



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 2378/2023
04.07.2024. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Драгане Маринковић, председника већа, Марине Милановић и Весне Станковић, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Горан Тодоровић, адвокат из ..., против тужене Народне библиотеке „Раде Драинац“ из Прокупља, коју заступа Општинско правобранилаштво општине Прокупље, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиље, изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2732/2022 од 16.03.2023. године, у седници одржаној 04.07.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2732/2022 од 16.03.2023. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Прокупљу П1 110/20 од 07.06.2021. године, ставом првим изреке, одбијен је, као неоснован тужбени захтев тужиље којим је тражила да се поништи решење тужене број .. од 02.11.2017. године, којим јој је отказан уговор о раду и да суд наложи туженој да је врати на рад. Ставом другим изреке, обавезана је тужиља да туженој на име накнаде трошкова парничног поступка исплати износ од 196.500,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 2732/2022 од 16.03.2023. године, одбијена је, као неоснована жалба тужиље и потврђена првостепена пресуда.

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

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр.72/11...18/20), Врховни суд је оценио да је ревизија неоснована.

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

службеној дужности, а због битне повреде из члана 374. став 2. тачка 12. Закона о парничном поступку, на коју се ревизијом указује тврдњом о нејасним противречним разлозима, ревизија се не може изјавити у смислу члана 407. Закона о парничном поступку.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је уговором о раду од 01.06.2011. године засновала радни однос код тужене на радном месту Тужили је радни однос престао решењем тужене број .. од 02.11.2017. године, због престанка потребе за њеним радом, услед организационих промена спроведених код тужене, услед смањења броја извршилаца на радном месту тужиле. Према Закону о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/15...81/16), поступак рационализације код тужене је започет 01.09.2017. године, доношењем Одлуке Скупштина општине Прокупље о измени Одлуке о максималном броју запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе којом је утврђен укупан број од 24 запослених код тужене. Правилником тужене о измени Правилника о унутрашњој организацији систематизацији радних места, од 19.10.2017. године, који је донет на основу наведене одлуке Скупштине општине Прокупље, тужена је смањила број извршилаца на радном месту ... са 12 на 8 извршилаца. Тужена је наредног дана прибавила сагласност оснивача на овај акт и објавила га на огласној табли. Тужена је 20.10.2017. године донела Одлуку о оснивању комисије за спровођење анкете међу запосленим У анкетном листу који је достављен 24.10.2017. године тужила није дала сагласност за споразумни престанак радног односа. Одлуком од 26.10.2017. године тужена је основала Комисију за бодовање запослених која је ... истог дана доставила обавештење о документацији који су обавезни да доставе комисији ради бодовања и рангирања. Комисија је 01.11.2017. године сачинила извештај о бодовању и рангирању, који је доставила директору, који је 02.11.2017. године донео оспорено решење, којим је одређена висина отпремнине и накнада штете због неискоришћеног сразмерног дела годишњег одмора. Тужили је исплаћена отпремнина 08.11.2017. године. С обзиром на укупан број запослених тужена није имала обавезу да донесе програм решавања вишка запослених. Према извештају Савеза самосталних синдиката Србије „Синдикат културе Србије“-подружница Народне библиотеке „Раде Драинац“ председник подружнице ББ је члан комисије тужене за спровођење анкете. Према табеларном приказу бодовања запослених код тужене за период од 26.03.2016. године до 26.03.2017. године утврђени су нормативи и стандарди за утврђивање резултата рада и то према обиму, квалитету обављеног посла, односу према раду и другим лицима на основу којих су запослени оцењивани.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови су одбили тужбени захтев тужиле налазећи да оспорено решење није незаконито. Тужена је применила критеријуме за утврђивање вишка запослених прописане одредбом члана 40. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач РС, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, који прописује примену допунских критеријума и то имовно стање запосленог, у случају када запослени остварују једнаке резултате рада. Обзиром да су запослени који су обављали послове ... оцењени највишом оценом три, тужена је, правилно поступила, применивши допунски критеријум, имовно стање запослених. Тужена је преко ББ, члана комисије, који је истовремено био председник подружнице Синдиката културе Србије тужене, омогућила синдикату да одлучује о правима запослених. Код изложеног, те како је

тужиљи исплаћена отпремнина пре подношења тужбе, нису испуњени услови за поништај оспореног решења. Стога је одбијен и захтев тужиље за враћање на рад.

По оцени Врховног суда, нижестепени судови су правилно применили материјално право.

Према одредби члана 22. Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Службеном гласнику РС", бр. 68/2015 и 81/2016) који је био у примени у време доношења оспореног решења, организациони облик за који је у складу са овим законом утврђена потреба рационализације, дужан је да након доношења нових аката о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и престанка радног односа запослених са којима је закључен споразум, утврди број запослених за чијим радом престаје потреба у складу са новом организацијом рада, најмање до броја утврђеног одлуком о максималном броју запослених (став 1.). Запослени који је утврђен као вишак запослених, односно који је нераспоређен, има право на исплату отпремнине због престанка потребе за његовим радом у висини која се одређује у складу са законом којим се уређује његов радно-правни статус, а која се обрачунава за све године рада у радном односу у јавном сектору (став 3.) и која се исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленог (став 5.), као и право на новчану накнаду за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05... 113/2017), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, односно ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач Република Србија („Службени гласник РС“, бр.10/15), у члану 40. прописује критеријуме и начин примене критеријума код решавања вишка запослених у установи: - критеријум који се односи на рад остварен у радном односу, стручну спрему, имовно и здравствено стање, са утврђеним бодовима по сваком појединачном основу (став 1.); - резултати рада за период од годину дана, са утврђеном бодовима на основу оствареног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада, а ако нормативи и стандарди код послодавца нису утврђени, овај критеријум се примењује на основу образложене оцене непосредног руководиоца са утврђеним елементима за оцењивање односно квалитета обављеног посла, самосталности, ефикасности, односа према раду и дужине неплаћених одсустава, везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља (ст. 2. и 4). Уколико запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: - имовно стање запослених (став 5.), које утврђује послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом на начин предвиђен тим ставом. Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се допунски критеријуми: 1. критеријум трајања радног односа; 2. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, а предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа; 3. број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на редовном школовању.

Оспореним решењем тужене о отказу уговора о раду тужили, запосленој на пословима радног места ..., отказан је уговор о раду и престао јој је радни однос због престанка потребе за радом услед смањења броја извршилаца на радом месту тужиле.

С тим у вези, код утврђеног чињеничног стања, а имајући у виду цитиране одредбе, по оцени Врховног суда, правилан је закључак нижестепених судова да је постојао оправдан разлог да се тужили откаже уговор о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, јер је у поступку рационализације дошло до економских и организационих промена, због чега је донета Одлука Скупштине општине Прокупље од 01.09.2017. године којом је утврђен максималан број запослених тужене и дана 19.10.2017. године измењен Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, а број извршилаца радног места тужиле смањен је са дванаест на осам извршилаца, применом критеријума на основу којих је извршено бодовање и утврђен вишак запослених. Стога је, побијано решење о отказу уговора о раду законито, па тужена није у обавези да тужилу врати на рад, у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Код изложеног неосновани су наводи ревизије о погрешној примени материјалног права.

Наиме, тужена је у току поступка пружила доказе да је тужили отказан уговор о раду као вишку запослених из оправданих разлога уз исплату отпремнине, док тужиле није доказала супротно – да је неоправдано проглашена вишком запослених због неправилног бодовања и погрешног вредновања по основу имовног стања. Тужена је донела одлуку о смањењу броја запослених и изменила свој правилник о систематизацији радних места, а оспорено решење о отказу уговора о раду садржи податке о бодовању по сваком критеријуму: трајање радног односа, стручна спрема, резултати рада тужиле и других запослених на истом радном месту, као и бодове по критеријуму имовног стања и броју деце на редовном школовању, сагласно члану 40. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија („Службени гласник РС“, бр.10/15). Претходно је, бодовање резултата рада извршено на основу норматива и стандарда за утврђивање резултата рада (према обиму, квалитету обављеног посла, односу према раду и другим лицима), па како су по том критеријуму тужиле и остали извршиоци на истом радном месту имали исти број бодова, комисија тужене применила је и предвиђен допунски критеријум у погледу имовног стања на основу приложене документације. Како је тужиле у укупном збиру остварила мањи број бодова (36,80) од других запослених и рангирана на седмом месту тужена је правилно утврдила да је престала потреба за њеним радом.

Ревизија наводи да је решење о отказу уговора о раду незаконито, с обзиром да комисија није прописно састављена указујући да је чланове комисије, који су и чланови синдиката, именовао искључиво послодавац због чега се не могу сматрати представницима синдиката у раду комисије, понавља новоде истицане у поступку по жалби, а који су правилно цењени у образложењу побијане одлуке из разлога које прихвата и Врховни суд.

Супротно наводимо ревизије оспорено решење није незаконито јер отпремнина није исплаћена до дана престанка радног односа. Наиме у конкретном случају је у складу са посебним Законом о начину одређивања максималног броја запослених у

јавном сектору спроведен поступак рационализације код тужене. Тим законом (чланом 22.) је регулисано право запослених на исплату отпремнине због престанка потребе за његовим радом, начин обезбеђивања средстава за ту намену из буџетских средстава, као и рок исплате од 30 дана од дана престанка радног односа запосленог, а тужиљи је након престанка радног односа отпремнина исплаћена у року прописаном наведеним законом.

Из изнетих разлога, Врховни суд је на основу члана 414. став 1. Закона о парничном поступку, одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија
Драгана Маринковић, с.р.**

**За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић**