



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2273/2020
24.03.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Весне Субић, председника већа, Јелице Бојанић Керкез и Бисерке Живановић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Младен Васић, адвокат из ..., против туженог Јавна установа Позориште „Бора Станковић“ из Враћа, кога заступа Градско правобранилаштво Града Враћа, ради поништаја решења о престанку радног односа, одлучујући о ревизијама странака изјављеним против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1188/2019 од 20.05.2020. године, у седници већа одржаној дана 24.03.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈАЈУ СЕ, као неосноване, ревизије тужиоца и туженог изјављене против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1188/2019 од 20.05.2020. године.

ОДБИЈАЈУ СЕ, као неосновани, захтеви странака за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Основног суда у Враћу П1 456/18 од 19.02.2019. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиоца те су поништена, као незаконита, решење туженог: а) број ... од 18.04.2018. године, којим је утврђено да је престала потреба за радом тужиоца на радном месту „...“; б) број ... од 30.04.2018. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду број ... од 25.08.2009. године, са даном 03.05.2018. године и в) број ... од 30.04.2018. године, којим решењем се тужиоцу раскида уговор о раду број ... од 25.08.2009. године, због престанка потребе за његовим радом са даном 03.05.2018. године и утврђује право тужиоца на отпремнину у износу од 796.794,32 динара. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиоца врати на рад и распореди на пословима који одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима, док је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да буде распоређен на пословима радног места „...“, одбијен, као неоснован. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужиоцу на име трошкова поступка исплати износ од 75.000,00 динара са законском затезном каматом од извршности до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1188/2019 од 20.05.2020. године, одбијене су, као неосноване, жалбе странака и првостепена пресуда потврђена. Одбијен је као неоснован, захтев тужиоца за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, странке су благовремено изјавиле ревизије, и то тужилац побијајући је у одбијајућем делу, због погрешне примене материјалног права, а тужени побијајући је у усвајајућем делу, због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући правилност побијане пресуде у смислу члана 408. Закона о парничном поступку - ЗПП („Службени гласник РС“ број 72/11 ... 18/20), Врховни касациони суд је нашао да ревизије странака нису основане.

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, а у ревизији туженог се указује на учињену битну повреду одредаба парничног поступка из тачке 12. истог члана, која, у смислу члана 407. став 1. ЗПП, не може бити ревизијски разлог.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог на неодређено време по уговору о раду број ... од 25.08.2009. године на радном месту „...“. Решењем туженог од 18.04.2018. године утврђено је да је престала потреба за радом тужиоца на радном месту „...“; решењем од 30.04.2018. године тужиоцу је отказан уговор о раду као вишку, закључно са даном 03.05.2018. године, а решењем од 30.04.2018. године утврђено право тужиоца на отпремнину у износу од 796.794,32 динара. Међу странкама је неспорно да је тужиоцу отпремнина исплаћена дана 29.05.2018. године.

Оспорена решења су донета у поступку рационализације код туженог, који је започет на основу обавезе прописане Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ број 68/15... 81/16), сходно којем је Скупштина Града Врање на седници одржаној 10.11.2017. године донела одлуку о максималном броју запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе за 2017. годину, којом је одредила да тужена установа може да има највише 21 запосленог. Није спорно да је код туженог спроведено анкетирање запослених о спремности за споразумни престанак радног односа, да је дана 29.12.2017.године директор туженог донео Одлуку о спровођењу поступка рационализације броја запослених на неодређено време, да је тужени 05.01.2018. године донео Правилник о организацији и систематизацији послова, за који је прибављена сагласност Градског већа Града Врања 18.01.2018.године, да је Правилником смањен број извршилаца на радном месту „...“, затим да је 09.03.2018. године донета одлука о рангирању запослених на радном месту „...“ са IV степеном стручне спреме и основана Комисија за бодовање запослених на радном месту „...“ са IV степеном стручне спреме, да је Комисија 30.03.2018. године сачинила извештај о бодовању и рангирању и доставила табеларни приказ бодовања глумаца, и то ББ (63,38 бодова), ВВ(57,81 бод) и тужиоца (57,49 бодова). Тужилац је по критерију - однос према радним обавезама и пословима бодован са 0 бодова, док су остала два запослена бодована са по 3 бода, у оквиру критеријума резултати рада, конкретно учествовање на такмичењима и остварени резултати тужилац је добио 1 бод, а остала два запослена по 3 бода. Запослени ВВ је по основу броја деце на школовању добио 1 бод, а по критеријуму здравственог стања нико није бодован.

Полазећи од тако утврђеног чињеничног стања, по оцени Врховног касационог суда, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су усвојили

захтев тужиоца и поништили решења туженог од 18.04.2018. године и 30.04.2018. године и наложили враћање на рад, а одбили део тужбеног захтева тужиоца да буде распоређен на послове радног места „...“.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05... 75/14), прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Одредбом члана 40. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина, јединица локалне самоуправе, прописано је да послодавац приликом утврђивања вишка запослених примењује следеће критеријуме по распореду: рад остварен у радном односу, стручна спрема, резултати рада, имовно стање, здравствено стање запослених и број деце на редовном школовању, са утврђеним бодовима по сваком појединачном основу (став 1); прописано је да се резултати рада утврђују на основу остварених учиника према учињеним нормативима и стандардима рада (став 2.); да ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују по основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима садржаним у ставу 3; да се резултати рада утврђују за период од годину дана (став 4.); да ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум – имовно стање запосленог (став 5.), који је детаљно разрађен у ставу 6, 7, 8. и 9; а да ако запослени остварује једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми и то: 1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом; 2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болују од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа; 3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању (став 10.).

У конкретном случају, тужени је донео Правилник о организацији и систематизацији послова, којим је за радно место „...“ прописао услове: IV степен стручне спреме или високо образовање на студијама II степена (мастер академских студије, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање 4 године и образовање на студијама I степена – факултети драмских уметности, годину дана радног искуства, као и значајна уметничка достигнућа, те предвидео 8 извршилаца.

Имајући у виду да је тужени рангирао само три запослена на радном месту „...“, и то само оне који имају IV степен стручне спреме (међу њима и тужилац), то је правилан закључак нижестепених судова да је комисија морала да бодује све „...“ категорије, а не само тројицу, јер су сви запослени на наведеном радном месту према Правилнику туженог испуњавали потребне услове за то радно место у погледу степена стручне спреме. Уз то, правилан је закључак нижестепених судова да приликом бодовања нису правилно примењени критеријуми. Везано за критеријум резултати рада, према цитираној одредби ПКУ, уколико код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на квалитету обављеног послова, самосталности у раду и иновацији, ефикасности рада, односу према раду и средствима рада и дужини неплаћених одсуства, а што је у конкретном случају изостало, па је нејасно на основу

којих критеријума је тужилац добио 0 бодова за однос према радним обавезама и пословима, а остала два запослена бодована са по 3 бода. Такође, није образложена одлука о додељеним бодовима за учествовање на такмичењима и оствареним резултатима.

Правилан је став нижестепених судова да из цитираног ПКУ произлази да су прва три критеријума основни, а преостала три допунски критеријуми, те да у оваквој чињеничној и правној ситуацији, када запослени нису имали једнаке резултате рада, није било потребе за примену допунских критеријума. Да није било бодовања по допунским критеријумима тужилац би био други по реду од бодованих запослених. Применом основних критеријума, први на бодовној листи био би са највећим бројем бодова ББ са 60,38 бодова, други би био тужилац са 55,49 бодова и трећи ВВ са најмањим бројем бодова 51,81 бод. Међутим, комисија туженог је бодовала запослене и по допунским критеријума и на тај начин је тужилац проглашен вишком запослених.

Наведени недостаци указују да је правилан закључак нижестепених судова да су оспорена решења туженог незаконита, због чега су у том делу усвојили тужбени захтев. Због незаконитог престанка радног односа, усвојен је захтев за реинтеграцију тужиоца у радни однос код туженог. О том делу захтева одлучено је у складу са чланом 191.став 1. Закона о раду. Туженом је наложено да тужиоца врати на рад, на послове који одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима.

Тужбени захтев тужиоца у делу распоређивања на радно место „...“ нижестепени судови нису усвојили, јер суд нема овлашћење да распоређује раднике на конкретно радно место, већ је то у надлежности руководиоца установе, због чега су неосновани ревизијски наводи тужиоца.

Неоснована је и ревизија туженог. Тужени у ревизији наводи да су рангирани извршиоци са 4.степеном стручне спреме, а сигурно да су резултати извршиоца већи са 7.степеном, како у погледу броја представа тако и квалитета. Изнето спада у домен претпоставки и не ужива значај. Суд се не руководи претпоставкама, већ искључиво утврђеним чињеницама по којима цени законитост оспореног акта и поступка у којем је донет. Осталим наводима ревизије понављају се жалбени разлози, о којима се апелациони суд већ изјаснио, дајући разлоге које је прихватио и Врховни касациони суд.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у ставу првом изреке.

Како странке нису успеле у поступку по ревизији, то је овај суд на основу члана 165. ЗПП, одбио захтеве тужиоца и тужене за накнаду трошкова поступка по ревизији.

**Председник већа-судија
Весна Субић,с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић