



**Република Србија**  
**АПЕЛАЦИОНИ**  
**СУД У БЕОГРАДУ**  
**Гж1 2573/25**  
**7.10.2025. године**  
**Београд**

**АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ**, у већу састављеном од судија Предрага Васића, председника већа, Валентине Тодоровић Воркапић и Мирославе Вучетић, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Александар Ковачевић, адвокат из Београда, улица Дечанска број 21, против туженог "AIR Serbia" а.д. са седиштем у Београду, улица Јурија Гагарина број 12, чији је пуномоћник Александар Бугарин, адвокат из Београда, улица Скендер Бегова број 3/3, ради поништаја и враћања на рад, одлучујући о жалби туженог изјављеној против делимичне пресуде Трећег основног суда у Београду П1 269/21 од 20.3.2025. године, у седници већа одржаној дана 7.10.2025. године, донео је

**РЕШЕЊЕ**

**УКИДА СЕ** делимична пресуда Трећег основног суда у Београду П1 269/21 од 20.3.2025. године у ставу првом изреке и предмет враћа првостепеном суду на поновно суђење.

**Образложење**

Делимичном пресудом Трећег основног суда у Београду П1 269/21 од 20.3.2025. године, ставом првим изреке поништено је као незаконито решење о отказу уговора о раду туженог бр. 66/12265 од 25.1.2021. године као незаконито и обавезан је тужени да тужилу врати на послове и радне задатке, у року од 8 дана од дана пријема писменог отправка пресуде. Ставом другим изреке, тужба тужиле је одбачена у погледу захтева за распоређивање према њеној стручној спреми.

Против наведене пресуде, тужени је благовремено изјавио жалбу побијајући је како то произилази из навода жалбе у ставу првом изреке, из свих законом прописаних разлога.

Тужилу је доставила одговор на жалбу.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде, у границама овлашћења прописаних одредбом члана 386 став 3 Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/11...18/20), Апелациони суд у Београду је нашао да је жалба туженог основана.

Према чињеничном стању утврђеном у првостепеном поступку следи: да је тужила по основу Анекса број 6 уговора о раду од 3.12.2018. године, обављала послове специјалисте за подршку продаји 2, у чијем је опису послова да контролише и одобрава рефундацију. Поред тужиле, ове послове је обављао и запослени ББ. Тужени је изменом Правилника о организацији и систематизацији послова од 10.11.2020. године смањив број извршилаца на овим пословима са два на један. Тужени је донео Одлуку о покретању поступка за утврђивање вишка запослених од 22.12.2020. године, а претходно је позвао запослене да добровољно поднесу захтев за престанак радног односа уз исплату стимулативне отпремнине од 10.11.2020. године. Након тога, извршено је оцењивање тужиле и запосленог ББ, за период од јула до новембра 2020. године, с обзиром да у јуну тужила није радила због коришћења годишњег одмора, а критеријуми за оцењивање су били резултати рада, па је тужила за сваки месец предметног периода оцењена по основу квалитета обављеног посла са укупно 17 бодова, по критеријуму обима обављеног посла са укупно 14 бодова, по критеријуму односа запосленог према радним обавезама са укупно 10 бодова, односно укупан број бодова којим су оцењени резултати рада тужиле је 41. Запослени ББ оцењен је са укупним бројем бодова по критеријуму квалитета обављеног посла 24, по критеријуму обима обављеног посла 15, по критеријуму односа запосленог према радним обавезама 10 бодова, односно укупан број бодова којим су оцењени резултати његовог рада је 49. Оцењивање је извршила њихов непосредни руководиоца ВВ, а правилност примене критеријума су потврдили ГГ, директор за комерцијалу, ДД, директор за комерцијалу и стратегију, ЋЋ директор људских ресурса. Наведени руководиоци су извештај о примени критеријума од 28.12.2020. године поднели генералном директору туженог. Тужени је донео Програм решавања вишка запослених број 82 од 14.1.2021. године, с обзиром да је код туженог било 984 запослених, а да је утврђен престанак потребе за радом за укупно 85 запослених, међу којима је и тужила. Предлог програма решавања вишка запослених је достављен на мишљење Националној служби за запошљавање и репрезентативном синдикату код туженог, који су доставили своје мишљење. Оспореним решењем од 25.1.2021. године, тужили је отказан уговор о раду, јер је услед технолошких, економских и организационих промена дошло до смањења обима посла које је запослена обављала, а није било могућности за њеним даљим радним ангажовањем на другим или сличним пословима, уз исплату отпремнине.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је с позивом на одредбе члана 179 став 5 тачка 1 Закона о раду, нашао да је тужбени захтев тужиле за поништај оспореног решења основан, те је донео одлуку као у ставу првом изреке ожалбене пресуде. Првостепени суд закључује да сви запослени морају бити оцењени према истим критеријумима, под истим условима и у истом периоду времена. Међутим, иако су тужила и запослени ББ били распоређени на истом радном месту специјалиста за подршку продаји 2, у чијем је опису послова контрола и одобравање рефундације, они фактички нису обављали послове исте сложености, а што је утицало

на оцењивање по основу критеријума квалитета обављеног посла, што оспорено решење чини незаконитим.

Међутим, овакав закључак првостепеног суда се за сада, не може прихватити. јер је ожалбена пресуда захваћена битном повредом одредаба парничног поступка из члана 374 став 2 тачка 12 Закона о парничном поступку, на шта се основано указује у жалби туженог, с обзиром да не садржи довољне и јасне разлоге о одлучним чињеницама, а ни чињенично стање није потпуно и правилно утврђено, због чега се није могла испитати ни правилна примена материјалног права, па је ожалбена пресуда морала бити укинута.

Одредбом члана 179 став 5 тачка 1 Закона о раду ("Службени гласник РС", бр.24/05...75/14) 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.

Поштујући цитирану норму, а полазећи од употребљеног отказног разлога из члана 179 став 5 тачка 1 Закон о раду, следи да се оправданост отказа применом овог отказног разлога цени са становишта да ли су код послодавца наступиле технолошке, економске или организационе промене, услед којих је код послодавца престала потреба за обављањем одређеног посла или је дошло до смањења обима посла, у чему се те промене састоје и на који начин се објективно исказују у стварности, у односу на сваког појединачног запосленог, коме радни однос престаје услед тако насталих промена, без обзира да ли је радно место тог запосленог укинута или се на том радном месту смањује број извршилаца.

У конкретном случају, тужилци је отказан уговор о раду на радном месту специјалиста за подршку продаји 2 због престанка потребе за радом запосленог, услед организационих промена код туженог у виду смањења броја извршилаца на наведеном радном месту, а након извршеног оцењивања свих запослених на радном месту специјалиста за подршку продаји 2, применом главног критеријума за утврђивање вишка запослених – резултати рада (квалитет обављеног посла, обим обављеног посла и однос запосленог према радним обавезама), предвиђеног Правилником о раду од 10.4.2019. године, према ком оцењивању је тужилца имала мањи број остварених бодова у односу на другог запосленог ББ.

Резултати рада као критеријум за утврђивање вишка запослених примењују се у ситуацији када је потребно од више извршилаца на једном радном месту одредити ко од њих представља вишак, зато што постоји конкуренција више запослених за једно радно место. У конкретном случају резултати рада као критеријум у поступку утврђивања вишка запослених подразумевали су оцену рада запослених на радним местима на којима је смањен број извршилаца, на начин да непосредни руководиоца који је у релевантном периоду вршио надзор над њиховим радом оцени на исти начин у којој су мери карактеристике утврђене Правилником о раду за рангирање запослених биле заступљене у свакодневном понашању и извршавању радних задатака тих извршилаца.

Наиме, економске, организационе и технолошке промене правног лица представљају његову пословну политику, због чега њихово постојање и испуњеност ових услова за покретање и спровођење поступка одређивања вишка запослених, не може бити предмет преиспитивања у судском поступку за заштиту права из радног односа у случају отказа уговора о раду применом члана 179 став 5 тачка 1 Закона о раду. При том, у поступку оцене законитости овакве одлуке послодаваца, суд цени да ли је послодавац спровео законом прописани поступак, као и да ли је применио и да ли је правилно применио критеријуме за одређивање вишка запослених, али није овлашћен да цени и одлуку послодаваца о оцењивању запослених, која је претходила доношењу решења о отказу (ако је оцена предвиђена као критеријум за утврђивање вишка запослених).

Код оваквог чињеничног утврђења, првостепени суд је пропустио да утврди да ли је тужени правилно применио критеријуме за утврђивање вишка запослених и извршио бодовање запослених.

У конкретном случају, оцењивање је вршено за период од јула 2020. године до новембра 2020. године. Тужила је за месец јул 2020. године за квалитет обављеног посла добила оцену 2, за обим обављеног посла оцену 2 и за однос запосленог према радним обавезама оцену 2, док је запослени ББ за месец јул 2020. године, за квалитет обављеног посла добио оцену 6, за обим обављеног посла оцену 3 и за однос запосленог према радним обавезама оцену 2.

С тим у вези, првостепени суд није разјаснио да ли је тужила од непосредног руководиоца у месецу јулу 2020. године добијала радне задатке, а нарочито да ли је до 20. јула 2020. године уопште обављала послове свог радног места, а код чињенице да из исказа тужиле и сведока ЕЕ коме је суд поклонио веру, произилази да је тужила лаптоп за рад од куће добила 20. јула 2020. године.

Наиме, запослени се оцењују и бодују на основу критеријума које пропише послодавац, и послодавац оцењује да ли је запослени успешно обављао послове прописане за одређено радно време. Из уговора о раду тужиле и ББ произилази да су имали истоветан опис послова и да су обоје имали задужење да контролишу и одобравају рефундације и да по потреби комуницирају са агентима кроз БСП линк. Стога је у првостепеном поступку остало неразјашњено да ли је приликом бодовања цењен рад тужиле и ББ на на свим пословима које су обављали код туженог или само послови рефундације карата. С тим у вези, остало је неразјашњено да ли је обављање послова на контроли тарифа (Фер Одит), као и комуникација са генералним продајним агентима у иностранству, поред послова рефундације карата које је радио ББ утицало на резултате рада тужиле на радном месту специјалиста за подршку продаји 2, на којима су били распоређени уговором о раду.

Основано се указује у жалби туженог да у поступку доношења ожалбене пресуде првостепени суд није правилно применио одредбу члана 123 Правилника о раду, када је закључио да је тужени био дужан да примени допунски критеријум приликом

утврђивања вишка запослених, а код чињенице да је допунски критеријум предвиђен само уколико запослени остварују једнаке резултате рада, што је имало за последицу непотпуно утврђено чињенично стање на околност потребе примене допунског критеријума, а следствено томе и законитости или незаконитости оспореног решења.

Такође, не може се сматрати да је првостепени суд правилно применио материјало право и када је усвојио тужбени захтев тужиље у преосталом делу става првог изреке и обавезао туженог да тужиљу врати на рад, што је последица пропуста суда да оцени и битну чињеницу, да је тужилца у време закључења главне расправе испунила услове за старосну пензију. Ово из разлога јер је тужилца на рочишту за главну расправу 16.6.2022. године изјавила да јој је решење о отказу уручено две године пред одлазак у пензију, а што је првостепени суд приликом одлучивања пропустио да цени. Како је чланом 175 тачка 2 Закона о раду прописано да радни однос престаје кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју, то у време доношења првостепене пресуде нису били испуњени услови за реинтеграцију запосленог, односно за враћање на рад, као правне последице незаконитог престанка радног односа, у смислу одредбе члана 191 став 1 Закона о раду, јер је у то време тужилца била старија од 65 година, што потврђују и подаци из ЈМБГ ..., увидом у личну карту тужиље, приликом извођења доказа саслушањем тужиље у својству парничне странке.

Ради свега изнетог, првостепена пресуда је укинута у ставу првом изреке.

У поновном поступку првостепени суд ће отклонити недостатке на које му је указано овим решењем, те ће оценом изведених доказа, у смислу одредбе члана 8 Закона о парничном поступку, поуздано и потпуно утврдити све битне чињенице и правилном применом материјалног права поново ће одлучити о тужбеном захтеву тужиље, а за своју одлуку ће дати јасне и аргументоване разлоге.

Из изнетих разлога, применом одредбе члана 391 став 1 и 392 став 2 Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/11...18/20), одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија  
Предраг Васић, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Јасмина Ђокић