



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 2068/2025
27.02.2026. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија, Весне Субић, председника већа, Радославе Мађаров и Зорице Булајић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Ненад Војиновић, адвокат из ..., против туженог АД за ваздушни саобраћај „Air Serbia“ Београд, чији је пуномоћник Александар Бугарин, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1977/24 од 16.05.2024. године, у седници одржаној 27.02.2026. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1977/24 од 16.05.2024. године.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1977/24 од 16.05.2024. године, ставом првим изреке, одбијена је жалба тужиоца и потврђена пресуда Трећег основног суда у Београду П1 107/22 од 14.09.2023. године, којом је одбијен тужбени захтев да се поништи решење туженог број ... од ...2017. године и да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад и обавезан је тужилац да туженом наканди трошкове парничног поступка у износу од 342.000,00 динара, са законском затезном каматом почев од извршности пресуде до исплате. Ставом другим изреке, одбијен је захтев тужиоца за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужилац је благовремено изјавио ревизију, због погрешне примене материјалног права и битних повреда одредаба парничног поступка.

Испитујући побијану пресуду на основу чланова 408. и 441. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11...10/23) - ЗПП, Врховни суд је нашао 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 ревизијски суд пази по службеној дужности, нити је дошло до пропуста у примени или погрешне примене које

од одредаба ЗПП због којих се ревизија може изјавити по члану 407. став 1. ЗПП. Другостепени суд је прихватио чињенично стање утврђено првостепеном пресудом и оцену доказа, као и примену материјалног права, те поступајући у складу са чланом 396 став 1. и 2. ЗПП оценио битне жалбене наводе и навео разлоге које је узео у обзир по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог на неодређено време на пословима ... Тужени је ради спровођења економских и организационих промена, са циљем да се организација послова и рада рационализује кроз усклађивање врста и броја послова и броја извршилаца на тим пословима, донео Правилник о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова од 08.05.2017. године, којим је укинута више до тада систематизованих радних места, међу којима је и радно место тужиоца - ... у организационој јединици ... - ... Одлуком о покретању поступка за утврђивање вишка запослених од 30.06.2017. године, тужени је покренуо поступак решавања вишка запослених и 03.07.2017. године донео је предлог Програма решавања вишка запослених који је доставио репрезентативним синдикатима код послодавца и Националној служби за запошљавање, ради давања мишљења. Обавештењима о покретању поступка за утврђивање вишка запослених од 07.07.2017. године, послодавац је позвао запослене чији су послови укинати изменом акта о организацији и систематизацији послова, да учествују у процесу селекције за обављање упражњеног посла и обавестио их о упражњеним пословима у циљу сагледавања да ли би неки од тих послова били одговарајући. Обавештени су да ће се послодавац приликом одлуке о попуњавању ових места руководити одређеним критеријумима: да ли запослени задовољава прописане услове за обављање послова у погледу врсте и степена стручне спреме, да ли има потребно релеватно знање и искуство, да ли ће избор кандидата у потпуности задовољити потребе послодавца по питању процеса рада на наведеним пословима. Тужилац је попунио упитник 11.07.2017. године, наводећи да жели да учествује као кандидат у процесу селекције кандидата за послове вишег менаџера за аеродроме и менаџера дигиталног маркетинга.

Из извештаја о обављеном интервјуу са тужиоцем, као кандидатом за попуњавање радног места менаџера аеродрома, од 13.07.2017. године произлази да је комисија која је интервјуисала кандидате, међу којима се у били директор за људске ресурсе, који је потврдио наводе из извештаја, и извршни директор за људске ресурсе, утврдила да тужилац поседује одговарајући степен стручне спреме, да добро говори енглески језик и да познаје рад на рачунару, као и да радно искуство тужиоца и његова знања нису релевантна за наведено радно место, односно да нема довољно искуства када је реч о организационој целини аеродрома како би испунио захтеве позиције. У извештају је наведено да тужилац приликом обављеног интервјуа није показао адекватан ниво познавања процеса рада у вези са радом аеродрома и функције вишег ... аеродрома, захтева наведене позиције, нити опише пословања, због чега није оставио утисак да би могао да на адекватан начин обавља ове послове. Из извештаја о обављеном интервјуу са тужиоцем од2017. године за место ..., утврђено је да извештај сачинила комисија у саставу менаџера обуке и развоја и вишег менаџера за маркетинг и корпоративно пословање и да радно искуство тужиоца, његова релеватна знања нису оптимална, тј, у малом проценту имају корелацију са захтевима, да позиција дигиталног маркетинга захтева висок степен експертизе с обзиром да ће особа на тој позицији бити одговорна за постављање и вођење дигиталне ... на нивоу целе компаније и да је потребно вишегодишње искуство у вођењу онлајн маркетиншких

кампања, управљања друштвеним мрежама, онлај оглашавању, мобилном и директном маркетингу, а при чему тужилац такво искуство не поседује. На наведеним радним местима тужилац није засновао радни однос већ су изабрана друга лица.

