



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 3038/2024**  
**30.10.2024. 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 тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Милан Ивошевић, адвокат из ..., против тужене Привредне коморе Србије, Београд, чији је пуномоћник Ана Лазаревић, адвокат из ..., ради поништаја решења, враћања на рад и накнаде штете, одлучујући о ревизији тужене изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3957/2023 од 28.03.2024. године, у седници одржаној 30.10.2024. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија тужене изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3957/2023 од 28.03.2024. године.

## **Образложење**

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 1224/2021 од 09.11.2022. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиле, па је поништено решење тужене 01 бр. .. од 25.12.2015. године и тужена обавезана да тужилу врати на рад. Ставом другим изреке, тужена је обавезана да тужилу на име накнаде штете у висини изгубљене зараде исплати за период од јануара 2016. године до априла 2018. године, износе са законском затезном каматом, наведене у том ставу изреке. Ставом трећим изреке, тужена је обавезана да у име и за рачун тужиле уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање надлежном Републичком фонду за пензијско и инвалидско осигурање – Филијала Београд, доприносе за здравствено осигурање надлежном Републичком фонду за здравствено осигурање, Филијала Београд, као и доприносе за осигурање за случај незапослености Националној служби за запошљавање за период од 01.01.2016. године до 30.04.2018. године, на основицу зараде досуђене у ставу другом изреке. Ставом четвртим изреке, тужена је обавезана да тужилу на име трошкова парничног поступка исплати износ од 465.000,00 динара. Ставом петим изреке, тужилу је ослобођена плаћања судских такси у овој правној ствари.

Апелациони суд у Београду је, пресудом Гж1 3957/2023 од 28.03.2024. године, ставом првим изреке, одбио као неосновану жалбу тужене и потврдио пресуду Првог

основног суда у Београду П1 1224/2021 од 09.11.2022. године, у ставу првом, другом, трећем и четвртном изреке. 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 битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Тужила је доставила одговор на ревизију тужене.

Врховни суд је испитао правноснажну 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. Тужена у ревизији неосновано указује на битну повреду одредаба парничног поступка из члана 374. став 1., у вези са одредбама чланова 229. став 2. и 240. Закона о парничном поступку, учињену у поступку пред другостепеним судом, имајући у виду да пред другостепеним судом нису извођени нити цењени докази, већ ја побијана одлука заснована на чињеничном стању које је утврђено у поступку пред првостепеним судом.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је код тужене радила, на неодређено време, на основу уговора о раду бр. .. од 03.06.2003. године и закључених анекса тог уговора, а радни однос јој је престао 31.12.2015. године, на основу побијаног решења тужене 01 бр. .. од 25.12.2015. године, као технолошком вишку. Тужила је код тужене радила на пословима самосталног саветника у Удружењу за ... . На основу Одлуке о увођењу организационих промена бр. 7/36 од 26.10.2015. године и Правилника о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији радних места, тужена је извршила реорганизацију, односно укидање одређеног броја послова и смањење броја извршилаца на одређеним пословима, тако што је, између осталог, у тачки 1.4.2, у организационом делу "послови заступања привреде Удружења за ..." у оквиру послова "самостални саветник", смањен број извршилаца са 5 на 3, при чему је престала потреба за радом једног извршиоца, имајући у виду да је на тим пословима фактички ангажовано четири извршиоца. Потом је тужена донела Одлуку о покретању поступка за утврђивање вишка запослених у складу са Одлуком о вишку 09.11.2015. године на огласним таблама објавила оглас за прикупљање документације у циљу примене критеријума за одређивање вишка запослених на пословима на којима се смањује број извршилаца. Запосленима је остављена могућност да се добровољно изјасне да, без примене критеријума, буду утврђени као вишак. Након прибављених мишљења синдиката, тужена је донела Програм решавања вишка запослених 02.01. бр 11/3 од 22.12.2015. године, којим је утврђено да на дан доношења Програма код тужене има укупно 289 запослених на неодређено време од којих пет запослених ужива заштиту од отказа уговора о раду. Укупно двадесет двоје запослених се добровољно пријавило да буду утврђени као вишак, без примене критеријума, а за двадесет четири запослена тужена је обезбедила примену мере запошљавања и то рад код другог

послодавца или рад са непуним радним временом у складу са Програмом. Од укупног броја запослених, 86 представља вишак за чијим радом престаје потреба. Чланом 5. Програма утврђени су критеријуми за утврђивање вишка запослених и то: критеријум 1, којим су као вишак одређени запослени који су у радном односу код другог послодавца са више од 70% пуног радног времена; критеријум 2, да предност за останак у радном односу имају запослени који имају утврђени статус особе са инвалидитетом (ОСИ); критеријум број 3, да је реч о запосленима који имају дете ометено у психофизичком развоју или дете са статусом ОСИ; критеријум 4, запослени који имају малолетну децу предшколског узраста или мал. децу на обавезном школовању; критеријум 5, предност за останак на раду је обезбеђен запосленима који имају нерешено стамбено питање; критеријум бр. 6, предност за останак у радном односу обезбеђен је запосленима којима на дан доношења одлуке о вишку до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију недостаје више од две године. На основу одредбе члана 6. Програма утврђени су, као вишак, запослени на пословима које обављају применом критеријума и то у члану 6. тачка 1.2, у организационом делу "послови заступања привреде", на пословима самостални саветник у Удружењу за ..., тако што је од укупно 4 извршиоца, као вишак утврђена тужиља применом критеријума 2, јер на основу критеријума 1 није било могуће утврдити који од 4 извршилаца представља вишак, будући да ББ, који обавља исте послове, има утврђен статус ОСИ, док преостали запослени који обављају исте послове, ВВ и ГГ, имају мал. децу предшколског узраста, односно на обавезном школовању. Решењем тужене бр. .. од 25.12.2015. године тужиљи је отказан уговор о раду, јер је проглашена технолошким вишком због организационих и економских промена код тужене, па јој је исплаћена отпремнина. На основу Извештаја Републичког фонда ПИО од 15.12.2016. године утврђено је да је код тужене након 25.12.2015. године укупно 70 лица пријављено на осигурање по основу радног односа. Из препоруке Заштитника грађана од 18.08.2017. године утврђено је да је он упутио туженој препоруку да, без одлагања, формира радно тело са задатком да преиспита поступак доношења и спровођења спорног Програма за решавање вишка запослених, критеријуме примењене за утврђивање вишка запослених, оправданост отпуштања запослених за које је утврђено да су вишак и предложи начин решавања радно-правних статуса тих лица. Тужена није поступила по препорукама. Тужиља се изјаснила да је постојала могућност да она буде распоређена на друге послове код туженог и то на место самосталног саветника у Центру за ... и у Центру за ..., као и у Удружењу за ..., јер се број радних места, после априла 2016. године, у тим организационим целинама повећао. У периоду од јула 2015. године до лета 2017. године тужена је запошљавала нова лица, изузев у периоду од три месеца од престанка радног односа тужиље. У периоду од 2013. године до 2015. године тужена је запослила 90 нових лица, а у периоду по истеку три месеца од престанка радног односа тужиље још 70 нових лица. Тужена није доставила списак лица запослених у периоду од 01.01.2013. године до 31.12.2015. године са звањем и квалификацијама које поседује тужиља, ни списак запослених од 01.01.2016. године до 31.03.2016. године.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су тужбени захтев тужиље усвојили, применом одредбе члана 153. став 1., 154, 155, 179. став 5. тачка 1., 182. и 191. Закона о раду, и правила о терету доказивања прописаном у одредби члана 231. Закона о парничном поступку, налазећи да је тужиља формално била вишак јер је смањен број извршилаца на њеном радном месту, док је суштински

тужена могла да има слободно радно место на које би тужила била распоређена, при чему је тужена прикрила податке о закљученим уговорима о раду у време технолошких промена 2015. године и слободним радним местима на које је тужила могла да буде распоређена, како суд не би могао да их испита. С тим у вези, другостепени суд је закључио да је, у конкретном случају, тужена испоштовала форму, али да, с обзиром на утврђене чињенице о броју новозапослених лица у периоду пре и после престанка радног односа тужиле, тужена није доказала испуњеност законских услова за изрицање мере престанка радног односа тужиле, као технолошким вишком. Другостепени суд је закључио да се овде ради о злоупотреби права које постоји када послодавац, у поступку давања отказа, испоштује форму али не и суштину, односно сврху и циљ овлашћења да запосленом откаже уговор о раду применом одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, тако што отпусти запосленог, као технолошки вишак, да би потом, у релативно кратком времену на његово радно место запослио друге – нове раднике, као и у ситуацији када послодавац отпусти запосленог иако је имао могућност да према њему примени неку од мера запошљавања.

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

Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005 ... 75/2014), вишак запослених прописује у глави XI, тако што је, у смислу одредбе члана 153. став 1., послодавац дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), 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 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 има 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. У смислу одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, 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. Ако откаже уговор запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1., послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. тог Закона, на основу одредбе члана 182. став 1. Закона о раду. Правне последице незаконитог престанка радног односа прописане су у одредби члана 191. став 1. 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 коме запослени није радио.

У конкретном случају, утврђено је да је тужена у периоду од 2013. године до 2015. године примила у радни однос 90 нових запослених, да је потом изменила Правилник о систематизацији радних места којим је нека радна места укинула, а на одређеним радним местима смањила број извршилаца, те донела Програм решавања вишка запослених којим је утврдила да 86 запослених, међу којима је и тужила, представља вишак за чијим радом је престала потреба. Применом критеријума које је

утврдила, тужена је тужили отказала уговор о раду 31.12.2015. године, а након истека периода од три месеца од дана доношења тог решења, у радни однос на неодређено време примила је 70 нових запослених. Тужена није поступила по препоруци Заштитника грађана од 18.08.2017. године да, без одлагања, формира радно тело са задатком да преиспита поступак доношења и спровођења спорног Програма за решавање вишка запослених, критеријуме примењене за утврђивање вишка запослених, оправданост отпуштања запослених за које је утврђено да су вишак и предложи начин решавања радно-правног статуса тих лица. Тужила је указала да је постојала могућност да она буде распоређена на друге послове код тужене и то на место самосталног сарадника у Центру за ..., у Центру за ... или у Удружењу за ..., имајући у виду да се број радних места у тим организационим целинама повећао, а тужена није доставила списак лица која је запослила у периоду од 01.01.2013. године до 31.12.2015. године, са звањем и квалификацијама које поседује тужила, као и списак запослених које је примила у радни однос од 01.01.2016. године до 31.03.2016. године.

Код таквог стања ствари, по оцени Врховног суда, правилно су нижестепени судови закључили да је тужена имала могућност да тужилу распореди на друго радно место, које је за њу одговарајуће према њеној стручној спреми, знању и способностима, а да тако није поступила злоупотребом права, које постоји у ситуацији када послодавац отпусти запосленог као технолошки вишак, да би потом, у релативно кратком временском року на његово радно место запослио друге - нове раднике, као и у ситуацији када послодавац отпусти запосленог иако је имао могућност да према њему примени неку од мера запошљавања, што је овде случај. Самовољно понашање послодавца које није засновано на објективној потреби процеса рада да се тужили откаже уговор о раду, представља злоупотребу права. Право, у субјективном смислу је извесна моћ која је законом призната. Законом о раду, у одредби члана 179. став 5. тачка 1., послодавцима је омогућено да запослене отпусте ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца у смислу технолошких, економских или организационих промена, због којих престаје потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. У конкретном случају, на основу изведених доказа и утврђених чињеница следи да код тужене није постојао разлог оправдан потребама туженог послодавца да тужили откаже уговор о раду имајући у виду да је тужена, након што је отказала тужили уговор о раду, у краћем временском периоду, у радни однос примила нових 70 лица, при чему је тужила указала да је постојала могућност да буде распоређена на рад у Центру за ..., Центру за ... и Удружењу за ... где се повећао број радних места, док тужена, која предметно право тужиле оспорава, супротно није доказала. Ниједно законом признато право не може да се користи супротно циљу због ког је установљено јер то представља злоупотребу права, што је овде случај. Тужена је била дужна и имала могућност да докаже да ниједно од радних места на које је, након доношења побијаног решења о отказу уговора о раду тужили, запослила нове раднике, није било одговарајуће за тужилу имајући у виду њену стручну спрему, знање и способности, а она то није доказала. Правна последица незаконитог престанка радног односа тужили је обавеза тужене да је врати на рад, да јој накнади штету и уплати припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање за период у коме она није радила, у смислу одредбе члана 191. став 1. Закона о раду.

Наводима ревизије тужене којима указује на погрешну примену правила доказивања не доводи се у сумњу правилност побијане пресуде. Начело слободне оцене доказа прописано одредбом члана 8. Закона о парничном поступку, карактерише одсуство законом утврђених правила о избору доказа и њиховом рангирању, према доказној снази. Суд у сваком конкретном случају, сходно резултату истраживања, слободно формира своје уверење о доказаним, односно недоказаним чињеницама, а странка која оспорава постојање неког права сноси терет доказивања чињенице која је спречила настанак или остваривање права или услед које је право престало да постоји, ако законом није другачије прописано, на основу одредбе члана 231. став 3. Закона о парничном поступку. Тужена није приложила доказ у прилог оспоравања тврдње тужиле о постојању одговарајућег радног места на које је она могла да буде распоређена, па неосновано побија правилност одлуке нижестепених судова.

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 његов исход.

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**