



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 425/2024**  
**18.12.2025. године**  
**Београд**

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Мирјане Андријашевић, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Томислав Благојевић, адвокат из ... против тужене Општине Рача, Општинске управе у Рачи, коју заступа Општински правобранилац, ради поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3759/2022 од 05.07.2023. године, у седници одржаној 18.12.2025. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 3759/2022 од 05.07.2023. године.

## **Образложење**

Пресудом Основног суда у Аранђеловцу, Судска јединица Топола П1 92/2021 од 10.06.2022. године, ставовима првим и другим изреке, поништено је као незаконито решење тужене бр. ... од 31.10.2017. године којим је тужилци отказан уговор о раду од 01.02.2017. године и обавезана је тужена да тужилцу врати на послове који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме и радном искуству. Ставом трећим изреке, одбијен је део захтева којим је тражено да се тужилца врати на послове чистача које је обављала до 15.11.2017. године. Ставом четвртим изреке, обавезана је тужена да тужилци на име трошкова парничног поступка исплати 189.750,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 3759/2022 од 05.07.2023. године, преиначена је првостепена пресуда у ставовима првом, другом и четвртном изреке, тако што је одбијен као неоснован тужбени захтев тужилце којим је тражила да се поништи као незаконито решење тужене бр. ... од 31.10.2017. године којим јој је отказан уговор о раду од 01.02.2017. године, те да се обавезе тужена да тужилцу врати на послове који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме и радном искуству и обавезана је тужилца да туженој накнади трошкове поступка од 222.750,00 динара.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужила је благовремено изјавила ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11...10/23), Врховни суд је нашао да ревизија није 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. Нису основани ревизијски наводи тужиле којима се указује да је другостепена одлука донета уз битну повреду одредаба парничног поступка из члана 374. став 1, у вези са чланом 8. ЗПП. Напротив, побијана одлука заснована је на чињеничном стању које је утврђено оценом доказа од стране првостепеног суда. Због наведеног битна повреда на коју се указује није могла бити учињена у поступку пред другостепеним судом. Такође, повреда поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП на коју се ревизијом указује, по члану 407. став 1. ЗПП не представља разлог због кога се ревизија може изјавити.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је засновала радни однос на неодређено време решењем тужене од 06.06.2002. године ради обављања послова радног места „чистач“, а 01.02.2017. године са послодавцем је закључила уговор о раду ради обављања истих послова као намештеник. Тужиле је радни однос престао 15.11.2017. године на основу решења тужене од 31.10.2017. године применом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, члана 187. став 4. Закона о запосленика у аутономним покрајинама и јединица локалне самоуправе и члана 22. Закона о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору, јер је услед организационих промена спроведених код тужене престала потребе за њеним радом, а не постоји ниједно радно место на које може бити премештена у складу са њеном стручном спремом и утврђено је право на исплату отпремнине од 190.458,08 динара. Одлуком Владе РС о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему Аутономне покрајине Војводине и систему локалне самоуправе за 2017. годину, одређен је максимални број запослених у Општини Рача за 2017. годину од укупно 90 запослених у Општинској управи и у установама и јавним предузећима чији је оснивач Општина Рача.

На основу те одлуке, тужена је донела Одлуку о максималном броју запослених на неодређено време за сваки организациони облик у систему јединице локалне самоуправе, тако да је за Општинску управу одређен максимални број од 38 запослених. Другом изменом кадровског плана утврђен је потреба максимални број службеника од 34, као и број намештеника од 4. Након тога, тужена је донела Правилник о унутрашњој организацији систематизацији радних места од 13.10.2017. године, којим је укинута радно места „чистач“ на које је тужила била распоређена. Претходно важећим Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места од 13.03.2017. године под бројем 25 систематизовано је радно места намештеника „чистач“ као и услови за обављање тих послова за које је предвиђена стручна спрема - осмогодишња школа или четврти степен стручне спреме-економски техничар, са једним извршиоцем. Пре доношења оспореног решења, у анкетном листу тужила се изјаснила да није сагласна да јој (споразумно)

престане радни однос код тужене уз исплату новчане накнаде. Тужилји је исплаћена отпремнина у складу са законом. Између тужене и Радње за пружање услуга одржавања хигијене Mima clean Раџа ПР ББ закључен је 19.04.2018. године уговор о пружању услуга одржавања хигијене којим се пружалац услуга обавезао да обавља послове хигијене зграде Општине Раџа коју користи Општинска управа и органи општинске управе. Решењем Републичког фонда за ПИО Филијала Крагијевац од 12.04.2013. године тужилји није признато право на инвалидску пензију јер не постоји потпуни губитак радне способности, а код утврђења да постоји ограничење радне способности, констатовано је да се не препоручује рад на тежим физичким пословима који подразумевају подизање и преношење предмета, као ни дуготрајан рад у лошим микро-климатским условима и у срединама са израженим аеро загађењима. Тужилја је завршила основну школу и течај стручне оспособљености за обављање послова делатности угоститељства за рад на пословима куvara. У складу са одлуком Општинског већа Општине Раџа од 28.08.2017. године, у време доношења оспореног решења, исто је потписано од стране овлашћеног лица вршиоца дужности начелника Општине управе општине Раџа, које није измењено, нити поништено.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је применом одредбама Закона о запосленим у аутономним покрајинама и јединица локалне самоуправе и Посебног колективног уговора за државне органе –Анекс, оценио да тужилја основано захтева поништај решење о отказу уговора о раду као незаконитог, налазећи да је у време доношења оспореног решења које је потписано од стране овлашћеног лица, обављала послове радног места „кафе- кувар“, због чега није могла бити оглашена вишком запослених са радног места „чистач“ на које је формално била распоређена, те да тужена није размотрила могућност распоређивања на друге послове и могућност преквалификације и доквалификације, због чега је усвојен тужбени захтев и обавезана тужена да је врати на послове који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме и радном искуству.

По становишту другостепеног суда, наведени закључак првостепеног суда заснован је на погрешној примени материјалног права, због чега је преиначио првостепену пресуду и одбио тужбени захтев. По становишту тог суда, оспорено решење о отказу уговора о раду донето је у складу са одредбама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединица локалне самоуправе и Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, а имајући у виду да је Правилником о унутрашњој организацији систематизацији радних места од 13.10.2017. године укинута радно место „чистач“ на коме је тужилја била распоређена, при чему тужена није могла да обезбеди тужилји премештај на друго одговарајуће радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима, јер није испуњавала услове у погледу потребног степена и врсте стручне спреме на за једно радно место систематизовано новим правилником. Околност да је тужена послове одржавања хигијене поверила трећем лицу, не утиче на законитост побијаног решења, јер послодавац има право да према својим потребама у циљу рационализације и уштеде у скалду са својом пословном поитиком, самостално одреди на који начин ће организовати процес рада и обављање појединих послова. Из изнетих разлога је закључио да је неоснован захтев за поништај оспореног решења, као и захтев за враћање на рад.

По оцени Врховног суда, неосновани су наводи ревизије тужилје којима се правноснажна пресуда побија због погрешне примене материјалног права.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05...95/18), прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то: ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла, или дође до смањења обима посла. На основу одредбе члана 158. и 159. истог Закона, прописана је обавеза послодавца да запосленом за чијим је радом престала потреба исплати отпремнину.

Према члану 187. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС", бр. 21/2016, 113/2017), одредбе овог закона о премештају и распоређивању службеника сходно се примењују на намештенике (став 1.). Решење о премештају, односно распоређивању намештеника замењује по сили закона одговарајуће одредбе уговора о раду (став 2.). Ако намештеник одбије премештај, односно распоређивање, отказује му се уговор о раду (став 3.). Намештенику се отказује уговор о раду када услед промене унутрашњег уређења код послодавца више не постоји ниједно радно место на које може бити премештен, односно распоређен у складу са његовом стручном спремом (став 4.).

У конкретном случају, код туженог је дошло до спровођења поступка рационализације прописаног Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/15 и 85/15). Тим законом утврђена је рационализација односно начин одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и обим и рокови смањења броја запослених до достизања утврђеног максималног броја. У поступку утврђивања вишка запослених у складу са наведеним законом и Одлуком Владе РС о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему Аутономне покрајине Војводине и систему локалне самоуправе за 2017. годину (којом је одређен максималан број запослених у општини Рача за 2017. годину од укупно 90 запослених у Општинској управи и у установама и јавним предузећима чији је оснивач Општина Рача), Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време за сваки организациони облик у систему јединице лолане самоуправе и Другом изменом кадровског плана Општинске управе општине Рача, тужена је донела Правилник о унутрашњој организацији систематизацији радних места од 13.10.2017. године. Тим правилником предвиђена су четири радна места у статусу намештеника са четири извршилаца и тиме је укинута радно место „чистач“ (један извршилац) на које је тужила била распоређена према раније важећем акту о систематизацији којим је било систематизовано шест радних места у статусу намештеника у са 7 извршилаца.

Следом изнетог и по становишту овог суда, у конкретном случају је постојао основ за примену отказног разлога прописаног чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, јер је радно место на којем је тужила била распоређена укинута, то је дошло до престанка потребе за њеним радом услед технолошких, економских и организационих промена, исказан је кроз измену акта о организацији и систематизацији послова. У тој ситуацији, насупрот наводима ревизије, када је радно место укинута, тужена није била у обавези да изврши оцењивање запослених на основу унапред утврђених критеријума и мерила, јер је

примена критеријума обавезна само у ситуацији смањења броја извршилаца на истом радном месту, што овде није случај. Осим тога, чињеница да су ради обављања послова укинутаг радног места на које је тужила била распоређена, ангажована Радња за пружање услуга одржавања хигијене Мима clean Раџа ПР ББ на основу закљученог уговор о пружању услуга одржавања хигијене је без утицаја, јер је аутономно право послодавца да самостално, према својим потребама, у циљу рационализације у складу са својом пословном политиком, одреди начин на који ће организовати процес рада и обављање одређених послова када је проценио да је то за њега рентабилније, па суд не може ценити њихову целисходност и оправданост јер то није у његовој надлежности.

Неосновани су наводи ревизије да тужена приликом смањења броја запослених није узела у обзир могућност распоређивања на друге послове, преквалификације и доквалификације, као и рад са непуним радним временом и да није могла бити оглашена вишком, јер је фактички обављала послове „кафе кувар“ од 2013. године након повреде на раду. Наиме, тужила је завршила основну школу (основно образовање и васпитање) и сходно том степену стручне спреме, тужила је била распоређена на радном месту „чистач“ према захтеваној стручној спреми из раније важећег акта о систематизацији (НК-осмогодишња школа). Течај стручне оспособљености за обављање делатности угоститељства за рад на пословима куvara који се уз опште и посебне услове по Закону о приватним предузетницима могу обављати самостално и на начин предвиђен посебним законом за поједине делатности утврђене законом, тужила је стекла диплому Радничког универзитета у Крагујевцу дана 30.08.2012. године (други степен стручне спреме).

Имајући у виду да је код туженог послодавца престала потреба за обављањем послова на којима је тужила била распоређена и да је укинута то радно место, а код утврђења да послодавац није био у могућности да изврши премештај тужиле на друго радно место које би било одговарајуће за њу према врсти и степену њене стручне спреме и знању и способностима, јер није испуњавала те услове на за једно систематизовано радно место у статусу наметштеника, а тиме и за послове „кафе кувар“ (III степен стручне спреме - средње стручно образовање у трајању од три године, КВ радник трговачког или угоститељског смера), како према раније важећем акту о систематизацији пре спроведене рационализације, тако и у складу са новим актом од 13.10.2017. године, а с тим у вези ни могућности за преквалификацију и доквалификацију и рад са непуним радним временом, следи да је правилан закључак другостепеног суда да је побијано решење донето од стране овлашћеног лица, којим је тужили отказан уговор о раду уз исплату отпремнине законито, а захтев тужиле за његов поништај и враћање на рад у смислу члана 191. став 1. Закона о раду, неоснован.

Наводи ревизије тужиле, којима се указује на спроведени доказни поступак и оцену доказа и упућује на погрешно и непотпуно утврђено чињенично стање, су без утицаја на одлучивање, имајући у виду да ревизија не може да се изјави због погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања, у смислу одредбе члана 407. став 2. Закона о парничном поступку, осим у случају из члана 403. став 2. тог закона, што овде није случај.

Правилна је и одлука о трошковима парничног поступка јер је донета правилном применом одредбе члана 153. став 1. и 154. ЗПП, имајући у виду његов исход.

На основу одредбе члана 414. став 1. ЗПП, Врховни суд је одлучио као у изреци.

Председник већа – судија  
Мирјана Андријашевић, с.р.

**За тачност отправка**  
**Заменик управитеља писарнице**  
**Миланка Ранковић**