



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 4010/2022
19.02.2026 године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Бранислава Босилковића, председника већа, Драгане Бољевић и Зорице Булајић, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Милан Недић адвокат из ..., против туженог „Амакс“ д.о.о. са седиштем у Мошорину, чији је пуномоћник Данило Милошевић адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 763/22 од 20.07.2022. године, на седници одржаној 19.02.2026. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 763/22 од 20.07.2022. године.

ОДБИЈА СЕ захтев туженог за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 763/22 од 20.07.2022. године одбијена је жалба туженог и потврђена пресуда Основног суда у Новом Саду П 1035/2021 од 14.12.2021. године, исправљена решењем истог суда П1 1035/2021 од 07.06.2022. године, којом је поништено решење о отказу уговора о раду од 12.01.2021. године и обавезан тужени да, уместо враћања на рад, исплати тужиљи 180.000,00 динара на име накнаде штете са законском затезном каматом од пресуђења до исплате, и 69.000,00 динара на име трошкова парничног поступка са законском затезном каматом од извршности одлуке до исплате.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је благовремено изјавио ревизију због погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14, 87/18, 18/20, 10/23; у даљем тексту: ЗПП), Врховни суд је нашао да је ревизија туженог 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.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилја је била запослена код туженог и обављала је послове референта Била је у континуитету привремено спречена за рад од новембра 2019. године, закључно са петком 08.01.2021. године (ради одржавања трудноће и по рођењу детета ...2020. године), а почев од 11.01.2021. године била је одсутна са рада ради неге детета до треће године, о чему је истог дана туженом доставила потврду. Истог дана, 12.01.2021. године, директор туженог је донео одлуку да се због организационих промена укида радно место „референт ...“, а тужени је донео Правилник о систематизацији послова којим то радно место није систематизовано и којим се констатује да правилник ступа на снагу наредног дана, као и решење о отказу уговора о раду тужилји због престанка потребе за обављањем послова који је дотад обављала, позивајући се на члан 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и 54. став 5. тачка 1. Правилника о раду од 01.03.2017. године. У образложењу оспореног решења наведено је да је у току 2021. године код послодавца, услед организационих промена, престала потреба за обављањем послова које је тужилја обављала, да послодавац није могао да јој обезбеди други посао који одговара њеној стручној спреми, да нема послова који би могли да јој се понуде у нижем степену стручне спреме у њеном занимању, ни могућности за обезбеђење преквалификације за обављање других послова, нити скраћеног радног времена. Тужилја је исплаћена отпремнина. У време престанка радног односа тужилја је навршила 36 година живота, издржава двоје малолетне деце, а њена нето зарада износила је 45.000,00 динара.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су правилном применом одредаба материјалног права поништили решење туженог којим је тужилја незаконито престао радни однос и обавезали га да јој накнади штету у уместо враћања на рад.

Наводима ревизије туженог неосновано се оспорава примена материјалног права.

Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05... 95/2018) прописано је да 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 (члан 179. став 5. тачка 1). Одредбама 187. истог закона прописано је да послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду (став 1) и да је решење о отказу уговора о раду ништаво ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана, или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа (став 3). Правне последице незаконитог престанка радног односа прописане су одредбама члана 191. Закона о раду, тако што ће суд, ако у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучити 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). Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац

поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ од шест зарада запосленог (став 7).

Законом о раду уређени су и поступак који се у овом случају примењује и права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба. У конкретном случају Правилник о систематизацији послова код туженог којим се више не систематизује радно место „референт ...“ ступио је на снагу 13.01.2021. године, односно дан после доношења оспореног решења.

Имајући у виду изложено, правилно су нижестепени судови закључили да је тужиљи престао радни однос пре ступања на снагу новог Правилника о организацији и систематизацији послова код туженог, и то у моменту у ком је она уживала посебну заштиту ради неге детета о чему је благовремено обавестила туженог, што чини незаконитим оспорено решење о отказу.

Пошто је тужиљи незаконито престао радни однос, другостепени суд је правилном применом одредбе члана 191. став 1. и 7. Закона о раду утврдио да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, па је на име накнаде штете досудио тужиљи износ од четири зараде имајући у виду да је млађе животне доби, да је навршила четири године рада код туженог и да издржава два малолетна детета.

Неосновани су ревизијски наводи да је радни однос тужиљи престао истог дана када је ступио на снагу Правилник о систематизацији послова код туженог, да нема процедуралних недостатка у оспореном решењу, код правилно утврђене чињенице да је нови измењени Правилник о систематизацији послова код туженог ступио на снагу дан после доношења оспореног решења којим је тужиљи отказан уговор о раду.

Врховни суд је ценио и остале ревизијске наводе, којима се не доводи у сумњу правилност побијане пресуде, па ти наводи нису посебно образлагани.

Из наведених разлога, на основу чл. 414. став 1. и 165. став 1. ЗПП, с обзиром да је правилна и одлука о трошковима парничног поступка, одлучено је као у изреци.

Захтев туженог за накнаду трошкова поступка по ревизији је одбијен, с обзиром да тужени са ревизијом није успео у овом поступку.

**Председник већа – судија
Бранислав Босиљковић, с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић

