



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 3104/2020**  
**29.04.2021. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија Весне Поповић, председника већа, Гордане Комненић и Божидара Вујичића, чланова већа, у правној ствари тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Драгиша Татић, адвокат из ..., против туженог Дечијег позоришта ... из ..., чији је пуномоћник Урош Миловановић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, враћања на рад и исплате, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 569/20 од 26.05.2020. године, у седници одржаној 29.04.2021. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 569/20 од 26.05.2020. године.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Суботици П1 232/19 од 14.11.2019. године, усвојен је тужбени захтев па је поништено, као незаконито, решење туженог од 15.03.2017. године, којим је тужиљи отказан уговор о раду, па је утврђено да тужиљи није престао радни однос и тужени је обавезан да је врати на рад и распореди на послове који одговарају њеној стручној спреми и радном искуству, те да јој плати неисплаћене нето плате за период од 22.03.2017. године до враћања на рад у висини од по 44.250,00 динара месечно са припадајућим доприносима на плате који падају на терет послодавца, са законском каматом почев од првог наредног дана до исплате сваке месечне плате другим запосленима па до исплате. Истом пресудом обавезан је тужени да тужиљи накнади трошкове парничног поступка од 207.750,00 динара у року од 15 дана осд правноснажности пресуде, а у случају доцње са законском каматом од падања у доцњу до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 569/20 од 26.05.2020. године, жалба туженог је одбијена, као неоснована и првостепена пресуда потврђена, а одбијен је захтев тужиље за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне пресуде донесене у другом степену, тужени је изјавио ревизију због погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку, применом члана 408. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“ бр.72/11 и 55/14), па је нашао да је ревизија основана.

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.

Према чињеничном стању на ком је заснована побијана одлука, тужила је по занимању ..., са стеченим седмим степеном стручне спреме. Радни однос код туженог засновала је Уговором о раду од 08.10.2012. године, за обављање послова „...“. У поступку спровођења Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, Град ..., као оснивач туженог, 04.02.2016. године, донео је Одлуку о максималном броју запосленог код туженог. По којој је број запослених са 37 смањен на 32. У спровођењу одлуке Града ..., тужени је 15.03.2016. године донео Правилник о систематизацији послова, којим је број извршилаца на пословима ..., смањен са 17 на 15. У поступку решавања вишка запослених, ББ и тужила су оглашени технолошким вишком па је па им је појединачним решењима од 05.04.2016. године отказан уговор о раду по овом основу. Међутим, правноснажном судском одлуком поништено је наведено решење туженог о престанку радног односа тужилци и она је враћена на рад 01.07.2017. године. Након реинтеграције тужилце, на радном месту ..., било је 16 запослених, рачунајући и директорку, која је на ту функцију именована 02.03.2015. године, на мандатни период од 4 године, али како је измењеним Правилником о систематизацији укинута радно место директора, она је по Уговору закљученим са Управним одбором туженог, од 30.04.2016. године, поред послова директора обављала и послове ... У поновном поступку решавања вишка запослених, Управни одбор туженог је 06.02.2017. године донео одлуку о формирању комисије за спровођење поступка технолошког вишка, у односу на једног запосленог на пословима ... и са задатком да да изврши рангирање 16 запослених на овом радном месту, применом члана 40. ПКУ за установе културе, а да директор туженог донесе решење о отказу уговора о раду за запосленог кога одреди комисија. Представница Синдикалне организације код туженог је напустила рад у комисији, с обзиром да је сматрала да поступак не треба да се спроводи, с обзиром да крајем године 2 запослена ... стичу услов за остваривање права на старосну пензију, али и да се ствара привид вишка запослених ..., тиме што је и директорка укључена у број запослених на овом радном месту. Комисија је 21.02.2017. године упутила позив свим запосленима на радном месту ... да доставе документацију о имовном стању, здравственом стању и броју деце на радном школовању, али свих 6 ... који имају VII степен стручне спреме, међу којим је и тужила, ове доказе није доставило. Комисија је 01.03.2017. године извршила бодовање и рангирање свих 16 запослених глумаца, примењујући критеријуме по следећем редоследу: радни стаж код туженог, степен стручне спреме и оцена резултата рада коју врши директор, као и допунске критеријуме које чине: имовно стање (тримесечни нето просек, просек по члану домаћинства, број чланова домаћинства, број деце на школовању), као и здравствено стање. Резултати рада тужилце од стране директорке вредновани су оценом 1, с тим што је рад тужилце оцењиван за 2015. годину, док је рад свих осталих ... оцењиван за 2016. годину. Тужилци је бодован и радни стаж од 7 година, VII степен стручне спреме, тримесечни просек примања породичног домаћинства, висина њене зараде, само један члан породичног домаћинства, без деце на школовању, за здравствено стање није вреднована ни једним

бодом, на који начин јој је утврђен укупан бодова од 40,45. У односу на вредновање осталих ..., тужила је имала најмањи укупан број бодова, па је 15.03.2017. године директорка туженог донела решење којим је тужили отказан уговор о раду, као технолошком вишку. У поступку је утврђено и да су резултати рада још 4 ... вредновани оценом 1, да је један ... вреднован оценом 0, док су остали вредновани вишим оценама.

Код овако утврђеног чињеничног стања, правилно је побијаном одлуком усвојен тужбени захтев и поништено побијано решење о престанку радног односа тужили, уз закључак судова о постојању неправилности у поступку утврђивања вишка запослених, што и решење о отказу чини незаконитим.

Чланом 179. тачка 5. тачка 1. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 и 54/09), прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла. Приликом оцене законитости одлуке о престанку радног односа по овом основу, суд преиспитује само законитост спроведеног поступка утврђивања вишка запослених, до чије је повреде дошло у конкретном случају, као и доношење решења о отказу.

У конкретном случају поступак решавања вишка запослених, спроведен је након доношења Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Сл. гласник РС“ бр. 68/15, 85/15 и 81/16), Одлуке Града Суботица, као оснивача туженог, којом је број запослених код туженог смањен са 37 на 32 и Правилника туженог о систематизацији, којом је број запослених на радном месту ... смањен за 2 извршиоца. С обзиром да је ББ отказан уговор о раду по овом основу, решењем из 2016. године, у току 2017. године спроведен је поступак за одређивање вишка једног запосленог на радном месту ...

У складу са одлуком Управног одбора туженог, одређивање вишка запослених је спроведено применом критеријума из члана 40. ПКУ за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе. Наведеном одредбом, утврђени су основни и допунски критеријуми. Основне критеријуме представљају рад остварен у радном односу, стручна спрема и резултати рада (став 1, 2. и 3.), с тим што је ставом 4. овог члана одређено на који начин се вреднују резултати рада ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди. Одредбом члана 40. став 6. ПКУ, прописано је да ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум – имовно стање, а према ставу 11. овог члана, ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи допунски критеријуми и то: дужина радног односа, здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице и број деце на редовном школовању.

Правилна примена наведене одредбе подразумева да се приликом вредновања запослених ради утврђивања ко од запослених представља технолошки вишак, не примењују одмах сви критеријуми прописани чланом 40. ПКУ, већ обавезују послодавца да исте примењује сукцесивно односно да се вредновање изврши најпре на основу резултата рада, као основног критеријума, а имовно стање као допунски

критеријум се примењује у случају да запослени имају једнаке резултате рада. Допунски критеријум из става 11. овог члана се примењује тек у ситуацији да запослени имају једнаке резултате рада и имовно стање.

Имајући ово у виду, Врховни касациони суд налази да је тужени вредновање запослених вршио уз погрешну примену критеријума, прописаних чланом 40. ПКУ за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе, с обзиром да није прво применио основни критеријум – резултате рада и по том основу извршио рангирање. Тек у случају да су једнаки резултати рада запослених, може се применити први допунски критеријум (имовно стање), а други допунски критеријум – у случају једнаких резултата рада запослених и по основу резултата рада и имовног стања. Супротно наведеном, тужени је одмах вршио бодовање по сва три критеријума и на тај начин (одмах) утврдио укупан број бодова запослених. При том из утврђеног броја бодова по основу резултата рада, произилази да оцена запослених глумаца луткара није једнака, већ је један запослени вреднован нижом оценом од тужиље, из чега произилази, да није ни било места примени додатних критеријума, а да тужиља није могла представљати запосленог који би применом овог критеријума могао бити проглашен технолошким вишком.

Поред наведеног, правилно судови закључују да, без обзира што тужиља није радила 2016. године, вредновање резултата рада запослених је погрешно вршено када је само рад тужиље оцењен за 2015. годину, а сви остали ... за 2016. годину, јер је на тај начин тужиља стављена у неједнак положај у односу на остале запослене на овом радном месту, те да је ова неправилност могла бити отклоњена вредновањем свих глумаца за исту – 2015. годину.

На овај начин Врховни касациони суд налази да је правилно правноснажном пресудом утврђено да је побијана одлука туженог, којом је утврђено да је престала потреба за радом тужље и којом јој је отказан уговор о раду, применом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, донета уз повреду правила поступка за доношење одлуке о престанку радног односа по овом основу, а што тако донету одлуку чини незаконитом, па је као таква правилно и поништена, а усвојен захтев за враћање тужиље на рад уз исплату изосталих зарада, применом члана 191. став 1. и 2. Закона о раду.

Имајући у виду наведено, неосновани су наводи о погрешној примени материјалног права, а наводима у ревизији којима се оспорава оцена изведених доказа, заправо се оспорава утврђено чињенично стање, што у поступку по ревизији није дозвољено, применом члана 407. став 2. ЗПП, па их Врховни касациони суд није ни ценио.

На основу изнетог, применом члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

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

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић