



Република Србија  
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД  
Рев2 2118/2021  
06.12.2022. године  
Београд

## У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Катарине Манојловић Андрић, председника већа, Гордане Џакула и Јелене Ивановић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Стојадин Спасић, адвокат из ..., против тужене Јавне установе „Туристичка организација Града Враћа“ Враће, чији је пуномоћник Ивица Костић, адвокат из ..., ради поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1800/2021 од 15.06.2021. године, у седници одржаној 06.12.2022. године, донео је

## ПРЕСУДУ

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1800/2021 од 15.06.2021. године.

**ОДБИЈА СЕ** захтев тужиле за накнаду трошкова ревизијског поступка.

## Образложење

Пресудом Основног суда у Враћу П1 353/20 од 11.12.2020. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиле, па је поништено као незаконито решење тужене број .../... од 18.04.2018. године којим је утврђено да је престала потреба за радом тужиле и наложено туженој да тужиљу врати на послове ... или на друге послове који одговарају њеној стручној спреми и радним способностима. Ставом другим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиле, па је поништено као незаконито решење тужене број ...-.../... од 05.06.2018. године, којим је отказан уговор о раду тужиљи са анексом 1 број ... од 10.05.2016. године, анексом 2 број ... од 01.03.2017. године и анексом 3 број ... од 21.01.2018.године, као запосленој на радном месту ... у ... због престанка потребе за обављањем њеног посла утврђеног решењем број .../... од 18.05.2018. године закључно са 05.06.2018. године и обавезан тужени да тужиљу врати на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима. Ставом трећим изреке, обавезана је тужена да тужиљи накнади трошкове парничног поступка у износу од 124.500,00 динара са законском затезном каматом.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1800/2021 од 15.06.2021. године, ставом првим изреке, преиначена је првостепена пресуда, тако што је одбијен као неоснован тужбени захтев тужиле којим је тражила да суд поништи као незаконита

решења тужене, и то: решење број .../... од 18.04.2018. године, којим је утврђено да је престала потреба за радом тужиле и решење број ...-.../... од 05.06.2018. године, којим је тужилци отказан уговор о раду, као и захтев тужиле за враћање на рад, на послове ... или на друге послове који одговарају њеној стручној спреми, знању и способностима и захтев за накнаду трошкова парничног поступка у износу од 124.500,00 динара. Ставом другим изреке, обавезана је тужилца да туженој накнади трошкове парничног поступка у износу од 157.500,00 динара са законском затезном каматом почев од дана извршности пресуде до коначне исплате, у року од осам дана од дана пријема пресуде.

Тужилца је против правноснажне пресуде донете у другом степену благовремено изјавила ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. Закона о парничном поступку која је учињена у поступку пред другостепеним судом, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14 и 18/20) – у даљем тексту: ЗПП, Врховни касациони суд је нашао да ревизија није основана.

У поступку доношења побијане пресуде није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2) ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, као ни друге битне повреде одредаба парничног поступка из члана 407. став 1. ЗПП, због којих се ревизија може изјавити. У поступку по жалби, другостепени суд није пропустио да примени нити је неправилно применио одредбе процесног закона, што је било или могло бити од утицаја на законитост и правилност побијане пресуде.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилца је била у радном односу код тужене на неодређено време, на радном месту ... у ..., на основу Уговора о раду број ... од 06.03.2009. године, са припадајућим анексима. Оспореним решењем тужене број .../... од 18.04.2018. године утврђено је да је престала потреба за радом тужиле, услед технолошких, економских и организационих промена, применом члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду и члана 22. Закона о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору. Истим решењем је констатовано да се тужилци није могао обезбедити премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација или друге мере и утврђено је да ће тужилци бити исплаћена отпремнина. Оспореним решењем тужене број ...-.../... од 05.06.2018. године тужилци је отказан уговор о раду и утврђено да јој је исплаћена отпремнина. Тужилца је била председник синдикалне организације тужене која није имала својство репрезентативности. Код тужене је на основу Закона о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору извршен поступак рационализације. Скупштина Града Враћа је дана 10.11.2017. године донела Одлуку о одређивању максималног броја запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе – Града Враћа за 2017. годину, којом је, поред осталог, утврђен максималан број запослених на неодређено време код тужене на 28. Ради усклађивања максималног броја запослених са наведеном одлуком тужена је дана 05.02.2018. године донела нови Правилник о организацији и систематизацији радних места у Јавној установи Туристичка организација Града Враћа, на који је Градско веће Града Враћа дало сагласност закључком од 26.02.2018. године. Радно место ... у ..., на коме су до дана ступања на снагу новог Правилника радила два извршиоца, тужилца и ББ, није предвиђено наведеним изменама

систематизације. Тужена је дана 14.03.2018. године донела Предлог програма решавања вишка запослених у ЈУ Туристичка организација Града Врања, са табеларним приказом радних места за којима престаје потреба, која не постоје у новом правилнику о систематизацији, као и нових радних места и радних места на којима се смањује број извршилаца. Утврђени су критеријуми за одређивање вишка запослених, начин њиховог вредновања и предвиђене су мере за запошљавање, а на Предлог програма Национална служба за запошљавање је дала мишљење са предлогом мера за решавање вишка запослених. Поводом анкете, тужила се изјаснила да не прихвата споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде. Одлуком директора тужене од 05.04.2018. године формирана је Комисија која је извршила бодовање запослених у поступку реализације Програма решавања вишка запослених. Како новим Правилником није систематизовано радно место тужиле – ..., али је на радном месту рецепционара дошло до повећања броја извршилаца, тужила је заједно са другим извршиоцем њеног радног места подвргнута бодовању. Према записнику од 12.04.2018. године тужила је остварила укупно 32,875 бодова, док је ББ бодована са 60,5 бодова. Према коначној ранг листи бодовања запослених од 12.04.2018. године тужила је рангирана са мањим бројем бодова у односу на ББ. Тужила је изјавила приговор на записник о извршеном бодовању, који је решењем Комисије за бодовање од 17.04.2018. године одбијен као неоснован.

На основу тако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је закључио да су оспорена решења незаконита, имајући у виду да тужена није одмах донела решење којим отказује уговор о раду тужилци, већ месец и по дана након доношења решења којим је утврђен престанак потребе за њеним радом. Поред тога, према схватању првостепеног суда, постоји и пропуст тужене да на адекватан начин утврди потребу за радом тужиле на неком другом радном месту, с обзиром да је тужена дана 27.04.2018. године, у време када је утврдила престанак потребе за радом тужиле, закључила уговор о раду са ББ за радно место ... у ..., са описом послова који су слични пословима радног места тужиле.

Другостепени суд није прихватио наведени закључак првостепеног суда, налазећи да ниједном одредбом Закона о раду није прописан рок у коме послодавац, након што утврди престанак потребе за радом запосленог, треба да донесе решење којим се запосленом отказује уговор о раду, те да чињеница да је послодавац оспорено решење о отказу уговора о раду донео месец и по дана након што је утврдио престанак потребе за радом тужиле, сама по себи не чини оспорена решења незаконитим. Даље је нашао да је тужена поступила у свему у складу са одредбом члана 154. Закона о раду у погледу обавеза да у сарадњи са републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених, а како је уговор о раду између тужене и ББ од 27.04.2018. године закључен на одређено време и за друго радно место, оценио је да се не може сматрати да је послодавац на тај начин запослио друго лице на истим пословима, у смислу одредбе члана 182. Закона о раду. Нашао је да је процедура у којој су донета оспорена решења у поступку рационализације и решавања вишка запослених код тужене спроведена у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору. Радно место тужиле у конкретном случају није било предвиђено новом систематизацијом, а како је дошло до повећања броја извршилаца на радном месту рецепционара тужила је подвргнута бодовању. Имајући у виду да је у поступку доношења решења тужена у свему поступила према одредбама чл. 153-158. Закона о раду, као и да је тужила проглашена вишком применом утврђених критеријума, другостепени суд је закључио

да је тужиљи законито престао радни однос услед наступања технолошких, економских и организационих промена код тужене на основу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду. Сагласно наведеном, као и да је тужена тужиљи исплатила отпремнину и да није било могућности за примену одговарајућих мера за ново запошљавање, оцењено је да тужбени захтев тужиље није основан. Како оспорена решења нису незаконита, није испуњен услов за враћање тужиље на рад у смислу одредбе члана 191. став 1. Закона о раду.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14) прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Одредбама чл. 153-160. Закона о раду регулисан је начин решавања вишка запослених. Према члану 153. Закона о раду, послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, а чланом 155. прописано је шта програм треба да садржи и ко су доносиоци програма. Чланом 154. је прописана обавеза послодавца да се пре доношења програма обрати репрезентативном синдикату ради предузимања мера за ново запошљавање вишка запослених, а чланом 156. обавеза синдиката да доставе мишљења. Одредбама чл. 158. и 159. прописана је обавеза послодавца да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину.

Према оцени Врховног касационог суда, правилно је становиште другостепеног суда да је тужена у конкретном случају поступила у складу са одредбама чл. 153. до 158. Закона о раду, те да је тужиљи услед наступања технолошких, економских и организационих промена код тужене законито престао радни однос на основу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду. У конкретном случају, основ за доношење оспорених решења је Програм решавања вишка запослених којим је обухваћено и радно место на коме је тужилца радила, односно за које је имала закључен уговор о раду. Новим Правилником о организацији и систематизацији радних места код тужене који представља акт усаглашавања са Одлуком о одређивању максималног броја запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе – Града Враћа за 2017. годину, радно место тужиље „... у ...“ је престало да постоји. У случају престанка потребе за радом запосленог због укидања радног места за које запослени има закључен уговор о раду, послодавац није дужан да примени било какве критеријуме приликом отпуштања запосленог који се примењују у случају смањења броја извршилаца на радном месту, нити да посебно образложи отказ. Разлози за престанак потребе за радом запослених детаљно су образложени у Програму решавања вишка запослених код туженог сагласно одредби члана 155. став 1. тачка 1) Закона о раду.

Имајући у виду да је одредбама члана 1. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 10/15, 8/18) било прописано да се истим ближе уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, као и међусобни односи учесника овог уговора, а то су лице које је запослено у установи културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе - запослени и установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина

и јединица локалне самоуправе – послодавац, неосновано се наводима ревизије указује да се у односу на тужену примењују одредбе наведеног Посебног колективног уговора, због тога што тужена није установа културе у смислу Закона о култури („Службени гласник РС“; бр. 72/09), а обављање делатности у виду организовања културних скупова и манифестација је не чини установом културе.

С обзиром на изложено, на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у ставу првом изреке.

Како је ревизија тужиље одбијена као неоснована, у смислу члана 153. став 1. ЗПП, одбијен је и захтев за накнаду трошкова ревизијског поступка.

**Председник већа – судија  
Катарина Манојловић Андрић, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић