



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 3031/2020**  
**10.02.2021. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија Весне Поповић, председника већа, Зоране Делибашић и Гордане Комненић, чланова већа, у правној ствари тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Жарко Миловановић, адвокат из ..., против туженог Институт за лечење и рехабилитацију „Нишка Бања“, Нишка Бања, чији је пуномоћник Ирена Стојадиновић, адвокат из ..., ради поништаја решења о престанку радног односа, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 573/2019 од 16.06.2020. године, у седници одржаној 10.02.2021. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 573/2019 од 16.06.2020. године.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Нишу П1 3899/17 од 05.12.2018. године, ставом првим изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев којим је тужилца тражила да се поништи као незаконито решење туженог бр. .. од 09.05.2016. године којим јој је отказан уговор о раду бр. .. од 17.04.2003. године и тужени обавезе да тужилцу врати на рад и призна јој сва права из радног односа, као и захтев за накнаду трошкова парничног поступка. Ставом другим изреке обавезана је тужилца да туженом накнади трошкове поступка од 159.000,00 динара са законском затезном каматом од дана извршности до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 573/2019 од 16.06.2020. године, одбијена је као неоснована жалба тужилце и првостепена пресуда потврђена.

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

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр.72/11, 55/14, 87/18 и 18/20), Врховни касациони 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, а у поступку пред другостепеним судом нема пропуста у примени одредаба ЗПП. Ревизијско указивање на битну повреду парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП није релевантно, зато што та повреда не представља дозвољен ревизијски разлог у смислу члана 407. ЗПП.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу код туженог на основу Уговора о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности бр. .. од 17.04.2003. године, а обављала је послове собарице – хигијеничара до 10.05.2016. године када јој је оспореним решењем од 09.05.2016. године отказан уговор о раду на основу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и члана 22. Закона о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору, због престанка потребе за њеним радом, услед организационих и економских промена, а истим решењем утврђена је висина отпремнине која је исплаћена тужилји. На основу Одлуке 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 2015. годину („Службени гласник РС“ бр. 101/15), одређен је лимит укупног броја запослених код туженог на 378 запослених на неодређено време. Туженом су од стране Министарства здравља достављене Инструкције од 06.01.2016. године о процедури спровођења рационализације броја запослених који припадају немедицинском кадру, а уз исте су достављени и критеријуми за утврђивање вишка запослених формрани од стране републичких репрезентативних синдиката из области здравства. Тужени је 30.01.2016. године донео Правилник о организацији и систематизацији послова, на који је Министарство здравља, као ресорно министарство дало сагласност актом од 25.02.2016. године. Тужени је 25.03.2016. године донео Одлуку о покретању поступка решавања „вишка запослених“ и образовању радне групе за спровођење рационализације, а 29.03.2016. године донео је Одлуку о спровођењу анкете из чије садржине се утврђује да послови које је тужила обављала „собарица – хигијеничар“ спадају у групу послова на којима постоји потреба смањења броја извршилаца (за 5 од укупно 39 извршилаца). Поводом анкете, тужила се изјаснила да не жели да јој радни однос код туженог престане споразумно уз исплату новчане надокнаде. Радна група туженог је у периоду од 12.04.2016. године до 21.04.2016. године држала састанке поводом рационализације, вршила је бодовање на основу достављених критеријума, утврђивала ко ће од запослених бити проглашен „вишком запослених“ и о свему томе сачинила записнике који су саставни део бодовне листе. Тужени је 22.04.2016. године донео Одлуку о утврђивању вишка запослених, којом је поред осталих запослених, обухваћена и тужила. У образложењу одлуке наведени су запослени који су добровољно пристали да им радни однос престане уз исплату новчане накнаде, међу којима је и једна собарица – хигијеничар, а наведено је и да је поступак рационализације спроведен применом критеријума за немедицинске раднике у здравству и да је најпре престао радни однос запосленима који у календарској години испуњавају или који ће у року до две године од проглашења „вишком запослених“ испунити услов за остваривање права на пензију, а потом је извршено и бодовање применом поменутих критеријума из члана 5. и утврђени су запослени за чијим радом је престала потреба. Тужилји је радни однос престао применом првог критеријума јер је испунила услов за старосну пензију.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања правилно су нижестепени судови одбили тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду од

09.05.2016. године уз закључак да је за доношење спорног решења био образован отказни разлог прописан чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13 и 75/14).

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13 и 75/14), 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. Одредбама чланова 153-158. Закона о раду прописан је начин утврђивања вишка запослених код послодавца, када је обзиром на укупан број запослених и број запослених који су вишак, неопходно доношење програма решавања вишка запослених, па је прописана садржина програма и поступак његовог доношења.

Код туженог је дошло до спровођења поступка рационализације на основу Закона о начину утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/2015, 85/2015, 81/2016). У поступку утврђивања вишка запослених тужени је 30.01.2016. године донео Правилник о организацији и систематизацији послова, на који је Министарство здравља, као ресорно министарство дало сагласност актом од 25.02.2016. године, 25.03.2016. године донео је Одлуку о покретању поступка решавања „вишка запослених“ и образовању радне групе за спровођење рационализације, а 29.03.2016. године донео је Одлуку о спровођењу анкете из чије садржине се утврђује да послови које је тужила обављала „собарица – хигијеничар“ спадају у групу послова на којима постоји потреба смањења броја извршилаца (за 5 од укупно 39 извршилаца), након чега је 22.04.2016. године донео Одлуку о утврђивању вишка запослених, којом је поред осталих запослених, обухваћена и тужила, а у образложењу одлуке наведено је и да је поступак рационализације спроведен применом критеријума за немедицинске раднике у здравству. Како је на пословима које је тужила обављала дошло до смањења броја извршилаца за 5 од укупно 39 извршилаца, тужени је применио критеријуме за утврђивања вишка запослених, а тужили је радни однос престао применом првог критеријума јер је испунила услов за старосну пензију, те је проглашена вишком, чиме је утврђен престанак потребе за њеним радом, а што је основ за примену отказног разлога из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

Супротно наводима ревизије, судови су правилно утврдили да је процедура доношења аката у поступку рационализације и решавања вишка запослених код туженог спроведена у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору. Како из одредаба Закона о раду произилази да исти не садржи критеријуме којих је послодавац дужан да се придржава при одређивању на које ће се запослене односити престанак потребе за радом, већ прописује поступак који се у том случају примењује и одређује права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба. Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених када се стекне неки од услова из члана 153. Закона о раду, у зависности од броја запослених који представљају вишак у односу на укупан број запослених и да о вишку запослених донесе одлуку применом прописаних и јасних критеријума. У конкретном случају, на радном месту на коме је тужила радила дошло је до смањења броја извршилаца. Имајући у виду да је у поступку доношења побијаног решења тужени у свему поступио према одредбама члана 153. до 158. Закона о раду, као и чињеницу да је тужила проглашена вишком применом првог

критеријума – због испуњења услова за остваривање права на старосну пензију, због чега није била подрвргнута бодовању применом другог прописаног критеријума, то је по оцени Врховног касационог суда правилан закључак нижестепених судова да је услед наступања технолошких, економских и организационих промена код туженог, тужиљи законито престао радни однос на основу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду. Имајући у виду наведено, као и да је тужени тужиљи исплатио отпремнину и да је у поступку пред нижестепеним судовима утврђено да није било могућности за премештај тужиље на друге послове, то је правилна одлука нижестепених судова да није основан захтев тужиље за поништај отказа уговора о раду. Како је радни однос тужиљи законито престао то није испуњен услов прописан чланом 191. став 1. Закона о раду да се тужиља врати на рад.

Из наведених разлога, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци, на основу члана 414. став 1. Закона о парничном поступку.

**Председник већа-судија  
Весна Поповић, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић