



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 107/2025
04.12.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Мирјане Андријашевић, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Људмила Панић, адвокат из ..., против туженог „Удружења осигуравача Србије“ са седиштем у Београду, кога заступа пуномоћник Радмило Стојић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 2765/19 од 15.05.2020. године, у седници одржаној 04.12.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 2765/19 од 15.05.2020. године.

ОДБИЈА СЕ захтев туженог за накнаду трошкова одговора на ревизију.

Образложење

Пресудом Трећег основног суда у Београду П1 2793/13 од 09.02.2018. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев којим је тужилца тражила да се поништи као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду и анекса уговора о раду број ... од 29.05.2013. године, на основу кога је тужилци престао радни однос код туженог дана 31.05.2013. године. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев којим је тужилца тражила да се обавезе тужени да је врати на посао, на радно место које одговара њеној стручној спреми, радном искуству и стручним способностима, у року од 8 дана од дана пријема писменог отправка пресуде. Ставом трећим изреке, обавезана је тужилца да туженом накнади трошкове поступка у износу од 135.750,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 2765/19 од 15.05.2020. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужиле и потврђена првостепена пресуда у ставу првом изреке, у делу става другог изреке којим је одбијен као неоснован тужбени захтев да се обавезе тужени да тужилцу врати на рад и у ставу трећем изреке. Ставом другим изреке, укинута је првостепена пресуда у преосталом

делу става другог изреке и одбачена тужба у делу тужбеног захтева да се обавезе тужени да тужиљу распореди на радном месту које одговара њеној стручној спреми, радном искуству и стручним способностима. Ставом трећим изреке, одбијени су захтеви парничних странака за накнаду трошкова поступка по жалби.

Против правоснажне пресуде донете у другом степену, тужиља је благовремено изјавила ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Тужени је поднео одговор на ревизију тужиље, са захтевом за накнаду трошкова поводом његовог састава.

Испитујући побијану правоснажну пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку - ЗПП („Службени гласник РС“ бр. 72/11...10/23 – др.закон), Врховни суд је утврдио да је ревизија тужиље неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности. Ревизијски наводи да је у поступку доношења побијане пресуде учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП Врховни суд није ценио, јер ова повреда поступка не може бити ревизијски разлог према члану 407. став 1. ЗПП.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је била у радном односу код туженог на радном месту Оспореним решењем број ... од 29.05.2013. године отказан јој је уговор о раду од 15.05.1989. године са свим анексима, због организационих и технолошких промена услед којих је дошло до смањења обима посла код туженог и престанка потребе за тужиљиним радом. Пре престанка радног односа тужиљи је исплаћена отпремнина у износу од 415.800,00 динара. Из образложења решења о отказу уговора о раду (са анексима) произилази да је Управни одбор туженог донео одлуку 21.05.2013. године, којом је услед организационих и технолошких промена утврђен престанак потребе за радом тужиље на радном месту ... и тужиља је утврђена као вишак запослених. Одлуком о измени Правилника о систематизацији радних места код туженог од 21.05.2013. године укинута је радно место Ова одлука је објављена истог дана на огласној табли туженог и ступила је на снагу осмог дана од дана објављивања, а са огласне табле је скинута 07.06.2013. године. Синдикална организација се 28.05.2013. године изјаснила на обе ове одлуке. Решење о отказу уговора о раду тужиља је примила 29.05.2013. године, а према овом решењу радни однос јој је престао са 31.05.2013. године. Технолошке промене које су проузроковале вишак запослених настале су због увођења новог електронског система рада у организационој јединици Сектор за послове подршке - Одељења писарнице и архиве, где је уведено електронско евидентирање и завођења документације, као и електронско чување и преглед документације у дигиталном облику у бази информационог система, због чега је дошло до битно мање потребе ангажовања људских ресурса за обављање ових послова. Због ових технолошких промена престала је потреба за радом на радним местима: виши уписничар-архивар, уписничар-архивар, курир-уписничар и стручни сарадник за координацију комисије. У том периоду код туженог је било 34 запослених на неодређено време и четворо запослених су представљали технолошки вишак. На списку запослених који су проглашени за технолошки вишак од 21.05.2013. године тужиља се налазила под редним бројем 3. При томе није постојала могућност распоређивања тужиље на друго радно место, преквалификације, рада са непуним

радном временом или рада код другог послодавца. У тренутку доношења решења о отказу уговора о раду тужила је радила на пословима ..., а по потреби и На истим пословима радило је укупно троје извршилаца, а само један извршилац је остао и то као шеф писарнице, који је остао да обавља послове електронске евиденције предмета. Саставни део тужилиног посла био је и ... посао, одлазак на пошту, преузимање поште, отварање, распоређивање, који посао је обављао и колега који је такође добио отказ. У архиви је било укупно 20.000 предмета, а тужила је дневно заводила око 100 поднесака, тако што је све ручно уносила у деловодник, а рачунар је користила за слање електронске поште. Послове на којима је радила тужила наставио је да ради ББ као шеф писарнице, а обука везана за нову апликацију која је стартовала од септембра-октобра 2013. године вршена је код туженог од маја до октобра 2013. године када је сав посао писарнице обављао шеф писарнице.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је одбио тужбени захтев за поништај оспореног решења о отказу уговора о раду и акцесорни захтев за враћање тужиле на рад, оцењујући да су се у конкретном случају стекли услови за отказ уговора о раду из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и члана 139. Правилника о раду туженог од 22.03.2012. године, због престанка потребе за тужилиним радом услед технолошких и организационих промена код туженог послодавца. Према образложењу овог суда, тужени је у поступку утврђивања вишка запослених за чијим радом престаје потреба, који је претходно доношењу решења о отказу уговора о раду тужили, у свему поступио у складу са одредбама Законом о раду и Правилником о раду, јер је претходно правилно донео Одлуку о измени Правилника о систематизацији радних места и Одлуку о престанку потребе за обављањем одређених послова, које, без обзира што су донете истог дана 21.05.2013. године, су ступиле на правну снагу 29.05.2013. године, дакле пре него што је тужили престао радни однос 31.05.2013. године.

Другостепени суд је у свему прихватио дате разлоге и правну аргументацију првостепеног суда, са додатном аргументацијом да је послодавац овлашћен да Правилником о организацији и систематизацији послова утврђује организационе делове, назив и опис послова, врсту и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и друге посебне услове за рад на тим пословима, те да из таквог овлашћења произилази и његово овлашћење да изменама тог акта укида одређене послове, мења њихов опис спајањем или раздвајањем раније утврђених послова и мења број извршилаца на тим пословима. Према становишту овог суда, побијано решење туженог није засновано на незаконитој Одлуци о престанку потребе за обављем одређених послова, будући да је утврђено да су ова одлука Управног одбора туженог и Одлука о измени Правилна о систематизацији радних места код туженог законито ступиле на правну снагу пре престанка радног односа тужиле. У погледу дела тужбеног захтева да се обавезе тужени да тужилу распореди на послове који одговарају њеној стручној спреми, знању и способностима, другостепени суд сматра да се ради о захтеву који не спада у судску надлежност јер се то питање решава сагласношћу воља послодавца и запосленог закључивањем уговора о раду при враћању запосленог на рад у извршењу одлуке донете у смислу члана 191. став 1. Закона о раду, те је у том делу укинуо првостепену пресуду и одбацио тужбу због учињене битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП.

Врховни суд сматра да су нижестепени судови, супротно наводима ревизије, правилно применили материјално право.

Одредбом члана 179. тачка 9. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду 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. Одредбама члана 153. до 160. Закона о раду регулисан је поступак решавања вишка запослених, па је тако према члану 153. послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених, 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, али под одређеним, даље прописаним условима, што првенствено зависи од броја запослених за којима престаје потреба за радом у односу на укупан број запослених на неодређено време, па је тако под тачком 1) прописано да је услов за обавезно доношење програма решавања вишка запослених ако престаје потреба за најмање 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време. Чланом 155. истог Закона је прописано шта програм треба да садржи и ко су доносиоци програма, док је чланом 154. прописана обавеза послодавца да пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених, а чланом 156. прописана је обавеза синдиката да достави мишљење, као и обавеза републичке организације надлежне за запошљавање да достави предлог мера. Одредбама члана 158. и 159. овог Закона, прописана је обавеза послодавца да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину.

Чланом 139. Правилника о раду туженог од 22.03.2012. године, прописано је да уколико послодавац утврди послове за чијим је обављањем престала потреба, а према Закону и Правилнику није у обавези да доноси Програм решавања вишка запослених, тада Одлуку о решавању вишка запослених доноси Управни одбор, док је чланом 132. прописано да вишак запослених утврђује послодавац полазећи од околности да запослени ради на пословима за чијим обављањем је престала потреба или чији је обим смањен.

У конкретном случају, при утврђењу да је у моменту када је тужила утврђена као вишак запослених тужени имао 34 запослених на неодређено време, а четворо запослених су представљали технолошки вишак, тужени није имао законску обавезу да претходно доноси Програм решавања вишка запослених. У таквој ситуацији, када је код туженог у периоду од 30 дана престала потреба за обављањем послова за мање од 10 запослених, правилно је тужени поступио када је његов надлежни орган – Управни одбор донео само Одлуку о престанку потребе за обављањем одређених послова у складу са цитираном чланом 139. Правилника о раду, а на основу донете Одлуке о изменама Правилника о систематизацији радних места. Чињеница да су обе одлуке донете истог дана и да су истог дана ступиле на правну снагу не утиче на правилност и законитост решења о отказу уговора о раду тужили, будући да су обе одлуке ступиле на снагу пре него што је тужили престао радни однос. Такође, пре него што је тужили отказан уговор о раду, тужени је затражио мишљење надлежног синдиката и утврдио је да нема могућност распоређивања тужиле на друго радно место, преквалификације, рада са непуним радном временом или рада код другог послодавца и исплаћена јој је припадајућа отпремнина. Сходно томе, према становишту Врховног суда, тужени је спровео поступак отказа по наведеном законском основу у свему у складу са

