



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 324/2025
19.03.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Гордане Комненић, председника већа, др Илије Зиндовића и Марије Терзић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Александар Ђурковић, адвокат из ..., против тужене „ОТР Банка“ а.д. Нови Сад, чији је пуномоћник Енике Вег, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, чинидбе и накнаде штете, одлучујући о ревизији тужене изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3121/23 од 09.05.2024. године, исправљене решењем истог суда Гж1 3121/23 од 28.06.2024.године, у седници одржаној 19.03.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужене изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3121/23 од 09.05.2024. године, исправљене решењем истог суда Гж1 3121/23 одн 28.06.2024.године.

Образложење

Пресудом Трећег основног суда у Београду П1 876/21 од 23.05.2022. године, ставом I. изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца па је поништено решење „Војвођанске банке“ а.д. Нови Сад, чији је правни следбеник тужена („ОТР Банка Србија“ а.д. Нови Сад) број .. од 03.08.2011. године о отказу тужиоцевог уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог, као незаконито. Ставом II изреке, тужена је обавезана да, као правни следбеник „Војвођанска банка“ а.д. Нови Сад, тужиоца врати на рад. Ставом III изреке, одбачен је захтев тужиоца за враћање на рад на послове у складу са уговором о раду број .. од 01.08.2015. године, и анексом уговора о раду број .. од 01.03.2006. године као и за распоређивање на радно место „руководиоца одељења за ...“ као недозвољена (*rex iludicata*). Ставом IV изреке, тужена је обавезана да тужиоцу на име накнаде штете због неисплаћене зараде за период од 01.08.2011. године до 31.08.2011. године, исплати 30.712,84 динара, са законском затезном каматом почев од 01.09.2011. године па до исплате. Ставом V изреке, тужена је обавезана да тужиоцу на име накнаде штете због неисплаћене зараде за период почев од септембра 2011. године, закључно са октобром 2017. године исплати износе, са законском затезном каматом, наведене у том ставу изреке. Ставом VI изреке, тужена је обавезана да за тужиоца надлежном фонду ПИО запослених, Филијала за Град Београд, изврши уплату доприноса за обавезно пензијско и инвалидско осигурање, те

доприносе за обавезно здравствено осигурање Републичком фонду за здравствено осигурање и доприносе за обавезно осигурање за случај незапослености Националној служби за запошљавање, на неисплаћену зараду из става V изреке ове пресуде а за период од септембра 2011. године до октобра 2017. године. Ставом VII изреке, тужена је обавезана да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 382.750,00 динара, као и законску затезну камату на трошкове поступка почев од дана наступања услова за извршење па до исплате. Ставом VIII изреке, одбијен је захтев тужене којим је тражила да суд тужиоца обавезе да јој накнади трошкове парничног поступка са законском затезном каматом од наступања извршности пресуде па до исплате.

Апелациони суд у Београду је, пресудом Гж1 3121/23 од 09.05.2024. године, која је исправљена решењем истог суда Гж1 3121/23 од 28.06.2024.године, ставом првим изреке, одбио, као неосновану, жалбу тужене и потврдио пресуду Трећег основног суда у Београду П1 876/21 од 23.05.2022. године у ставовима првом, другом, четвртном, петом, шестом, седмом и осмом изреке. Ставом другим изреке, одбијен је захтев тужене за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужена је изјавила благовремену ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и 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), па је 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 суд пази по службеној дужности. Неосновани су наводи ревизије тужене да је другостепени суд учинио битну повреду из одредбе члана 374. став 1. у вези са одредбом члана 8. Закона о парничном поступку јер није правилно оценио све доказе у предмету. Супротно тим наводима ревизије тужене, пред другостепеним судом нису извођени нити цењени докази већ је тај суд прихватио изведене доказе и њихову оцену, на начин како је то учинио првостепени суд.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код правног претходника тужене, прво на пословима помоћника координатора за развој мреже експозитура, затим на пословима руководиоца одељења за ... до 2011. године, када је проглашен за технолошки вишак. Побијаним решењем донетим од стране правног претходника тужене („Војвођанска банка“ а.д. Нови Сад), број .. од 03.08.2011. године, тужиоцу је отказан уговор о раду деловодни број .. од 01.08.2005. године, због престанка потребе за обављањем послова на које је распоређен уз исплату отпремнине. У тачки три диспозитива решења наведено је да ће пре престанка радног односа запосленом бити исплаћена отпремнина у износу од 354.486,76 динара. У образложењу је наведено да је у „Војвођанска банка“ а.д. Нови Сад, услед технолошких, организационих и економских промена које су наступиле након анализе пословања и финансијских резултата банке за 2010. годину и први квартал 2011. године, утврђен вишак запослених. Ове промене утичу на смањење великих трошкова банке и омогућавају ефикаснију и сврсисходнију употребу постојећих материјалних и људских

ресурса. Због смањења обима послова односно великог броја извршилаца за постојећи обим послова дошло је до потребе смањења броја извршилаца на појединим радним местима. Сагласно наведеном, промене које су узроковале вишак запослених су: смањење броја запосленог на појединим радним местима на потребан и економски оправдан начин због смањења обима посла и укидања сменског рада у филијалама: Апатин, Сомбор, Кикинда, Сента и Бачка Топола. Основни критеријум за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба из претходног става овог решења јесу резултати рада који се утврђују на основу образложене оцене надлежних руководиљаца за период од најмање 12 месеци, а на бази квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и средствима рада, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља. Даље се наводи: „Сагласно изнетом, а како је по основу извршених технолошких, организационих и економских промена дошло до потребе смањења броја извршилаца, применом критеријума резултата рада, утврђено је да је престала потреба за Вашим радом у банци, односно утврђени сте као вишак запослених. Како вам се није могао да обезбеди други посао у банци у складу са актом о организацији и правилником о систематизацији радних места, односно у моменту утврђивања вишка и престанка потребе за вашим радом, није постојала потреба за распоредом на друге послове у банци, могућност за преквалификацију за обављање других послова нити доквалификацију, скраћено радно време и слично, нема могућности да вам се понуди посао код другог послодавца нити спроведу друге мере запошљавања, отказује вам се уговор о раду уз исплату отпремнине утврђене Програмом“. Правни претходник тужене „Војвођанске банке“ а.д. Нови Сад је, на предлог Извршног и Управног одбора, донео прво предлог Програма решавања вишка запослених а потом и Програм решавања вишка запослених тако што је доношењу Програма претходило изјашење репрезентативних синдиката код туженог и изјашњење Националне службе за запошљавање. Предлог програма је усвојен на седници Управног одбора тужене банке 20.07.2011. године, тако што су констатоване одређене организационе и техничко-технолошке промене код туженог у виду смањења обима пословања, нерентабилности и нефункционалности појединих организационих делова, затварања организационих делова, гашење одређених радних места са списком тих радних места, смањења броја запослених на одређеним радним местима, те је тако на тужиочевом радном месту „шеф одељења ... – Одељење пословања са ... – функција оперативни послови“, смањен број запослених за једног извршиоца. Основни критеријум за одређивање запослених за чијим радом је престала потреба јесу резултати рада који се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца, на бази квалитета обављеног посла, самосталности у раду, иновација, ефикасности рада, односно према раду, радним задацима и средствима рада, а везано је за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља. Тужиочев рад је оцењен тако што му је дата генерална оцена да „делимично задовољава захтевима посла али не у довољној мери и треба га преместити на друге или мање компликоване послове уколико постоје“, док је други запослени на истом радном месту, за исти период евалуације оцењен генералном оценом „4 – постиже изузетне резултате“. Оцењивање од 17.06.2011. године извршено је за период од јуна 2010. године до јуна 2011. године, односно пре доношења Програма решавања вишка запослених код тужене од 20.07.2011. године, којим су утврђени и критеријуми за утврђивање вишка запослених због чега оцењивање није извршено у складу са критеријумима утврђеним чланом 5. Програма решавања вишка запослених. Вештачењем од стране судског вештака економско-финансијске струке

утврђено је да би тужилац у утуженом периоду од 19.08.2011. године до 31.10.2015. године, могао да оствари укупну зараду од 4.137.851,20 динара.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су тужбени захтев тужиоца усвојили, налазећи да побијано решење којим му је отказан уговор о раду не садржи разлоге који би оправдавали одлуку да баш тужиоцу буде отказан уговор о раду, већ је, као разлог, само наведена примена критеријума резултата рада без навођења конкретних критеријума резултата рада, како и када рад тужиоца није био задовољавајући нити на који начин је оцењиван, посебно имајући у виду да је оцењивање од 17.06.2011. године извршено пре доношења Програма решавања вишка запослених код тужене 20.07.2011. године и да је обављено за период од јуна 2010. године до јуна 2011. године. Поред тога, тужена није доказала да је применила неку од мера којом би евентуално нашла одговарајуће радно место за тужиоца, иако је у побијаном решењу навела да тужиоцу није могла да обезбеди равноправни статус применом мере из члана 155. став 1. тачка 5. Закона о раду. Како је оспорено решење поништено, то је, у смислу одредбе члана 191. Закона о раду, усвојен захтев тужиоца за враћања на рад и накнаду штете на име изгубљене зараде у висини утврђеној налазом и мишљењем судског вештака економско-финансијске струке, са законском затезном каматом у смислу одредбе члана 277. и 324. Закона о облигационим односима.

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

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05 ... 95/18), прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан 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. На основу одредбе члана 158. став 1. истог Закона, послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у смислу одредбе члана 179. став 5. тачка 1. овог закона, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом. Правне последице незаконитог престанка радног односа прописане су одредбом члана 191. Закона о раду, тако што, ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у ком запослени није радио (став 1.).

У конкретном случају, тужиоцу је, применом одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, побијаним решењем отказан уговор о раду због престанка потребе за обављањем послова на које је распоређен, уз исплату отпремнине и са образложењем да је на основу извршених технолошких, организационих и економских промена дошло до потребе смањења броја извршилаца применом критеријума резултата рада и да је утврђено да је престала потреба за његовим радом у банци. Дакле, овај отказни разлог односи се искључиво на потребе послодавца из законом предвиђених оправданих разлога због којих је дошло до смањења броја запослених на радном месту које је тужилац обављао. Уколико 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 запослених односно

одређивање запосленог коме радни однос престаје, мора да буде извршено на основу конкретних критеријума који искључују сваку произвољност. Закон о раду не садржи критеријуме којих је послодавац дужан да се придржава при одређивању на које ће се запослен односити престанак потребе за радом већ прописује поступак који се, у том случају, примењује и одређује права које послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба. Сагласно наведеном, закон разликује две ситуације: једну, када због насталих промена дође до укидања одређених служби или радних места и престанка потребе за обављањем одређеног посла; другу, када дође до смањења обима посла и тиме до смањеног броја извршилаца на одређеним пословима. У случају укидања радног места основни услов за отказ уговора о раду запосленом који је вишак је да послодавац нема могућности да га распореди на друге послове који одговарају његовој стручној спреми, док у случају да дође до смањеног броја извршилаца на одређеном месту, потребно је да се изврши избор запослених који су вишак и за чијим радом престаје потреба. Институт „забрана злоупотребе права“, штити запосленог, као опште важећи принцип у уговорном праву (члан 13. Закона о облигационим односима) који се супсидијерно примењује и у области рада. Злоупотреба права постоји када послодавац у поступку давања отказа поштује форму али не и суштину (разлоге) института тзв. вишка запослених, односно ако вређа његов циљ и сврху. Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца и када због технолошких промена дође до смањења броја извршилаца на одређеном послу, онда је за постојање оправданости овог законског разлога за отказ уговора о раду запосленом нужно постојање стварних и објективних околности, пошто 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. Тужени је, дакле, приликом доношења одлуке о отказу уговора о раду тужиоцу због смањеног обима посла услед технолошких, економских или организационих промена, био дужан да у образложењу решења наведе конкретне разлоге због којих је он проглашен вишком, у смислу критеријума који су примењивани при одлучивању ко ће од више запослених на том радном месту бити проглашен технолошким вишком, а тужени није тако поступио. Суд не цени оправданост и целисходност организационих, технолошких и економских мера послодавца, нити његову одлуку о потребном броју радника на неком радном месту. Међутим, побијано решење о отказу уговора о раду тужиоцу, из тога разлога, да би било законито, је морало да садржи јасно образложење разлога због којих је управо тужиоцу отказан уговор о раду, а то овде није случај. Тужилац, је у том смислу, морао да буде изложен конкуренцији са осталим запосленима на истим пословима што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог, са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури. Тек у ситуацији када би, применом критеријума, тужилац могао да буде оглашен вишком, а тужена не би имала могућност да га распореди на друге одговарајуће послове према његовој стручној спреми и радној способности, тужена би имала могућност да донесе решење о отказу уговора о раду. Другачије поступање, односно отаказ уговора о раду без навођења критеријума који су примењени и на основу којих је утврђено ко од више запослених представља вишак, те без навођења разлога о немогућности послодавца да тужиоца распореди на друге послове који одговарају његовој стручној спреми, решење о отказу уговора о раду чини незаконитим, како су правилно закључили нижестепени судови. Пошто је тужиоцу незаконито престао радни однос, тужена је дужна, у смислу одредбе члана 191. став 1. Закона о раду, да га врати на рад и да му накнади штету у износу

утврђеним вештачењем, па су неосновани наводи ревизије тужене о погрешној примени материјалног права.

Наводи ревизије тужене којима се оспорава оцена доказа су без утицаја на одлучивање. О томе које ће чињенице да узме као доказане одлучује суд по свом уверењу, на основу савесне и брижљиве оцене сваког доказа засебно, свих доказа као целине и на основу резултата целокупног поступка у смислу одредбе члана 8. Закона о парничном поступку. Начело слободне оцене доказа карактерише одсуство законом одређених правила о избору доказа и њиховом рангирању према доказној снази. Суд у сваком конкретном случају, сходно резултату испитивања, слободно формира своје уверење о доказаним односно недоказаним чињеницама. С тим у вези, ревизија не може да се изјави због погрешено или непотпуно утврђеног чињеничног стања, у смислу одредбе члана 407. став 2. Закона о парничном поступку, осим у случају из члана 403. став 2. тог закона, што овде није случај.

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

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