

## ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

**Запосленом може престати радни однос након поступка утврђивања вишка запослених спроведеног у складу са програмом решавања вишка запослених и преставања на снагу или почетка примене Правилника о организацији и систематизацији послова у који су имплементирани организационе промене код послодавца.**

*Из образложења:*

„Тужиоцу је радни однос код туженог престао дана 29.12.2017. године на основу решења туженог број 11/2017-132-1250 од 19.12.2017. године о отказу уговора о раду, због престанка потребе за његовим радом услед економских и организационих промена код туженог. Тужиоцу је исплаћена отпремнина у смислу члана 158. Закона о раду.

Врховни касациони суд налази да се ревизијом основано указује да је побијаном другостепеном пресудом погрешно примењено материјално право.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05... 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.

Одредбама чл. 153-160. Закона о раду регулисан је начин решавања вишка запослених. Према члану 153. Закона о раду, послодавац је 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, а чланом 155. прописано је шта програм треба да садржи и ко су доносиоци програма. Чланом 154. је прописана обавеза послодавца да се пре доношења програма обрати репрезентативном синдикату ради предузимања мера за ново запошљавање вишка запослених, а чланом 156. обавеза синдиката да доставе мишљења. Одредбама чл. 158. и 159. овог закона, прописана је обавеза послодавца да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину.

Врховни касациони суд није прихватио правно становиште другостепеног суда да је оспорено решење незаконито и да у конкретном случају нису наступиле промене предвиђене чланом 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, јер у време доношења оспореног решења још увек није почео да се примењује Правилник о организацији и систематизацији послова туженог. Наиме, тачно је да је Правилник о организацији и систематизацији послова донет 30.10.2017. године, да је 31.10.2017. године објављен у „Службеном гласнику“ и да је као датум његове примене одређен 22.12.2017. године. Међутим, основано се у ревизији истиче да отказ уговора о раду тужиоцу није дат због измена Правилника, нити је Правилник био основ за доношење решења о отказу, већ је решење о отказу донето у поступку реализације Програма решавања вишка запослених у 2017. години, након поступка који је спроведен у складу са Програмом, односно у складу са одредбама чл. 153-160. Закона о раду.“

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2630/2020 од 23.10.2020. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 7.12.2021. године)*