



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 960/2025
26.12.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија Весне Субић, председника већа, Радославе Мађаров и Јасмине Симовић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Урош Ћетеновић, адвокат из ..., против туженог „ФЦА Србија“ д.о.о. Крагујевац, чији су пуномоћници Милан Лазић, Ивана Дисовић и Александар Петровић, адвокати из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1047/24 од 19.11.2024. године, у седници одржаној 26.12.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1047/24 од 19.11.2024. године.

ОДБИЈА СЕ захтев туженог за накнаду трошкова за састав одговора на ревизију.

Образложење

Пресудом Основног суда у Крагујевцу П1 1068/22 од 06.03.2024. године, ставом првим изреке, одбијен је, као неоснован, тужбени захтев да се поништи, као незаконито, решење туженог од 26.07.2022. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду .../... од 01.10.2012. године, са припадајућим анексима и да се обавезе тужени да тужиоца позове на рад и распореди га на одговарајуће послове сходно стручној спреми и способностима тужиоца. Ставом другим изреке, обавезан је тужилац да туженом наканди трошкове парничног поступка од 240.300,00 динара, са законском затезном каматом почев од извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1047/24 од 19.11.2024. године, одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужилац је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. тачка 12. ЗПП, погрешне примене материјалног права и погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања.

Тужени је поднео одговор на ревизију.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 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. ЗПП на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, а битна повреда из одредбе члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП, на коју се ревизијом указује, по члану 407. став 1. ЗПП, не представља разлог због кога се ревизија може изјавити.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је на основу уговора о раду од 01.10.2012. године и пратећих анекса био у радном односу код туженог на радном месту ... Одељења у организационој целини „...“. Тужени је 21.06.2022. године, донео Програм решавања вишка запослених, у ком је навео да се послодавац протеклих неколико година суочава са значајним падом производње модела „Фијат 500 Л“, који је тренутно и једини модел који се производи у производном програму послодавца. Услед смањења тражње за моделом, послодавац је морао да организује пословање на начин да су запослени, већи део протеклих година, били на плаћеном одсуству услед прекида рада односно смањења обима рада до ког је дошло без кривице запосленог, а због пандемије вируса „корона“ и оружаних сукоба на простору Украјине. Како би се превазишле препреке у производњи, најављена је производња новог модела и то електричних возила почев од 2024. године, па је тужени оценио да је трансформација производног погона за прелазак на производњу електричних аутомобила неопходна, како би се осигурала будућност производње. Услед наведених економских, организационих и технолошких промена одређени послови су укинати, између осталог и послови које је тужилац обављао „...“ у оквиру организационе целине „...“, на којој позицији је било запослено четири извршиоца. Тужени је имао 2013 запослених на неодређено време у моменту доношења Програма решавања вишка запослених, а престала је потреба за радом укупно 1541 запосленом на неодређено време. Репрезентативни синдикат је доставио своје мишљење о предлогу Програма решавања вишка запослених, дана 10.06.2022. године. Послодавац је анализирао могућност примене мера запошљавања лица која су утврђена као вишак и утврдио да постоји могућност запошљавања код другог послодавца у иностранству на одређено време, за које је потребна сагласност запослених. Запослени су 12.05.2022. године, обавештени о могућности да се пријаве за меру заснивања радног односа код послодавца у иностранству до 20.06.2022. године, како би послодавац у Програму решавања вишка запослених, сагледао могућност примене ове мере и број запослених у односу на које ће иста бити примењена. Тужилац се није пријавио за ту меру. Тужени је усвојио 21.06.2022. године Правилник о организацији и систематизацији радних места, којим није систематизовано радно место „...“ у организационој целини „...“. Тужеоцу је, побијаним решењем од 26.07.2022. године отказан уговор о раду са припадајућим анексима из разлога прописаних одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, јер је услед технолошких, економских и организационих промена утврђених Програмом престала потреба за радом запосленог, а послодавац није у могућности да му обезбеди неку од мера из члана 155. став 1. тачка 5. Закона о раду, па је запосленом исплаћена отпремнина у износу од 834.559,00 динара.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови су тужбени захтев тужиоца одбили, применом одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, имајући у виду да је радно место на које је тужилац био распоређен укинато 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.

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, укинато је радно место „...“ у оквиру организационе целине „...“, на коме је тужилац био распоређен и сви запослени на тој позицији су оглашени технолошким вишком, а новим Правилником о организацији и систематизацији радних места, није предвиђено радно место на које је послодавац имао могућност да тужиоца распореди на основу његове стручне спреме, па је тужиоцу отказан уговор о раду и исплаћена му је отпремнина. 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. Побито решење о отказу уговора о раду послодавац је донео у законито спроведеном поступку утврђивања вишка запослених, на основу донетог Програма у том смислу, имајући у виду да код туженог није постојало упражњено радно место на које је послодавац имао могућност да тужиоца распореди, нити је он указао на постојање таквог радног места, а тужилац се није пријавио за могућност запошљавања код другог послодавца у иностранству у оквиру мера запошљавања вишка запослених. При том, суд не може да цени целисходност Правилника о систематизацији радних места и разлоге због којих је неко радно место код послодавца укинато, 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.

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 ставу првом изреке.

Трошкови ангажовања пуномоћника, адвоката, за састав одговора на ревизију, туженом нису били потребни у смислу одредбе члана 154. Закона о парничном поступку.

На основу одредбе члана 165. став 1. Закона о парничном поступку, Врховни суд је одлучио као у ставу другом изреке.

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

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић