



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 33/2025
17.12.2025. 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 тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Вукица Мидоровић, адвокат из ..., против тужене Ливнице Кикинда, аутомобилска индустрија ДОО Кикинда, чији је пуномоћник Јелена Лакићићевић Шили, адвокат из ..., ради поништаја решења и враћања на рад, одлучујући о ревизији тужене изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1309/24 од 19.09.2024. године, у седници одржаној 17.12.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужене изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1309/24 од 19.09.2024. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Кикинди П1 5/24 од 04.06.2024. године, усвојен је тужбени захтев и поништено као незаконито решење туженог од 03.01.2024. године којим је тужилји отказан уговор о раду са припадајућим анексима због престанка потребе за радом запосленог. Обавезана је тужена да тужилју врати на рад, као и да јој надокнади трошкове парничног поступка у износу од 137.250,00 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате у року од 15 дана.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1309/24 од 19.09.2024. године, жалба тужене је одбијена као неоснована и пресуда Основног суда у Кикинди П1 5/24 од 04.06.2024. године, потврђена.

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

Врховни суд је испитао побијану пресуду применом одредбе члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11...10/23) и утврдио да је ревизија неоснована.

Према члану 441. ЗПП предвиђено је да је ревизија увек дозвољена у случају заснивања, престанка и утврђења трајања радног односа.

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, нити је учињена нека друга битна повреда поступка.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је засновала радни однос код тужене на неодређено време на основу уговора о раду од 08.10.2020. године ради обављања послова Тужила је по занимању ... са ... степеном стручне спреме. Поред уговора о раду тужила је закључивала и анексе уговора о раду. У моменту добијања отказа је обављала послове у погону ..., на месту Означавање запослених у производњи са ознаком 4, 3. или 2. означавало оспособљеност запосленог за обављање одређеног посла. Тужили је радни однос код тужене престао на основу решења о престанку радног односа од 03.01.2024. године услед престанка потребе за радом тужиле поводом организационих промена које спроводи послодавац. Утврђено је да јој радни однос престаје 31.12.2023. године и са тим датумом је одјављена од социјалног осигурања. У образложењу решења о отказу тужена се позвала на одредбу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду. Навела је да је услед насталих промена у смањењу поруцбина које су довеле до промене организације и пословања Друштва Ливница Кикинда ДОО, на начин да је извршена рационализација смањења броја извршилаца и да ове промене смањују трошкове послодавца и омогућује ефикаснију употребу постојећих људских ресурса. Тужили је исплаћена отпремнина 30.10.2023. године. У септембру 2022. године тужену је преузела фирма „...“ из Директор тужене је 22.09.2023. године донео правилник о организацији и систематизацији послова Друштва за производњу осталих делова и додатне опреме за моторна возила ливница Кикинда, аутомобилска индустрија ДОО Кикинда. Правилник је ступио на снагу 29.09.2023. године. Правилником је предвиђено да у делу производње Металац Т15, производни радник 3, где је предвиђено 78 извршилаца, вишак два радника. Директор туженог 02.10.2023. године донео је одлуку број 121/23 којом је покренуо поступак утврђивања решења вишка запослених у привредном друштву у складу са правилником. Формирана је комисија за утврђење вишка запослених. Прописане критеријуме на основу којих ће се спровести поступак оцењивања запослених на пословима на којима се смањује број извршилаца и који се укидају. Ти критеријуми су дефинисани као: резултат рада, квалитет рада, залагање на раду, однос према раду, поливалентност, комуникативност, безбедност и здравље на раду као и број бодова који носи сваки критеријум при чему ће према одлуци директора сви радници који остваре 70 и испод 70 бодова бити проглашени технолошким вишком. Комисија је сачинила извештај и приликом оцењивања тужила је добила укупан збир бодова 69. У оцењивачком листу приказани су и критеријуми за утврђивање старосних квалификационих структура и резултати рада које је прописао директор.

При овако утврђеном чињеничном стању, првостепени суд је усвојио тужбени захтев тужиле, закључио је да тужена није поступила у свему са прописаним одредбама члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и члана 185. став 1. истог закона. Тужена у образложењу спорног решења није навела нити у парници пружила доказе да је (приликом утврђивања који запослени представљају вишак) заиста извршено вредновање рада свих запослених на радним местима производних радника применом усвојених критеријума прописаних Колективним уговором и који број бодова су

остварили остали запослени. Стога се није могла испитати правилност спроведеног поступка, вредновања, а тиме ни правилност одлуке о запосленима који су проглашени за технолошки вишак што побијано решење чини незаконитим. Нису наведени бројеви сваког радника у погледу вредновања резултата. Решење о престанку радног односа да би било законито не може садржати само позивање на разлог о престанку радног односа због економскотехнолошких промена већ мора садржати јасне податке да се утврди оцена сваког запосленог који претендује на преостало радно место што подразумева образложену оцену резултата рада за сваког запосленог са описом сваког од елемената критеријума по предвиђеној процедури. Стога је тужбени захтев тужиље усвојио.

Другостепени суд је у целости прихватио правну аргументацију првостепеног суда с тим што се позвао још и на одредбу члана 71. до 81. Колективног уговора туженог од 16.11.2011. године то је јасно прописао како основне тако и допунске критеријуме везано за решавање питања технолошког вишка запослених.

По оцени Врховног суда, нижестепени судови су на правилно утврђено чињенично стање правилни применили материјално право.

Одредбом 179. став 1. тачка 1. Закона о раду, прописано је да запослено 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. У случају да дође до потребе смањења броја извршилаца на одређеном послу, послодавац има законску обавезу без обзира да ли је вишак запослених решавао кроз доношење програма или без њега, да запослене који обављају исте послове изложи конкуренцији прописаних критеријума како би на објективан начин без неоправданог разликовања међу њима утврдио ко је технолошки вишак. Колективних уговор тужене од 16.11.2021. године у чл. од 70. до 81. прописан је поступак утврђивања технолошког вишка као и критеријуми за одређивање запослених за чијим радом је престала потреба. Ту су предвиђени како основни тако и допунски критеријуми. Правилно је закључено да тужена није доказала који број бодова су остварили остали запослени да би се тужиља изложила могућности конкуренције и оспоравања бодовне листе и да би се на такав начин правилно оценио спроведени поступак вредновања а тиме и правилност одлуке о запосленима који су проглашени за технолошки вишак. Стога је правилно закључено да побијано решење услед недостатка тих елемената исто чини незаконитим. Комисија која је вршила вредновање није сачинила никакав акт о вредновању и оцене свих радника на спорним радним местима, са бројем бодова за сваког радника. Примена одредбе члана 189. став 5. тачка 1. Закона о раду подразумева да прописани критеријуми на основу кога ће се одредити који радник ће бити технолошки вишак, морају бити јасно дефинисани и испоштовани током спровођења поступка што у овом случају није учињено. Нејасно је зашто је тужена бодована са нижим бројем бодова од осталих запослених нити је то исказано у извештају комисије за спровођење поступка вредновања радника, што представља пропуст туженог, указује на мањкавост спроведеног поступка вредновања, а што се одражава и на правилност одлуке о престанку радног односа тужиље. Стога су наводи из ревизије, који се у овом случају понављају, а који су истицани и у жалби не могу прихватити као основани.

Имајући у виду изнето, на основу члана 414. став 1. ЗПП одлучено је као у изреци.

**Председник већа - судија
Гордана Комненић, с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић