоца није организовао додатну обуку, али је сачинио извештај од 05.11.2020. године у коме је констатовано да је обука спроведена. Служба за људске ресурсе тужене ставила је предлог да се тужиоцу откаже уговор о раду из разлога што, након опомене, датих упутстава и спроведене обуке није побољшао свој рад, јер у септембру и октобру 2020. године није остварио основни месечни план, уз заостатак неоствареног месечног плана из ранијег периода. На основу тог мишљења тужена је донела побијано решење бр. .. од 20.11.2020. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду на основу одредбе члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду, из разлога што не остварује резултате рада и што након писаног обавештења није побољшао свој рад, у остављеном року. У образложењу одлуке наведено је да је разлог неостваривања резултата рада запосленог његово незалагање у раду, јер је био упознат са месечним планом, који није остварио у јуну, јулу и августу 2020. године, да му је уручено обавештење о недостацима у раду којим су му дата упутства и одређен рок од месец дана за побољшање рада, те да је током октобра 2020. године присуствовао додатним обукама за продају полиса ... осигурања, али да и у октобру и новембру 2020. године није остварио месечни план од 13.000,00 динара наплаћених полиса, иако у том периоду није био спречен за раст због болести. На основу одредбе члана 117. Колективног уговора тужене, који је важио у моменту доношења побијане одлуке, предвиђено је да запосленом који три месеца не остварује резултате рада или показује да нема знање или способности за обављање послова на којима ради, руководилац организационе јединице у коме запослени ради, даје писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, у ком му даје упутства и одређује да у року од месец дана побољша рад, а ако запослени у остављеном року не побољша рад и не покаже

задовољавајуће резултате рада, послодавац му може, образложеним решењем, отказати уговор о раду.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је тужбени захтев тужиоца усвојио налазећи да тужена, у оспореном решењу, приликом образлагања разлога за отказ уговора о раду тужиоцу, није пружила јасне разлоге за тврдњу да тужилац није остварио месечни план за јун, јул и август 2020. године, због недовољног залагања у раду. Ово из разлога, што приликом оцене резултата рада тужиоца за наведени период, тужена није узела у обзир да је тужилац део годишњег одмора користио у августу 2020. године, па тужиоцу, за тај месец, није умањен план, а осим тога, тужена, приликом оцене резултата рада тужиоца није посебно ценила новонастале околности да је тужилац био у обавези да примењује мере за спречавање заразе због пандемије изазване вирусом covid 19, иако је природа посла агента за продају ... осигурања подразумевала лични контакт са будућим клијентима, те да је примена ових, тада потпуно нових мера, значајно отежавала тужиочев рад. Поред тога, тужена није поступила на начин предвиђен њеним Колективним уговором који регулише процедуру за отказ уговора о раду запосленом због неостваривања резултата рада, јер за тужиоца није организована обука а сачињен је извештај да је његова обука спроведена, па је првостепени суд закључио да је тужиоцу радни однос код тужене престао незаконито.

Другостепени суд је прихватио закључак првостепеног суда да је побијана одлука незаконита, указујући да оно што је тужена навела да се даје као упутство за побољшање рада, по садржини не представља упутство, већ побројане уговорне обавезе тужиоца из анекса уговора о раду од 08.12.2017. године, на који начин тужена, као послодавац, није испунила обавезу из члана 180.а Закона о раду, који услов је неопходан за отказ уговора о раду запосленом, јер у писаном обавештењу у вези са недостацима у раду запосленог (поред издатог упутства да током септембра 2020.године присуствује организованим додатним обукама за продају ... осигурања и сачињеног извештаја који "фингира" информацију да је обука тужиоцу организована), није наведено шта то тужилац у свом раду и у остављеном року треба да исправи и побољша, као и на који начин то све да уради у односу на уговорене обавезе, а неостварене резултате рада у наведеном периоду.

По оцени Врховног суда, нижестепени судови су правилно применили материјално право.

Одредбом члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005 ... 95/2018), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. На основу одредбе члана 180.а Закона о раду, послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1. овог Закона, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179.а овог Закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

На основу одредбе члана 117. Колективног уговора тужене од 27.07.2018. године, предвиђено је да запосленом који три месеца не остварује резултате рада или показује да нема знање и способности за обављање послова на којима ради, руководилац организационе јединице у којој запослени ради, даје писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, даје му упутства и одређује да у року од месец дана побољша рад, а ако запослени у остављеном року не побољша рад и не покаже задовољавајуће резултате рада, тужена му може, образложеним решењем, отказати уговор о раду у оквиру рока застарелости.

У конкретном случају, тужилац није остварио предвиђени месечни план наплате премије осигурања, па му је тужена, као послодавац, уручила обавештење у вези са недостацима у његовом раду и дала му упутство да присуствује одговарајућим обукама, међутим, након тога, за тужиоца није организована додатна обука. При том, тужилац није остварио месечни план рада у јуну, јулу и августу 2020.године, када су примењиване посебне мере заштите за спречавање заразе због пандемије изазване вирусом covid 19, што представља оправдани разлог за неостваривање планираних резултата, имајући у виду да је природа посла агента за продају ... осигурања таква да подразумева лични контакт са будућим клијентима, који је примена здравствених мера заштите, значајно отежавала. Такође, тужена није поступила на начин прописан одредбом члана 180 а Закона о раду, имајући у виду да за тужиоца није организовала додатну обуку, па му није омогућила да побољша рад, у остављеном року. Због тога, тужена неосновано у ревизији указује на погрешну примену материјалног права.

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

На основу одредбе члана 414. став 1. Закона о парничном поступку, Врховни суд је одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија  
Гордана Комненић,с.р.**

**За тачност отправка  
Заменик управитеља писарнице  
Миланка Ранковић**