Након достављених мишљења Националне службе за запошљавање и репрезентативних синдиката, тужени је 18.07.2017. године донео Програм решавања вишка запослених, у коме је између осталог констатовано да је због економских и организационих промена тужени усвојио Правилник о изменама и допунама Правилника о организацији и ситематизацији послова, који је ступио на снагу 27.06.2017. године и којим је укинута 27 послова, што је за последицу имало да од укупно 934 запослена, престане потреба за радом 30 запослених, као и да приликом утврђивања вишка запослених тужени није примењивао критеријуме из Колективног уговора, из разлога што се ти критеријуми примењују једино у ситуацији када вишак настаје због смањења обима посла услед чега се смањује потребан број извршилаца на систематизованим пословима, док је у овом случају основ за утврђивање вишка запослених трајан престанак потреба за обављањем послова на којима су запослени били распоређени, као и да послодавац није у могућности да запосленима који се проглашавају вишком обезбеди било коју меру за запошљавање прописану чланом 155. став 1. Закона о раду. Решењем од ...2017. године тужиоцу је отказан уговор о раду са датумом ...2017. године, јер је због технолошких, економских и организационих промена дошло до престанка потребе за обављањем посла који је запослени обављао. Тужиоцу је пре отказивања уговора о раду исплаћена отпремнина.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови су одбили тужбени захтев, применом одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, имајући у виду да је радно место на које је тужилац био распоређен укинута и да тужени није био у могућности да га распореди на неко друго одговарајуће радно место, а све због организационих, економских и технолошких промена код туженог због којих је поступак утврђивања вишка запослених спроведен у свему у смислу одредби чланова 153. – 157. истог Закона. Тужилац није испуњавао услове да буде примљен у радни однос на упражњена радна места вишег менаџера аеродрома и менаџера дигиталног маркетинга. Комисија која водила разговор са тужиоцем оценила је да тужилац није испуњавао услове за заснивање радног односа на тим радним местима, а послови директора за безбедност и усклађеност нису били упражњени, јер је ове послове од 24.04.2017. године обављао други запослени код туженог.

По оцени Врховног суда, становиште нижестепених судова засновано је на правилној примени материјалног права.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“ број 24/05 ... 13/17), 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 члана 179. став 5. тачка 1. тог закона, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

У складу са наведеном законском одредбом, услов за отказ од стране послодавца је да је дошло до технолошких, економских или организационих промена, због којих је престала потреба за обављањем неког посла када се тај посао укида или је дошло до смањења обима посла, у ком случају се смањује број извршилаца на том радном месту. Право је послодавца да према својим потребама, у циљу рационализације и уштеде и у складу са својом пословном политиком, самостално одреди начин на који ће организовати процес рада и обављање појединачних послова.

У конкретном случају, услед економских, организационих и технолошких промена код туженог, укинута је више системтизованих радних места, међу којима је и радно место тужиоца - ... у организационој јединици ... – ... због чега је тужиоцу отказан уговор о раду. У поступку оцене законитости одлуке послодавца о престанку радног односа запосленом, суд цени да ли је послодавац спровео законом прописани поступак, уз поштовање права на заштиту запосленог коме престаје радни однос по том основу. Супротно наводима ревизије, побијано решење о отказу уговора о раду послодавац је донео у законито спроведеном поступку утврђивања вишка запослених, на основу донетог Програма у том смислу, при чему тужилац није могао да буде распоређен на упражњена радна места, с обзиром да је тужилац за слободна радна места учествовао у поступку селекције, те да је након обављеног разговора са тужиоцем, комисија проценила да тужилац не испуњава услове и захтеве за послове вишег ... за аеородром и менаџера ..., јер нема адекватан ниво познавања процеса рада за ова радна места и искуства у тој области. При том, суд не може да цени целисходност Правилника о систематизацији радних места и разлоге због којих је неко радно место код послодавца укинута, у смислу оправданости одлуке о укидању радног места на које тужилац био распоређен.

Имајући у виду да је тужиоцу законито престао радни однос, неоснован је његов захтев за враћање на рад, у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Наводи ревизије тужиоца којима указује на погрешно и непотпуно утврђено чињенично стање су без утицаја на одлучивање имајући у виду да ревизија не може да се изјави због погрешно 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. Осим тога, у ревизији се понављају наводи који су истицани у жалби тужиоца, које наводе од значаја за правилну одлуку о изјављеној жалби је правилно и образложено ценио другостепени суд

Имајући у виду да тужилац неосновано у ревизији указује на погрешну примену материјалног права, Врховни суд је, применом одредбе члана 414. став 1. ЗПП, донео одлуку као у изреци.

**Председник већа – судија
Весна Субић, с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић