



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 466/2021
01.09.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Марине Милановић, председника већа, Јелице Бојанић Керкез и Весне Станковић, чланова већа, у парници из радног односа тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Љубиша Томашевић, адвокат из ..., против туженог Здравственог центра Врање из Врања, чији је пуномоћник Мирослав Нешић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог, изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1533/2020 од 28.08.2020. године, на седници одржаној 01.09.2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог, изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1533/2020 од 28.08.2020. године.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиље за накнаду трошкова одговора на ревизију.

Образложење

Основни суд у Врању, делимичном пресудом П1 281/19 од 04.03.2020. године, поништио је као незаконито решење туженог број ... од 07.07.2016. године, којим је тужиљи отказан уговор о раду због престанка потребе за њеним радом (став први изреке). Обавезао је туженог да врати тужиљу на посао и распореди на пословима и радним задацима који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме, у року од 8 дана од дана правноснажности пресуде (став други пресуде). Обавезао је туженог да исплати тужиљи на име трошкова парничног поступка износ од 106.500,00 динара, у року од 8 дана од дана правноснажности пресуде, а уколико не поступи по наведеној обавези у остављеном року, дужан је платити и законску затезну камату на наведени износ парничних трошкова од дана извршности пресуде до дана исплате (став трећи изреке). Одлучио је да о делу тужбеног захтева за исплату зараде одлучи допунском пресудом (став четврти изреке).

Апелациони суд у Нишу, пресудом Гж1 1533/2020 од 28.08.2020.године,одбио је као неосновану жалбу туженог и потврдио делимичну пресуду Основног суда у Врању П1 281/2019 од 04.03.2020. године.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужени је изјавио ревизију, због погрешне примене материјалног права.

Тужилџа је поднела одговор на ревизију.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку – ЗПП ("Службени гласник РС", бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14, 87/18, 18/20) и утврдио да ревизија туженог није основана.

У поступку пред нижестепеним судовима није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју овај суд пази по службеној дужности на основу члана 408. ЗПП.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилџа је била у радном односу код туженог на неодређено време на радном месту ... у служби за ... послове туженог, на основу уговора о раду од 19.12.2012. године и пратећих анекса. Решењем туженог од 07.07.2016. године тужилџи је отказан уговор о раду као вишку и престао радни однос.

У поступку је утврђено да је тужени имао обавезу спровођења рационализације према Закону о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/15 и 85/15-Ус) и Одлуци Владе Републике Србије о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему Аутономне покрајине Војводине и систему локалне самоуправе за 2015. годину, којом је број запослених код туженог ограничен на 1344. Тужени је донео Правилник о процедури за утврђивање вишка запослених немедицинских радника од 29.01.2016. године којим је одредио критеријуме за утврђивање вишка за запослене немедицинске раднике, и то основни критеријум – дужина ефективног стажа осигурања и допунски критеријум – примања по члану домаћинства, број деце до 26 година старости која су издржавана лица, здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице. Након тога тужени је донео и Правилник о организацији и систематизацији послова од 28.03.2016. године, којим је за радно место ..., које послове је тужилџа обављала, смањио број извршилаца са 17 на 8 извршилаца. Министарство здравља је на овај Правилник дало сагласност 18.05.2016. године. Тужени је донео и Одлуку о спровођењу анкете међу запосленима ради споразумног престанка радног односа уз исплату новчане накнаде. Дана 02.06.2016. године тужени је са репрезентативним синдикатом његових запослених закључио Споразум о утврђивању критеријума за вишак немедицинских радника код туженог, којим је дужина ефективног стажа осигурања утврђена као основни критеријум. У даљем 06.06.2016. године тужени је донео Предлог програма решавања вишка запослених немедицинских радника, на који су позитивно мишљење дали синдикати и филијала НСЗ, а 27.06.2016. године Управни одбор туженог је усвојио Програм решавања вишка запослених немедицинских радника. Програмом решавања вишка запослених од 27.06.2016. године тужени је предвидео критеријуме за утврђење вишка запослених (основне и допунске) као и изузетке од примене критеријума, а као основни критеријум узете су године ефективног стажа осигурања, тако што се свака година стажа код туженог вреднује 2 бода, а свака

година код другог послодавца 0,125 бодова, док су као допунски критеријуми узети други параметри.

У спровођењу усвојеног Програма решавања вишка запослених од 27.06.2016.године, тужени је 07.07.2016. године донео решење којим је тужиљи отказао уговор о раду закључно са даном 26.07.2016. године и утврдио отпремнину у износу од 57.862,91 динара. Отпремнина је исплаћена 26.08.2016. године, са једним даном закашњења у односу на дан престанка радног односа. Такво кашњење од стране туженог, евидентно без намере да избегне или отежа испуњење обавезе, не представља разлог за поништај решења о отказу уговора о раду, обзиром да је отпремнина тужиљи исплаћена пре подношења тужбе 30.08.2016. године. У решењу о отказу је наведено да је у складу са утврђеним критеријумима тужиља једна од запослених са најмање бодова приликом рангирања, у односу на остале ...у Служби за ... послове, због чега је оглашена вишком запослених. У поступку је утврђено да је тужиља остварила 6 бодова применом основног критеријума и да у наведеној служби ... има 10 запослених на радном месту ..., од којих по броју бодова који су приказани у ранг листи тужиља има већи број бодова од још 8 радника на истим пословима. Такође, утврђено је да се у бодовању и рангирању тужени није придржавао критеријума који су заједнички утврдили Министарство здравља и репрезентативни синдикати у области здравства у Републици Србији, чија примена је инструкована туженом једнако као и другим здравственим центрима који подлежу истоврсној обавези у процесу рационализације броја запослених до утврђеног максималног броја по Одлуци Владе Републике Србије.

Чланом 5. Критеријума за утврђивање вишка запослених немедицинских радника у здравству на нивоу РС, утврђених од стране Министарства здравља и репрезентативних синдиката у области здравства на нивоу Републике Србије (на начин да су предложени од стране репрезентативних синдиката у области здравства и прихваћени од стране Министарства здравља, које их је проследило на поступање здравственим центрима) предвиђено је да се при предлагању за утврђивање запосленог за чијим је радом у складу са законом престала потреба примењују критеријуми: А) примања по члану домаћинства, Б) дужина ефективног стажа осигурања, В) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, Г) број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања и Д) по основу услова рада. У Програму који је донео 26.06.2016. године тужени је утврдио другачије критеријуме и примену. Утврдио је као основни критеријум А) дужину ефективног стажа осигурања, који се састоји од два подкритеријума који се збирно бодују: за сваку навршену годину проведenu у радном односу у Здравственом центру Врање, два бода и за сваку навршену годину проведenu у радном односу код другог послодавца 0,125 бодова, а да уколико два или више запослена имају исти број бодова по основном критеријуму примењују се допунски критеријуми у укупном збиру, и то: А) примања по члану породичног домаћинства, Б) број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања, Ц) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице.

Код изнетог стања ствари, пресудама нижестепених судова је оспорено решење туженог поништено као незаконито и обавезан тужени да врати тужиљу на

рад и распореди на одговарајуће послове, уз дате разлоге о незаконитости решења о отказу уговора о раду тужили као вишку, пре свега због тога што тужени у процедури утврђивања вишка запослених није применио критеријуме ресорног министарства и репрезентативних синдиката у области здравства, супротно њиховом обавезујућем карактеру, већ критеријуме које је сам одредио, због чега се не може утврдити да ли би применом критеријума министарства тужила била повољније рангирана. Цењено је и да тужени није пружио доказе о томе да ли је не само међу ..., већ и код осталог немедицинског особља спровео анкету о добровољном престанку радног односа, без обзира на чињеницу из којих извора финансирања се обезбеђују њихове зараде, као ни доказе да је изложио конкуренцији све немедицинске запослене, односно све запослене са истом или стручном одговарајућој тужилиној, већ само ... односно да тужилу није ставио у неравноправан положај јер није утврдио да ли ван послова тог радног места, постоје други послови које би она могла да обавља.

По налажењу Врховног касационог суда, наводи ревизије о погрешној примени материјалног права су неосновани.

Тужени је према члану 22. став 1. и став 2. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/15, 85/15-УС, 81/16-УС и 95/18) био дужан да након доношења нових аката о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и престанка радног односа запослених са којима је закључен споразум, утврди број запослених за чијим радом престаје потреба у складу са новом организацијом рада, најмање до броја утврђеног одлуком о максималном броју запослених, и да донесе и спроведе програм решавања вишка запослених на начин одређен законом.

Законом о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05... 75/14) у члану 155. прописани су обавезни елементи које програм мора да садржи, али Закон о раду не садржи критеријуме, ни упућујуће норме о примени критеријума.

У ситуацији када су критеријуми утврђени на јединствен начин у области здравства на нивоу Републике Србије, здравствени центар као послодавац је дужан да се тих критеријума придржава. Међутим, тужени није следио инструкције и упутства Министарства здравља које су му упућиване, да у Програм уврсти и примени јединствено утврђене критеријуме по редоследу како је наведено у члану 5. овог акта прослеђеног од стране надлежног министарства. Судови су, као и Министарство здравља Републике Србије, става да су сви здравствени центри у Србији били у обавези да примењују критеријуме на начин како је то наведено у члану 5. јединствено утврђених критеријума и да нису могли да мењају наведене критеријуме у погледу бодовања, као ни у погледу одређивања основних и допунских критеријума. Тужени је супротно овако утврђеним критеријумима у области здравства на нивоу Републике Србије, а које је био у обавези да примењује као критеријуме код утврђивања вишка запослених, применио као основни критеријум дужину стажа осигурања и истом дао приоритет у односу на остале критеријуме, с тим да је и критеријум дужине стажа осигурања различито вредновао (радни стаж код туженог више вредновао у односу на радни стаж код другог

послодавца) и на тај начин дао предност запосленима који су дуже радили код туженог, без обзира на личне и породичне прилике запослених и услове рада.

Обавезност примене јединствено утврђених критеријума у области здравства на нивоу Републике Србије, није се односила само на оне здравствене центре који то нису имали регулисано у својим актима. Стога су неосновани наводи ревизије којима се указује да критеријуми за утврђивање вишка запослених, нису били обавезујући, већ да су исти достављени као предлог.

Имајући у виду да тужени приликом доношења оспореног решење о престанку радног односа тужиљи отказом уговора о раду није поступио у складу са одредбама члана 153. – 159. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 85/14) којима је регулисан поступак решавања вишка запослених, односно применио јединствено утврђене критеријуме у области здравства на нивоу Републике Србије, то је правилно поништено као незаконито оспорено решење туженог донето на основу одредбе члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

Правилна је и одлука о враћању тужиље на рад донета применом члана 191. став 1. Закона о раду, због чега су и у том делу неосновани наводи ревизије којима се указује да је суд требао да одбије захтев тужиље за враћање на рад и досуди накнаду штете на терет послодавца, као вид санкције због непридржавања прописане процедуре. Правноснажном делимичном пресудом правилно је одлучено о незаконитости отказа и реституцији тужиље у радни однос, а захтев за накнаду штете у виду изгубљене зараде предмет је даљег поступка.

Из наведених разлога, на основу члана 414. став 1. ЗПП, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци.

Применом члана 165. став 1. ЗПП одбијен је захтев тужиље за трошкове ревизијског поступка, јер трошкови одговора на ревизију нису били потребни ради вођења парнице у смислу члана 154. ЗПП.

**Председник већа-судија
Марина Милановић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић