



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АПЕЛАЦИОНИ СУД У НОВОМ САДУ
Број: Гж1. 2044/12
Дана: 10.09.2012. године
Нови Сад

У ИМЕ НАРОДА

Апелациони суд у Новом Саду у већу састављеном од судија Тубин Чанак Мире, председника већа и Миловановић Габриеле и Габрић Марије, чланова већа, у правној ствари тужиље Т. Д. из Н., ул., коју заступа П. М., адвокат из Н., против тужене О. В., а.д. Н. С., ул., кога заступа Ј. Е., адвокат из Б., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о жалби тужене изјављеној против пресуде Основног суда у Новом Саду, посл.бр. П1.1722/11 од 15.05.2012. године, на седници већа одржаној дана 10.09.2012. године, донео је:

ПРЕСУДУ

Жалба тужене се **ОДБИЈА**, пресуда Основног суда у Новом Саду, посл.бр. П1.1722/11 од 15.05.2012. године, **ПОТВРЂУЈЕ**.

Образложење

Првостепеном пресудом је усвојен тужбени захтев тужиље те је поништено Решење тужене о отказу Уговора о раду тужиље, број од године као незаконито и наложено је туженој да тужиљу врати на посао и радно место за обављање послова С. за к., као и да јој призна сва права по основу рада и да јој надокнади трошкове спора у износу од динара, а све у року од 8 дана под претњом извршења.

Против првостепене пресуде тужена је изјавила благовремену и дозвољену жалбу, из свих разлога предвиђених одредбама чл.360. ЗПП-а, као и због одлуке о трошковима поступка, те је предложила да другостепени суд побијану пресуду преиначи тако што ће одбити тужбени захтев, или да побијану пресуду укине и предмет врати првостепеном суду на поновно суђење.

У одговору на жалбу тужиља је оспорила жалбене наводе тужене као неосноване и предложила да другостепени суд жалбу одбије и потврди првостепену пресуду.

Жалба тужене није основана.

Испитујући побијану пресуду у границама разлога наведених у жалби, а пазећи по службеној дужности на битне повреде одредаба парничног поступка из чл. 361. ст. 2. тач. 1, 2, 5, 7. и 9. ЗПП-а и правилну примену материјалног права, сходно одредби члана 372. ст. 2. ЗПП-а, овај суд налази да је иста донета без битних повреда одредаба парничног поступка, те је на потпуно и правилно утврђено чињенично стање правилно примењено материјално право.

Предмет спора је захтев тужиле за поништај Решења тужене о престанку радног односа тужиле број од године, као и захтев за враћање на рад и распоређивање на послове Саветника за клијенте. Захтев темељи на тврдњи да је побијано решење тужене незаконито.

У току првостепеног поступка између осталог је утврђено да је тужилца била запослена код тужене на пословима С. за к., у филијали тужене у Н., по основу Уговора о раду од године, на неодређено време. Дана 20.11.2008. године руководилац филијале Д. З. је поднео „Извештај о неостваривању резултата рада“ који се односи на тужилцу у којем се наводи да тужилца није остварила постављене резултате рада закључно са октобром 2008. године и то на начин што постоји константан пад портфолиа почев од јуна месеца када је био 96% до октобра када је постављен циљ на 87%, да постоји константан пад у циљу броја клијената, где је од почетка године до октобра месеца тај циљ на 81%. Надаље је предложена мера додатне обуке за теренски рад, након које је тужилца дужна да резултате рада доведе у склад са месечним планом до 30.12.2008. године. Руководилац филијале З. Д. је дана године саставио Извештај о обављеној додатној обуци тужиле, наводећи да је обука одржана током децембра 2008. године и да је обухватала теренски рад и рад у канцеларији, иако никаква обука није обављена. Тужилца је са З. Д. један дан у децембру 2008. године изашла на терен и ушла у једну продавницу где је презентовала услове кредитирања, након чега јој је руководилац скренуо пажњу на ствари које мора да поправи у обраћању клијентима. На основу овог једнодневнoг одласка на терен З. Д. је саставио Извештај о обављеној додатној обуци на терену. Комисија за оцену резултата рада запослених код тужене је донела Закључак на седници одржаној дана 30.01.2009. године у којем се наводи да тужилца упркос додатној обуци, препорученој Извештајем о неостваривању резултата рада од 20.11.2008. године и закључком од 21.11.2008. године, није успела да поправи свој учинак, ни по питању обима, ни по питању квалитета, те да је испуњење постављених циљева за 2008. годину на крају године 92%, док је проценат кредита у доцњи преко 15 дана 5,4% што је испод просека банке. Дана године тужилца је примила писмено Упозорење у којем је наведено да тужилца у обављању постављених послова не остварује одговарајуће резултате, односно да нема потребна искуства и способности за обављање послова, што се види из периодичних извештаја који се односе на проценат кредита у доцњи на 5 и 15 дана, извештаја о активностима и извештаја о оствареним циљевима. Дана године тужени је донео Решење о отказу Уговора о раду, на основу чл.179. тач.1. Закона о раду и чл. 7. Правилника о раду тужене. У образложењу истог се наводи да је на основу праћења извршавања послова у периоду целе 2008. године и прва два месеца 2009. године од стране непосредног руководиоца утврђено да тужилца није у могућности да обавља постављене задатке јер нема потребна знања и способности, а што се утврђује из неадекватно одрађених послова као што су снижавање високог процента кредита у доцњи и постизање задатог износа исплаћених кредита. Надаље је наведено да је запосленој достављен Извештај о неостваривању резултата рада у којем је дат рок до 31.12.2008. године да резултате рада доведе у склад са месечним планом, те да је обезбеђена додатна обука за теренски рад у циљу отклањања недостатка у раду. На крају се наводи да како резултати и након одређеног рока нису доведени у склад са планом, тужилци се отказује уговор о раду.

Резултати тужиле током 2008. године су били следећи: јануар 95%, фебруар 89%, март 98%, април 93%, мај 93%, јун 96%, јул 94%, август 93%, септембар 89%, октобар 87%, новембар 87%, децембар 92%. У односу на остале запослене у филијали у Н., тужилца је у 2008. години имала боље резултате.

Према подацима о деликвенцији-кашњењу у отплати кредита за 5 и 15 дана, тужиља је у спорном периоду била међу најлошијима. Тужена није трпела штету због кашњења клијената у отплати кредита.

У пракси тужене је да руководство са запосленима комуницира преко интернета, односно путем електронске поште. На тај начин је В. В., члан извршног одбора, комуницирао са свим запосленим и једном месечно им слао е-mail под називом „циљеви и активности“ којим су се анализирали резултати рада запослених у претходном месецу, У наведеним мејловима, увек је у прилогу био и табеларни преглед резултата рада свих запослених.

Чланом 12 Правилника о раду код тужене од 01.05.2007.године под називом „Оцена перформанси запослених“, није уређен поступак оцењивања запослених.

Рад запослених на радном месту „саветник за клијенте“ је праћен кроз два основна критеријума и то број клијената или вредност кредитног пласмана. Тужиља је одабрала да јој се циљеви прате у односу на пласман кредита.

Дана 09.10.2008. године код тужене је донет акт „Процедура о начину праћења резултата рада запослених. У одељку „Неиспуњење плана“ наводи се да ако се не испуни план на месечном нивоу линијски руководилац (руководилац филијале) попуњава извештај који доставља члану извршног одбора задуженом за развој, финансијском директору и запосленом као упозорење. Уколико се запослени залагао, а изостало је испуњење плана даје му се још једна шанса, тако што руководилац предлаже неку од мера: а) упућивање на додатну обуку по Плану обуке за саветника за клијенте, б) смањивање кварталног плана, ц) умањење зараде без отказа или дисциплинске мере, д) одређивање додатног рока за побољшање рада и резултата рада, Комисија усваја или не усваја извештај и потврђује или предлаже мере ценећи извештаје о расту кредитног и депозитног портфолиа и извештаје о квалитету портфолиа, односно проценту кредита у доцњи. Ако поново не испуни квартални план и ако руководилац филијале у извештају констатује да се запослени не труди довољно, даје му се писмено упозорење и након тога може добити као крајњу меру отказ уговора о раду.

Према Формулару за 2008. годину код тужиље су оцењивани следећи циљеви: повећање портфолиа, деликвенција, штедња, платни промет и повећање броја клијената. У коментару укупне оцене стоји да тужиља има добар потенцијал за добар ЦА, али који до сада није показала, те да код ње постоји велики проблем у начину и организацији рада, и да се велики део послова обавља у другој половини месеца. Наведено је да је такав рад неприхватљив на њеном радном месту и да мора да се промени у константан и редован рад, равномерно распоређен током целог месеца. Надаље се наводи да повремено подбацује у остваривању постављених циљева, те је увек на граници прихватљивости. Закључак на крају формулара је да у 2009. години тужиља мора уложити више труда и залагања уколико жели да задржи радно место.

На основу овако утврђеног чињеничног стања, а применом одредаба чл.179. 180. и 185. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05 и 61/05 и 54/09), као и одредаба чл.7 Правилника о раду тужене од 01.05.2007. године и чл.12. Правилника о раду тужене од 09.10.2008. године, првостепени суд је усвојио тужбени захтев тужиље.

Овакав став првостепеног суда прихвата и овај суд.

Наиме, за отказивање уговора о раду због неостваривања резултата рада потребно је да се утврди чињеница изостанка радног учинка, што може бити последица нестручности или незалагања. Пре примене овог отказног разлога, послодавац мора поуздано утврдити да запослени не остварује предвиђене резултате рада, при чему праћење резултата рада не подразумева само праћење финансијских резултата пословања, већ и однос запосленог према послу који обавља, његовом залагању на раду, као и утицај осталих фактора који доприносе остварењу предвиђених резултата рада. Радни учинак утврђује се у односу на квантитет односно обим, и у односу на квалитет обављеног посла, при чему се квалитет утврђује на основу мерила за квалитет, зависно од природе посла, а обим се утврђује на основу мерила за количину обављеног посла. При наведеном, законит престанак радног односа по овом основу подразумева утврђење да резултати рада, односно захтеваног радног учинка, изостају, због недовољног рада запосленог и његовог незалагања, односно одсуства потребног знања и способности или неукости запосленог. Ове околности у току поступка тужена није доказала.

Одредбама ратификоване Конвенције МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, са Препоруком број 166, је прописано да раднику неће престати радни однос због незадовољавајућег вршења посла, изузев ако му је послодавац претходно дао инструкције и писмено упозорење, а ако радник који и после истека рока предвиђеног за побољшање, настави и даље да обавља посао на незадовољавајући начин, радни однос му може престати.

Одредбом чл.179. ст.1. тач.1. прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Да би се могао употребити отказни разлог неостваривања резултата рада од стране запосленог, потребно је најпре да код послодавца постоје утврђени нормативи и стандарди рада, у погледу обима и квалитета, као и други критеријуми одређени у колективном уговору односно Правилнику о раду, на основу којих би се вршило мерење радног учинка. Недостатак овако утврђених норматива и стандарда не може да замени прописана Процедура о начину праћења и резултата рада запослених, на коју се тужена позива.

Супротно жалбеним наводима тужене, правилно је првостепени суд у конкретном случају утврдио да код тужене нису постојали утврђени нормативи и стандарди рада, нити критеријуми одређени општим актом на основу којих би се вршило мерење рада запосленог. Наиме, код тужене није било регулисано шта подразумева остваривање 100% плана на одређеном радном месту, односно није била прописана доња граница резултата коју је тужила требала да оствари, да би се сматрало да је успешно остварила постављене циљеве пословања. Надаље је утврђено да се тужена приликом давања отказа тужили није придржавала аутономне процедуре, с обзиром да је истом предвиђено да уколико запослени не испуни план на месечном нивоу, на предлог непосредног руководиоца, уколико се залагао, даје му се још једна шанса кроз неку од мера (додатна обука, смањење кварталног плана, умањење зараде, одређивање додатног рока за побољшање рада и резултата рада), а тек након овога уколико поново не испуни квартални план, може му се отказати уговор о раду.

Првостепени суд је правилно нашао да се додатна обука која је организована за тужиљу и трајала је само један дан, не може сматрати адекватном обуком у складу са одредбама Плана обуке за саветнике за клијенте. Такође, тужиљи је остављен рок за побољшање резултата рада од 21.11.2008. године до 31.12.2008. године, те како иста није испунила циљ у том периоду, тужена је на основу тих резултата, као и на основу остварених резултата у месецу јануару и фебруару 2009. године отказала тужиљи уговор о раду, дакле пре истека кварталног плана. С обзиром на наведено, по становишту овог суда, правилан је став првостепеног суда да је тужена могла покренути поступак за отказ тужиље, тек након истека кварталног периода, након 31.12.2008. године, односно тек након истека кварталног периода који следи након истека рока који је тужиљи био одређен за побољшање резултата рада, а све у складу са одредбама процедуре о начину праћења резултата рада запослених, те примењујући наведену Конвенцију МОП-а.

С обзиром на све наведено, првостепени суд је нашао да је решење о отказу уговора о раду тужиље, незаконито, те га је стога требало поништити. Овакав став прихвата и другостепени суд.

Тужена у жалби наводи да је законска формулација „вратити на рад“, а не „на посао“, међутим, по становишту овог суда запослени има право да тражи да се врати на своје послове које је обављао пре доношења незаконитог решења о отказу уговора о раду, уколико код послодавца постоји таква могућност.

Супротно наводима жалбе тужиље, првостепена пресуда је јасна, непротивречна изведеним доказима и садржи разлоге о одлучним чињеницама због чега се као таква може испитати, па не стоји жалбени навод битне повреде одредаба парничног поступка из чл.361. ст.2. тач.12. ЗПП-а.

Првостепени суд је правилно одлучио о трошковима парничног поступка, применом одредбе чл.149. и 150. ЗПП-а.

Овај суд је одбио захтев тужиље за накнаду трошкова жалбеног поступка на име састава одговора на жалбу, с обзиром да наводи из истог нису утицали на пресуђење у овој правној ствари, те исти не представљају неопходан трошак, у смислу чл. 150. ЗПП.

На основу наведеног, а применом одредбе чл. 375. ЗПП-а, жалба тужене је одбијена и првостепена пресуда потврђена.

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА-СУДИЈА

Мира Тубин Чанак с.р.

зто:

АПЕЛАЦИОНИ СУД НОВИ САД

Гж1. 2044/12

БЕЛЕШКА О ВЕЋАЊУ И ГЛАСАЊУ

Дана: 10.09.2012. године

Председник већа: Мира Тубин Чанак

Члан већа : Габриела Миловановић

Члан већа: Марија Габрић

Судија известилац: Габриела Миловановић

Судијски помоћник: Катарина Јованов

Записничар:

ОДЛУКА ЈЕ ДОНЕТА ЈЕДНОГЛАСНО

Записничар, Чланови већа, Председник већа
