



Република Србија  
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД  
Рев2 3355/2021  
13.07.2022. године  
Београд

## У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Добриле Страјина, председника већа, Гордане Комненић и Зорана Хацића, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Катарина Ђурђевић, адвокат из ..., против туженог ЈП „Љубичево“ Пожаревац, кога заступа Градско правобранилаштво Пожаревац, ради поништаја решења о престанку радног односа, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2829/20 од 21.05.2021. године, у седници одржаној 13.07.2022. године, донео је

## ПРЕСУДУ

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2829/20 од 21.05.2021. године.

## Образложење

Пресудом Основног суда у Пожаревцу П1 401/17 од 10.06.2020. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиоца да се поништи као незаконито решење о отказу уговора о раду бр. 822 од ...2017. године, донето од стране туженог ЈП „Љубичево“ Пожаревац и да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад. Ставом другим изреке, обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка од 324.750,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2829/20 од 21.05.2021. године, одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилац је изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешне примене материјалног права, као и ради уједначавања судске праксе.

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. ЗКП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, а ревизијом се не указује на друге битне повреде поступка због којих се ревизија може изјавити, применом чл. 407. ст. 1 тач. 2 и 3 ЗПП.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је био у радном односу код туженог на неодређено време, по основу Уговора о раду број ... од ...2016. године, распоређен на пословима референта ... оквиру ОЈ ... Решењем туженог број 822 од 11.12.2017. године тужиоцу је отказан уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, јер је услед економских и организационих промена престала потреба за обављањем послова тог радног места, закључно са 11.12.2017. године и тужиоцу утврђено право на исплату отпремнине у складу са чланом 22. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору. Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе за 2017. годину Града Пожаревца број 012-06-151/17 од 29.09.2017. године, предвиђено је да се у оквиру утврђеног броја запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе Града Пожаревца утврди максималан број запослених на неодређено време по организационим облицима за 2017. годину, где је између осталог за ЈП „Љубичево“ утврђен број од 17 запослених на неодређено време, док је чланом 3. исте Одлуке прописано да су организациони облици система локалне самоуправе Града Пожаревца из члана 1. ове Одлуке, чији је број запослених на неодређено време већи од максималног броја запослених утврђеног овом Одлуком, у обавези да смање, односно спроведу рационализацију броја запослених на неодређено време, најмање до утврђеног максималног броја за свој организациони облик, у року од 60 дана од дана ступања на снагу ове Одлуке. Тужени је донео нови Правилник о организацији и систематизацији радних места – послова од 13.10.2017. године и исти је достављен оснивачу на сагласност. Градско веће Града Пожаревца је Закључком број 09-06-187/17-2 од 29.11.2017. године дало сагласност на нови акт о систематизацији, којим је између осталог укинута радно место на коме је тужилац био распоређен уговором о раду од 01.06.2016. године. У складу са одредбама Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору код туженог је спроведена анкета о заинтересованости запослених за споразумни престанак радног односа, па је тужилац потписао пријем анкете, а туженом вратио непопуњену анкету, без изјашњења, а претходно се на састанку од 05.10.2017. године у канцеларији директора изјаснио да није заинтересован за добровољни престанак радног односа уз исплату отпремнине. Тужени је 05.10.2016. године закључио уговор са ветеринарском амбулантом ради праћења здравственог стања и лечења животиња – коња – послова здравствене заштите, превенције, вођења евиденција, здравствених уверења, специјалистичких прегледа, јер по Закону о ветеринарству ЈП „Љубичево“ не може самостално да обавља лечење животиња, већ је за то неопходно регистровати амбуланту, што би изискивало додатна средства за њено опремање. Тужиоцу је исплаћена отпремнина у износу од 128.775,93 динара 25.12.2017. године, након подношења тужбе у овој парници.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су оценили да је оспорено решење у свему правилно и на закону основано и да је процедура отказа спроведена у складу са законом, па су одбили захтев тужиоца за његов поништај и враћање на рад код туженог.

Према оцени Врховног касационог суда, побијана одлука заснована је на правилној примени материјалног права.

Према члану 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, важећег у време доношења оспореног решења, („Службени гласник РС“, бр. 24/05 ... 13/17), запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе

послодавца и то: 1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Дакле, услов за отказ од стране послодавца је да је дошло до технолошких, економских или организационих промена због којих је престала потреба за обављањем неког посла, када се исти укидају или пак долази до смањења обима посла, у ком случају се смањује број извршилаца на том радном месту. Наведене промене код послодавца у погледу систематизованих радних места и броја потребних извршилаца морају бити изражене у Правилнику о организацији и систематизацији послова код послодавца или неком другом акту којим послодавац утврђује организационе делове и врсте послова који се обављају, врсту и степен стручне спреме, као и друге услове који морају бити испуњени за рад на тим пословима.

У конкретном случају, тужени је 13.10.2017. године донео нови акт о систематизацији којим је укинута радно место референта ... у оквиру ОЈ ..., на коме је тужилац био распоређен. Будући да није реч о смањењу броја извршилаца на једном радном месту, већ о укидању тужиочевог радног места, тужени није имао обавезу примене критеријума приликом утврђивања вишка запослених. Како је такође утврђено да није било могућности да се тужиоцу обезбеди обављање других одговарајућих послова и оспособљавање за рад на другим пословима, као ни упућивање на рад код другог послодавца, те да је тужиоцу исплаћена и отпремнина због престанка радног односа, правилан је, и према становишту овог суда, закључак нижестепених судова да је овде оспорено решење у свему правилно и на закону основано, донето ради рационализације пословања туженог а у складу са Законом о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору и Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе за 2017. годину Града Пожаревца.

Насупрот наводима ревизије, тужени, као јавно предузеће, је поступио у свему у складу са одредбом члана 22. став 1. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, бр. 68/15... 19/18), исплатом отпремнине тужиоцу у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленог.

Неосновани су ревизијски наводи да тужиочево радно место фактички није укинута, односно да је исто предвиђено и Правилником о систематизацији из 2017. Године само под другачијим називом –референт ..., будући да из садржине Правилника из 2016. и Правилника из 2017. године произлази да је реч о два различита радна места, са другачијим описом послова и потребним условима за њихово обављање (код радног места референт за вођење ... и референт за ... био је предвиђен VII степен стручне спреме и радно искуство од минимум три године, док су за обављање послова референт приплодне штале и ППЗ и унутрашње организације предвиђени услови – IV степен стручне спреме – ветеринарски техничар, најмање две године радног искуства на одговарајућим пословима и познавање рада на рачунару).

Осталим наводима ревизије указује се на погрешну оцену доказа, те тиме и на погрешно утврђено чињенично стање, што у поступку по ревизији није дозвољено на основу члана 407. став 2. ЗПП.

С обзиром да је утврђено да је тужиоцу радни однос законито престао, тужени није у обавези да тужиоца врати на рад, сагласно члану 191. став 1. Закона о раду, по његовом захтеву у овом спору.

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

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

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић