

## ПРИМЕНА ОЦЕНА РЕЗУЛТАТА РАДА ЗАПОСЛЕНИХ ДАТИХ ПРЕ ОБЈАВЉИВАЊА ПРОГРАМА ЗА РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

**Правно су релевантне оцене резултата рада свих запослених иако су дате пре датума објављивања критеријума за решавање вишка запослених по коме су у складу са тим оценама одређена запослена лица која представљају технолошки вишак.**

### *Из образложења:*

"Према утврђеном чињеничном стању, тужилца је била запослена код туженог на неодређено време почев од 31.3.2008. године на пословима дораде веша и чарапа – све фазе дораде. Правилником о организацији и систематизацији послова туженог од 23.1.2015. године у Одељењу дораде веша и чарапа – све фазе дораде утврђен је број од 460 извршилаца. Правилником о организацији и систематизацији послова туженог од 4.3.2015. године овај број је смањен на 235 извршилаца. Тужени је организовао оцењивање резултата рада запослених на основу одлуке од 18.2.2015. године. Том одлуком је утврђено да ће сваки непосредни руководиоца извршити оцењивање рада свих запослених који су на радном месту у оквиру организационог дела за који је одговоран непосредни руководиоца. Оцењивање ће се вршити за период од 180 дана и то од 19.8.2014. године до 18.2.2015. године. Тужилца је на основу ове одлуке од стране непосредног руководиоца В.К. на радном месту дораде веша и чарапа – све фазе дораде за период од шест месеци оцењена укупном оценом 30, уз напомену да је конфликтна личност и да често прави проблеме окривљујући друге за своје грешке. Према евиденцији о присуству – одсуству са рада запослених у периоду од 19.8.2014. до 18.2.2015. године тужилца је имала укупно 1.056 часова рада, од чега 601,50 часова одсуства и 454,50 часова рада. На основу одлуке туженог од 18.2.2015. године на радном месту запослених у Одељењу дораде веша и чарапа – све фазе дораде оцењено је укупно 423 запослена и формирана листа оцењених од најниже ка највишом оценом. Тужилца се налази на таквом списку на трећем месту са укупном оценом 30, док последњи на листи има укупну оцену 118. Након спроведеног поступка оцењивања запослених тужени је донео Програм решавања вишка запослених од 23.3.2015. године због економских и организационих промена проузрокованих смањењем продаје готових производа која за последицу има потребу да се смањи производња у погону туженог. Због тога се смањује број извршилаца по одређеним радним местима и утврђује вишак запослених у погону Ваљево, услед немогућности да се овај вишак запослених распореди на друге производне активности или на радна места у истом погону или погону у Лозници. Изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова од 3.3.2015. године број извршилаца у погону у Ваљево је смањен. Утврђен је вишак од 250 запослених на неодређено време и то са Одељења дораде веша и чарапа – све фазе дораде 135 запослених. Тако је укупан број запослених од 460 смањен на 235 запослених. Програмом су прописани критеријуми за утврђивање вишка запослених. Као основни критеријум одређен је резултат рада запосленог који се утврђује на основу образложене укупне оцене непосредног руководиоца. На основу оцене резултата рада запосленог сачињена је листа запослених за чијим радом је престала потреба. Након тога, тужилци је оспореним решењем отказан уговор о раду од 31.3.2008. године са пратећим анексима на пословима у Одељењу дораде веша и чарапа – све фазе дораде, због престанка потребе за радом тужилце услед организационих и економских промена код туженог. Утврђено је да је тужилци исплаћена отпремнина у износу од 116.127,00 динара, те да јој радни однос

престаје даном достављања решења. Из образложења оспореног решења произилази да је упоређивањем мање оцене резултата рада запослених утврђено да су резултати рада тужиље оцењени нижом оценом од резултата рада извршилаца на истом радном месту који нису утврђени за технолошки вишак. Како не постоји могућност примене мера запошљавања тужиљи је отказан уговор о раду. Из налаза и мишљења сталног судског вештака економско-финансијске струке З.Е. од 2.2.2016. године и допунског налаза од 21.3.2016. године утврђено је да би тужиља у периоду од априла 2015. године закључно са јануаром 2016. године остварила нето зараду у износу од 34.395,20 динара месечно, односно укупно 343.952,00 динара.

На темељу оваквог чињеничног стања првостепени суд је заузео становиште да је тужени правилно поступао када је донео оспорено решење о отказу уговора о раду тужиљи. Тај суд је нашао да је тужена правилном применом основног критеријума за утврђивање вишка запослених – остварени резултати рада у периоду од августа 2014. до 18.2.2015. године утврдио да је тужиљи законито отказан уговор о раду. Тужиља је у наведеном периоду имала већи број сати одсуства са рада него часова рада. Зато је одбијен и примарни и са њим повезани акцесорни захтеви тужиље.

Другостепени суд не прихвата наведено становиште првостепеног суда. Тај суд сматра да тужена није могла применити утврђене оцене резултата рада дате пре доношења Програма решавања вишка запослених. Он је становишта да из одредби Програма произлази да је тужена тек од његовог објављивања била дужна да примени критеријум утврђен програмом. Стога је примена прописаних критеријума из Програма била могућа и правно допуштена тек од 23.3.2015. године. Из тог разлога је оцењено да је примена раније утврђених оцена резултата рада из претходног периода спроведена у складу са одлуком од 18.2.2015. године незаконита. Зато је преиначена првостепена пресуда и усвојен примарни тужбени захтев, као и акцесорни захтеви за уплату одговарајућих доприноса.

Врховни касациони суд не прихвата изнето становиште другостепеног суда, јер налази да је исто засновано на погрешној примени одредбе члана 155. Закона о раду. Том одредбом је, поред осталог, изричито прописано да програм решавања вишка запослених мора да садржи критеријуме за утврђење вишка запослених и број, квалификациону структуру, године старости и стажа осигурања запослених који су вишак и послове које обављају. Ни том, а ни било којом другом законском одредбом није прописано да се програмом установљени критеријуми за утврђење вишка запослених могу примењивати тек од датума његовог објављивања. Закон о раду само обавезује послодавца да у складу са прописаним критеријумима за утврђење вишка запослених из програма мора утврдити конкретан број, квалификациону структуру, године стажа и стажа осигурања запослених који су вишак и послове које они обављају. Зато се логичким и циљним тумачењем такве норме недвосмислено може утврдити да се њоме намеће објективно поступање послодавца са циљем да се спречи дискриминација запослених. То се чини применом критеријума за утврђивање вишка запослених прописаних програмом. При томе, нема законских препрека да се прописани критеријуми за утврђење вишка запослених конкретан број, квалификациона структура, године старости и стажа осигурања запослених који су вишак утврди на основу оцене остварених резултата рада свих запослених код послодавца дате за период који претходи датуму објављивања програма. Битно је само да су оцене сачињене на основу критеријума из програма уз објективно сагледавање остварених резултата рада и допунских мерила за све запослене. Тужена је управо тако поступила. Оцењивање свих запослених у Одељењу дораде веша и чарапа – све фазе дораде је извршено применом критеријума из програма. То је учињено на основу одлуке туженог од 18.2.2015. године, а за период од 19.8.2014. до 18.2.2015. године.

Након тога је Правилником о организацији и систематизацији од 4.3.2015. године претходни број запослених у Одељењу дораде веша и чарапа – све фазе дораде смањен са 460 на 325 извршилаца. Сагласно утврђеним оценама свих запослених у Одељењу утврђен је број, квалификациона структура, године старости и стажа осигурања појединачних извршилаца који су вишак у том одељењу.

Дакле, тужена је правилно применила одредбе чл. 151. и 155. Закона о раду и усвојени Програм решавања запослених. Објективно су утврђени резултати рада свих запослених и сагласно томе сачињена листа извршилаца који су вишак. Таквим поступањем није извршена било каква дискриминација или шиканирање запослених. Напротив, правилно су примењени критеријуми из Програма и објективно сагледане потребе оптималног броја запослених, односно броја оних који су због лоших резултата рада остварених у посматраном периоду утврђени као вишак".

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2145/2017 од 19.6.2019. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 10.12.2019. године)*