

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika neposredno se primenjuje tako da na zakonitost rešenja kojim je utvrđen zaposleni za čijim je radom prestala potreba

Iz obrazloženja:

Prema utvrđenom činjeničnom stanju, tužilja je bila u radnom odnosu na neodređeno vreme kod tužene osnovne škole na poslovima nastavnika likovne kulture. Na radnom mestu nastavnika likovne kulture za školsku 2010/2011. godinu smanjen je broj potrebnih izvršilaca pošto se nastava iz predmeta likovne kulture od te školske godine više nije mogla izvoditi u mlađim razredima (od prvog do četvrtog razreda). Zbog toga je školski odbor tužene formirao Komisiju za utvrđivanje rang liste prema kriterijumima iz člana 33. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Službeni glasnik RS", broj 12/09), radi utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Na osnovu sačinjene rang liste, rešenjem direktora tužene o određivanju zaposlenog za čijim radom prestaje potreba utvrđeno je da tužilja na radnom mestu nastavnika likovne kulture ostaje neraspoređena danom konačnosti rešenja za 100% radnog vremena i da će ostvarivati prava kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom i posebnim rešenjem direktora. Protiv tog rešenja tužilja je podneta prigovor, koji je odbijen rešenjem školskog odbora tužene pa je tužilja ostala neraspoređena danom konačnosti rešenja direktora tužene o određivanju zaposlenog za čijim radom prestaje potreba. Takođe je utvrđeno da je tužilja dala izjavu da ne pristaje da se vrati na posao sa fondom od 10% radnog vremena, a da za 90% radnog vremena ostane na listi zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Po oceni Apelacionog suda, prvostepeni sud je na pravilno i potpuno utvrđeno činjenično stanje pravilno primenio materijalno pravo kada je odbio tužbeni zahtev usmeren na poništenje spornih rešenja.

Naime, u pravnoj situaciji u kojoj je smanjena potreba za brojem zaposlenih na poslovima nastavnika likovne kulture, što je posledica nemogućnosti izvođenja predmetne nastave iz tog predmeta u mlađim razredima, bilo je neophodno da tužena na osnovu kriterijuma iz člana 33. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika utvrdi zaposlenog za čijim je radom prestala potreba. To je tužena i učinila tako što je obrazovala Komisiju za sačinjanje rang liste, koja je izvršila bodovanje tužilje i V. V. Pošto je tužilja na osnovu primene tih kriterijuma dobila manji broj bodova u odnosu na V. V., osporena rešenja su pravilna i na zakonu zasnovana. Naime, prema odredbi člana 34. stav 1. Posebnog kolektivnog ugovora, na osnovu kriterijuma iz njegovog člana 33. sačinjava se rang lista prema broju bodova, počev od najvećeg.

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba utvrđuje se zaposleni koji ostvari najmanji broj bodova. Taj najmanji broj bodova u ovoj situaciji ostvarila je tužilja zbog čega je pravilno doneto rešenje od strane direktora, na osnovu predloga komisije koja je izvršila bodovanje zaposlenih i utvrdila naznačeni broj bodova.

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika neposredno se primenjuje tako da na zakonitost rešenja kojim je utvrđen zaposleni za čijim je radom prestala potreba, a koje je doneto na osnovu odredaba tog kolektivnog ugovora, ne utiče činjenica da kolektivni ugovor kod poslodavca ili pravilnik o radu nije u propisanom roku usaglašen sa tim opštim aktom.

Iz svega rečenog sledi zaključak da su navodi žalbe u pogledu zakonitosti spornih rešenja neosnovani. Takav zaključak važi i za navod žalbe da su sporna rešenja nezakonita i zbog toga što tužena škola nije u propisanom roku uskladila kolektivni ugovor kod poslodavca sa Posebnim kolektivnim ugovorom. U vezi s tim žalba se poziva na odredbu člana 64. Posebnog kolektivnog ugovora i na akt Ministarstva prosvete broj 112-01-00113/2010-02 od 9. 6. 2010. godine, ali i to je u ovom slučaju bez značaja. Naime, u odredbi člana 33. Posebnog kolektivnog ugovora određeni su kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sa punim ili nepunim radnim vremenom, koji se vrednuju u bodovima. Imajući u vidu da su po svakom od ovih kriterijuma određeni bodovi, kao i odredbu člana 2. stav 1. istog kolektivnog ugovora, kojom je određeno da se taj kolektivni ugovor neposredno primenjuje u svim osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, Poseban kolektivni ugovor se mogao primeniti i bez usaglašavanja kolektivnog ugovora kod poslodavca ili pravilnika o radu s tim opštim aktom.

U konkretnom slučaju je pravno irelevantna i instrukcija data u aktu Ministarstva prosvete, Sekretarijata ministarstva, broj 112-01-00130/2010-02 od 9. 6. 2010. godine, koja glasi: "Da se u praksi ne bi stvarali problemi prilikom bodovanja po ovom kriterijumu (odnos prema radnim obavezama i poslovima) neophodno bi bilo da se opštim aktom ustanove precizno definiše kako će se pratiti i dokazivati svaki od parametara kojima se utvrđuje odnos prema radnim obavezama i poslovima." Ta instrukcija ne obavezuje, a razlozi zbog kojih je data nisu pravne prirode. Uostalom, tužilja je po ovom kriterijumu dobila maksimalni broj bodova.

(Presuda Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 1. 3772/11 od 28. 9. 2011)