релевантним одредбама Закона о раду и свог Правилника о раду. Неосновани су и наводи ревизије да је тужени био у обавези да претходно обавести тужиљу о постојању разлога за отказ уговора о раду у смислу члана 180. Закона о раду. Ово из разлога што тужилји није отказан уговор о раду због тога што је учинила повреду радне обавезе или радне дисциплине, у ком случају би тужени био дужан да је упозори о постојању разлога за отказ уговора о раду, већ јој је радни однос престао због престанка потребе за њеним радом услед технолошких и организационих промена код туженог у складу са чланом 179. тачка 9. Закона о раду, који је био на снази у време доношења решења о отказу.

Такође, како је до укидања радног места тужиље дошло услед технолошких и организационих промена будући да је тужени увео нови систем рада у сектору у којем је радила тужиља, а који се огледа у увођењу електронског евидентирања и праћења предмета, као и електронског чувања и прегледа документације, то су нижестепени судови правилно закључили да је постојао основ за примену отказног разлога прописаног у члану 179. тачка 9) Закона о раду, јер је радно место на ком је тужиља била распоређена укинута изменама Правилника о систематизацији радних места, а тужени није могао тужилји да обезбеди премештај на друго одговарајуће радно место, нити да спроведе неку од мера из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду. При чињеничном утврђењу да је радно место тужиље укинута, што се неосновано оспорава ревизијом, тужени није био у обавези да примени критеријуме прописане законом и колективним уговором туженог, јер је примена критеријума обавезна само у ситуацији смањења броја извршилаца на истом радном месту, што овде није случај. Чињеница да су послови укинутаг радног места на које је тужиља била распоређена наставили да се обављају код туженог од стране другог запосленог без утицаја је на правилност побијане одлуке, јер је аутономно право послодавца да самостално, према својим потребама, у циљу рационализације и уштеде и у складу са својом пословном политиком, одреди начин на који ће организовати процес рада и обављање послова. Наиме, део аутономије послодавца, који самостално утврђује организациону структуру и послове који се врше у организационим деловима, је и да вршење одређених послова организује од стране једног или више извршилаца, на начин како сматра да је то у његовом најбољем интересу, уз обавезу поштовања императивних законских норми у погледу заштите права запослених. При томе, није у надлежности суда да испитује и цени целисходност и оправданост таквог поступања послодавца. Тужени у конкретном случају није поступио супротно одредби члана 182. став 1. Закона о раду, јер на пословима које је тужиља обављала, а који су општим актом туженог укинута, није запослио друга лица, већ је вршење тих послова распоредио на друго радно место – шеф писарнице са једним извршиоцем, а све у складу са правом туженог као 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 појединих послова. С обзиром да је тужиљино радно место укинута, послодавац није био у обавези да примени критеријуме ради одлучивања ко ће од запослених бити проглашен за запосленог за чијим радом је престала потреба.

Такође, првостепени суд је нашао да су одлуке туженог о измени Правилника о систематизацији радних места и о престанку потребе за обављањем одређених послова правилно донете и да нема правних сметњи што је датум њиховог доношења исти, јер су ове две одлуке функционално потпуно различите и ступање на снагу Одлуке о измени Правилника о систематизацији радних места није претходни услов за доношење одлуке Управног одбора. Тужени је на основу Одлуке о измени Правилника

о систематизацији радних места, а након што је ступила на снагу, донео решења о отказу уговора о раду свих запослених којима је због измене систематизације укинута радно место, између осталих и тужиљи. Полазећи од чињенице да је ова одлука истакнута на огласну таблу туженог 21.05.2013. године и да је на правну снагу ступила осмог дана од дана објављивања, што је 29.05.2013. године, а како је оспорено решење о отказу уговора о раду тужиљи донето 29.05.2013. године и у овом решењу је наведено да тужиљи престаје радни однос са 31.05.2013. године, то је без значаја чињеница да је наведена одлука Управног одбора туженог скинута са огласне табле тек 07.06.2013. године, што не утиче на законитост и правилност оспореног решења, о чему су се правилно изјаснили и нижестепени судови.

Из наведених разлога, Врховни суд је применом члана 414. став 1. ЗПП одлучио као у изреци.

Председник већа - судија
Мирјана Андријашевић, с.р.

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић