



Република Србија  
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД  
Рев2 721/2021  
13.04.2022. године  
Београд

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Добриле Страјина, председника већа, Гордане Комненић и Драгане Миросављевић, чланова већа, у радном спору тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Миодраг Рибарић, адвокат из ..., против туженог ЈКСП „Морава“ са седиштем у ..., чији је пуномоћник Милић Милић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу и реинтеграције, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу број Гж1 655/20 од 15.10.2020. године, у седници већа одржаној 13.04.2022. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу број Гж1 655/20 од 15.10.2020. године.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Крагујевцу П1 591/18 од 21.10.2019. године, ставом првим изреке, поништено је као незаконито решење туженог којим је тужилци отказан уговор о раду број ... од 03.04.2017. године. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужилцу врати на рад и распореди на послове сходно њеној стручној спреми, професионалним занимањима и способностима. Ставом трећим изреке, решено је о трошковима парничног поступка и обавезан тужени да тужилци плати износ од 132.750,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу број Гж1 655/20 од 15.10.2020. године, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужени је изјавио благовремену ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући правилност побијане пресуде на основу члана 408. Закона о парничном поступку, Врховни касациони суд је оценио да ревизија није основана.

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.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу код туженог распоређена на пословима ... по основу уговора о раду од 03.04.2017. године. Правилником о организацији и систематизацији радних места од 04.12.2017. године, који је објављен 05.12.2017. године, смањен је број извршилаца на радном месту на коме је тужила била распоређена са 2 на 1. Тужени је донео Програм решавања вишка запослених од 26.12.2017. године којим су прописани критеријуми на основу којих се врши оцењивање запослених на радним местима на којима је смањен број извршилаца а то су: резултати рада, однос запосленог према раду, имовно стање запосленог, дужина радног стажа и стручна спрема и обученост. Тужени је донео и Правилник о критеријумима и бодовању запослених за чијим радом је престала потреба дана 19.12.2017. године (дакле пре доношења Програма од 26.12.2017. године). Комисија за рангирање запослених формирана је на основу Правилника о критеријумима и бодовању запосленог од 19.12.2017. године и истог дана извршила је оцењивање запослених. Тужила је оцењена службеном белешком у којој није наведен период у коме је оцењиван рад тужиле, а тужила је оцењена паушалном оценом у којој је наведено да запослени ББ и тужила остварују подједнаке резултате рада, да запослени ББ има бољи однос према раду и дужи радни стаж, те да исти има дете са посебним потребама због чега му не може престати уговор о раду на основу члана 75. став 1. тачка 3. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности, па је вишком запослених проглашена тужила. Тужила је дописом од 25.12.2017. године, послодавца обавестила да се налази на боловању због одржавања трудноће и доставила извештај овлашћеног лекара специјалисте од 21.12.2017. године, након чега је тужени 27.12.2017. године тужили упутио понуду ради изјашњења о начину престанка радног односа, којом је тужила обавештена да јој радни однос може престати споразумом уз исплату новчане накнаде или отказом уговора о раду. Тужила је 04.01.2018. године имала спонтани побачај, што је констатовано у извештају од 09.01.2018. године, а потом је користила боловање. Оспореним решењем туженог, број ... од 22.02.2018. године, тужили је отказан уговор о раду на основу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и члана 22. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, те члана 72 – 77. Појединачног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, јер је због економских, технолошких и организационих промена дошло до престанка потребе за обављањем послова које је запослена на наведеном радном месту обављала, а није било могућности за њеним даљим радним ангажовањем на другим или сличним пословима. У образложењу оспореног решења наведено је да се послодавац одлучио да тужилу огласи вишком применом критеријума из Програма за решавање вишка запослених имајући у виду да "оба запослена остварују подједнаке резултате рада, да су применом и осталих секундарних критеријума они у скоро истој позицији, али је у опредељењу преовладала оцена да је однос према раду другог запосленог (ББ) бољи. На одлуку је утицала и примена члана 75 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије".

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је оценио да је оспорено решење о престанку радног односа незаконито имајући у виду да је Комисија оцењивала рад тужиле на основу Правилника који није објављен и који је донет пре ступања на снагу Програма за решавање вишка запослених, да је рад тужиле паушално

оцењен, без навођења периода оцењивања и радног места на коме је тужила оцењивана, као и без примене јасно прописаних критеријума, а како је поред тога тужила у време покретања процедуре отказа била у другом стању због кога је требало да ужива посебну заштиту од отказа у смислу члана 187 Закона о раду, усвојио је захтев тужиле за поништај оспореног решења и враћање на рад код тужене.

Према становишту другостепеног суда, оспорено решење је незаконито јер је поступак проглашења тужиле технолошким вишком покренут у време када је тужила била на боловању због одржавања трудноће, о којој чињеници је послодавац био уредно обавештен, а тужила на основу члана 187 Закона о раду требало да ужива заштиту од отказа уговора о раду.

Код овако утврђеног чињеничног стања и према становишту Врховног касационог суда, правилно су нижестепени судови одлучили када су усвојили тужбени захтев тужиле за поништај решења о отказу уговора о раду и враћање на рад код послодавца.

Одредбом члана 179. ст.5 тач.1 Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05 ... 13/17 Одлука Уставног суда), важећег у време доношења оспореног решења, 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.

У конкретном случају, Правилником о организацији и систематизацији радних места од 04.12.2017. године, смањен је број извршилаца на радном месту на коме је тужила била распоређена са 2 на 1, а Правилником о критеријумима и бодовању запосленог за чијим радом не постоји потреба од 19.12.2017. године, предвиђени су критеријуми за утврђивање вишка запослених, и то: 1. резултати рада запосленог, 2. однос запосленог према раду, 3. имовно стање запосленог 4. дужина радног стажа 5. стручна спрема и обученост. Ове критеријуме предвиђа и Програм за решавање вишка запослених од 26.12.2017. године

Код утврђеног да је послодавац у поступку рационализације броја запослених тужилу оценио паушалном оценом, без прецизног образложења на основу чега је утврђено да тужила и други запослени, с којим је стављена у конкуренцију, остварују подједнаке резултате рада (нису наведене чињенице на основу којих се препознају једнаки резултати рада односно разлика) правилан је, и према становишту овог суда, закључак нижестепених судова да је тужила незаконито проглашена вишком запослених, а такво је и решење о отказу уговора о раду на иницијативу послодавца. Критеријуми из Програма за решавање вишка запослених и Правилника о критеријумима и бодовању запосленог за чијим радом не постоји потреба, у овом случају нису правилно примењени будући да је изостало прецизно бодовање запослених, по утврђеним критеријумима.

Како је оспорено решење поништено, правилна је и одлука о реинтеграцији тужиле на основу члана 191 Закона о раду, по њеном захтеву у овом спору.

Из наведених разлога Врховни касациони суд је оценио да ревизија туженог није основана, па је одлучио као у изреци на основу члана 414. став 1. ЗПП.

**Председник већа - судија  
Добрила Страјина, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић