

## ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ – ПРИМЕНА КРИТЕРИЈУМА

Незаконито је решење о отказу уговора о раду по основу вишка запослених ако је између више извршилаца запослени за чијим је радом престала потреба утврђен без примене критеријума који искључују сваку произвољност, волунтаризам и дискриминацију.

Из образложења:

Нижестепени судови су усвојили тужбени захтев и поништили решење туженог којим је тужиоцу отказан уговор о раду по основу вишка запослених, с обзиром на то да је тужиоцу отказан уговор о раду за послове *возач камионета за пражење корпи*, које тужилац није обављао три године пре отказа пошто је од почетка 2012. године обављао послове поправке и издавања алата, као своје редовне радне дужности. Судови су правилно закључили да је тужени тужиоца прогласио вишком запослених на пословима поправке и издавања алата без примене критеријума. Такође, тужени је поступио противно одредби члана 182. Закона о раду будући да е убрзо после престанка радног односа тужиоца на његово место у магацину распоредио запосленог ВВ.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05 ... 74/2014) 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 обављавањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Сагласно наведеном, Закон о раду разликује две ситуације: једну, када због насталих промене дође до укидања одређених служби или радних места и престанка потребе за обављањем одређеног посла и другу, када дође до смањења обима посла и тиме до смањеног броја извршилаца на одређеним пословима. У другом случају потребно је да се изврши избор запослених који су вишак и за чијим радом престаје потреба. Када се одређени послови обављају од стране више извршилаца у складу с постојећом систематизацијом и утврђивање вишка запослених, односно одређивање запосленог коме радни однос престаје, мора да буде извршено на основу одређених критеријума који искључују сваку произвољност, волунтаризам и дискриминацију.

За постојање и оправданост овог законског разлога престанка радног односа и отказа уговора о раду запосленом од стране и на иницијативу послодавца мора да постоје стварне и објективне околности, односно послодавац нема дискреционо право да без одређеног критеријума сам одлучи који запослени представљају вишак, већ напротив: одређивање лица која представљају вишак, од више извршилаца на истом радном месту без примене критеријума такву одлуку чини незаконитом. (*Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1004/2014 од 26. октобра 2017*)