



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 1858/2019
11.03.2020. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Зоране Делибашић и Гордане Комненић, чланова већа, у правној ствари тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Радован Цветковић, адвокат из ..., против тужене Општине Лебане, коју заступа Општинско правобранилаштво, ради поништаја споразума, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 4116/2017 од 26.12.2018. године, у седници одржаној 11.03.2020. године донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 4116/2017 од 26.12.2018. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Лебану П1 95/16 од 19.09.2017. године, ставом првим одбијен је тужбени захтев којим је тужилца тражила да се утврди да је незаконит Споразум о престанку радног односа 01 број .. од 10.06.2016. године, те да се као такав поништи и да се наложи туженој да тужиљу врати на послове и радне задатке које је раније обављала, односно да је распореди на друге послове у оквиру њене стручне спреме и радног искуства. Ставом другим изреке обавезана је тужилца да туженој накнади трошкове поступка од 80.250,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 4116/2017 од 26.12.2018. године, одбијена је жалбе тужиље и првостепена пресуда је потврђена.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилца је изјавила ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 55/14 и 87/18), Врховни касациони суд је нашао да ревизија тужиље није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је почев од 1997. године била у радном односу код тужене на пословима ... у Одељењу за Странке су 31.05.2016. године закључиле споразум о престанку радног односа, којим су утврдиле да је општинско веће као надлежни орган тужене дало сагласност на нови Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, којим је укинута тужилино радно место, да је тужила искористила годишњи одмор за 2016. годину и да се тужила изјаснила да прихвата престанак радног односа уз исплату новчане накнаде сходно одредби члана 21. став 4. тачка 1. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, број 68/15, 85/15, 81/16) у висини 1/3 просечне зараде у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа према податку органа надлежног за послове статистике, увећане за 30% за сваку годину рада у радном односу у јавном сектору, јер је у тренутку престанка радног односа тужила остварила 18 година радног стажа, као и да се средства за исплату накнаде обезбеђују из буџета општине. Тужила је истакла да није потписала анкетни листић, којим би дала сагласност за престанак радног односа, а да је оспорени споразум потписала у заблуди, сматрајући да ће остварити право на новчану накнаду код Националне службе за запошљавање, али када је након тога од Службе сазнала да јој то право не припада, да је тражила од тужене измену споразума, што је тужена одбила.

Код овако утврђеног чињеничног стања правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили као неоснован тужбени захтев тужиле којим је тужила тражила да се утврди да је незаконит Споразум о престанку радног односа од 10.06.2016. године, те да се као такав поништи, као и захтев да се тужена обавезе да тужилу врати на рад.

Наиме одредбом члана 21. став 1. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, број 68/15, 85/15, 81/16), прописано је да организациони облик у коме постоји потреба рационализације броја запослених на одређеним пословима у складу са предузетим мерама из члана 7. став 2. овог закона, дужан је да спроведе анкету међу запосленима који раде на пословима за које више не постоји потреба или на пословима на којима постоји потреба смањења броја извршилаца, о њиховим намерама и спремности за споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде. Ставом 3. тачка 1. истог члана прописано је да организациони облик може да закључи споразум о престанку радног односа са запосленима из става 1. овог члана који су се изјаснили да прихватају престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, ако за радом наведеног запосленог престаје потреба и уз исплату новчане накнаде, и то: у висини 1/3 просечне плате, односно зараде запосленог исплаћене у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно у висини 1/3 просечне зараде у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа према податку органа надлежног за послове статистике, у зависности од тога шта је за запосленог повољније, увећане за 30%, за сваку годину рада у радном односу у јавном сектору, с тим да укупна висина новчане накнаде не може бити већа од 8.000 евра у динарској противвредности - за запослене којима на дан престанка радног односа недостаје више од две године до испуњења услова за пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Ставом 4. истог члана прописано је да лице из става 3. тач. 1) и 2) овог члана не остварује право на новчану накнаду за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Радни однос тужиле код тужене је престао на основу њеног захтева по коме је сачињен Споразум о престанку радног односа. Наиме, у конкретном случају тужила и тужена су 31.05.2016. године закључиле споразум о престанку радног односа, којим су утврдиле да је општинско веће као надлежни орган тужене дало сагласност на нови Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, којим је укинута тужилино радно место, да је тужила искористила годишњи одмор за 2016. годину и да се тужила изјаснила да прихвата престанак радног односа уз исплату новчане накнаде сходно одредби члана 21. став 4. тачка 1. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, јер је у тренутку престанка радног односа тужила остварила 18 година радног стажа, као и да се средства за исплату накнаде обезбеђују из буџета општине. Околност да је оспорени споразум тужила потписала сматрајући да ће остварити право на новчану накнаду код Националне службе за запошљавање, те да је накнадно од Службе сазнала да јој то право не припада, не може утицати на пуноважност закљученог споразума између тужиле и тужене, јер су у тренутку закључења постојали сви законски услови за пуноважност. Споразум о престанку радног односа треба да буде израз слободне и јасне воље уговорача, а запослени мора да буде свестан њеног значаја и последица. Тужила је потписала споразум и на тај начин је изразила јасну и слободну вољу да јој радни однос престане, уз исплату новчане накнаде сходно одредби члана 21. став 4. тачка 1. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, а није доказала постојање мана воље (заблуде), у смислу члана 61. став 1. Закона о облигационим односима, којом је прописано да је заблуда битна ако се односи на битна својства предмета, на лице са којим се закључује уговор, ако се закључује с обзиром на то лице, као и на околности које се по обичајима у промету или по намери странака сматрају одлучним, а странка која је у заблуди не би иначе закључила уговор такве садржине. Наиме, указивање тужиле да је у конкретном случају сматрала да јој радни однос престаје на основу члана 22. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору којим је регулисан престанак радног односа запосленима који су утврђени као вишак, односно нераспоређени, уз исплату отпремнине у висини која се одређује у складу са законом којим се уређује њихов радно правни статус, на основу решавања вишка запослених, при чему запослени остварују право на новчану накнаду код Националне службе за запошљавање, не указује на постојање мана воље који би утицало на пуноважност овог Споразума, јер је у Споразуму јасно означено да се исти закључује на основу члана 21. овог закона, а пропуст тужиле, као запослене, да се пре потписивања било каквог уговора упозна у целини са садржином представља очигледан пример изостанка дужне пажње и не може утицати на пуноважност Споразума. Имајући у виду да при закључењу споразума о престанку радног односа није било мана у погледу воље уговорних страна, правилна је оцена нижестепених судова да споразум није рушљив правни посао због заблуде применом члана 61. Закона о облигационим односима, па наводи ревизије о погрешној примени материјалног права нису основани.

Наводе у ревизији којима се оспорава утврђено чињенично стање, Врховни касациони суд није ценио, с обзиром да се из ових разлога ревизија не може изјавити (члан 407. став 2. ЗПП). Приликом одлучивања Врховни касациони суд је ценио и остале ревизијске наводе, али их није посебно образлагао обзиром да нису од утицаја на доношење другачије одлуке.

На основу изнетог, применом члана 414. став 1. ЗПП, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија
Весна Поповић, с.р.**

За тачност отправака
Управитељ писарнице
Марина Антонић