



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2122/2020
13.05.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија Бранка Станића, председника већа, Татјане Матковић Стефановић и Татјане Миљуш, чланова већа, у парници по тужби тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Ивица Костић, адвокат у ..., против туженог Здравствени центар Врање из Врања, чији је пуномоћник Мирослав Нешић, адвокат у ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог која је изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 755/2020 од 04.03.2020. године, у седници већа одржаној дана 13.05.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 755/2020 од 04.03.2020. године.

Образложење

Основни суд у Врању је донео пресуду П1 433/19 дана 12.12.2019. године којом је констатовао да усваја тужбени захтев, поништио као незаконито решење о отказу уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог број ...-... од 07.07.2016. године и наложио туженом Здравственом центру Врање из Врања да тужилу АА из ... врати на рад и распореди на послове и радне задатке који одговарају степену њене стручне спреме, те да тужилу накнади трошкове парничног поступка у износу од 221.250,00 динара са законском затезном каматом од дана извршности пресуде до дана исплате.

Апелациони суд у Нишу је донео пресуду Гж1 755/2020 дана 04.03.2020. године којом је делимично одбио жалбу туженог и потврдио пресуду Основног суда у Врању П1 433/2019 од 12.12.2019. године у делу одлуке о тужбеном захтеву, док је преиначио пресуду у делу одлуке о трошковима парничног поступка тако што је обавезао туженог да тужилу накнади трошкове парничног поступка у износу од 142.500,00 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате, а преко наведеног до износа од 221.250,00 динара одбио захтев тужиле као неоснован.

Против наведене правноснажне другостепене пресуде је тужени изјавио дозвољену и благовремену ревизију, којом пресуду побија због погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду по одредби члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр.72/11 ... и 18/20, у даљем тексту ЗПП) и одлучио да ревизија туженог није основана.

Побијана пресуда је донета без битних повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према чињеничком стању на основу ког је донета побијана пресуда, тужиља је била у радном односу на неодређено време код туженог, по основу Уговора о раду број ...-... од 21.10.2012. године и пратећих анекса, на радном месту ... у служби ... туженог. Поступајући по обавези прописаној Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/15 и 85/15), Управни одбор туженог је 29.01.2016. године донео Правилник о процедури за утврђивање вишка запослених немедицинских радника, којим су утврђени основни и допунски критеријуми за утврђивање вишка. Основни критеријум је дужина стажа осигурања, с тим да се различито бодују године стажа код туженог и године стажа код другог послодавца. У случају да два или више запослених имају исти број бодова по основном критеријуму, примењују се допунски критеријуми – примања по члану домаћинства, број деце млађе од 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања, здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, а утврђен је и начин рангирања у случају да запослени имају исти број бодова и по основном и по допунским критеријумима. На основу Одлуке Владе Републике Србије којом је број запослених туженог ограничен на 1.344, тужени је 28.03.2016. године донео Правилник о организацији и систематизацији послова, на које Министарство здравља дало сагласност 18.05.2016. године. Сутрадан је тужени донео одлуку о спровођењу анкете међу запосленима, ради споразумног престанка радног односа. Тужени и репрезентативни синдикати његових запослених су 02.06.2016. године закључили споразум којим су утврдили критеријуме за утврђивање вишка запослених. Након тога, тужени је 06.06.2016. године донео предлог Програма на који су позитивно мишљење дали синдикати филијала НСЗ, те је 27.06.2016. године усвојен Програм решавања вишка запослених немедицинских радника. Сви ови акти садрже критеријуме утврђене Правилником од 29.01.2016. године. Применом основног критеријума тужиља је остварила 6 бодова. На основу тога је тужени 07.07.2016. године донео решење којим је тужиљи отказао уговор о раду закључно са 26.07.2016. године, зато што је услед нове организације рада смањен број извршилаца на пословима на којима је тужиља радила са 17 на 8 извршилаца. Тужиљи је исплаћена отпремнина, 26.08.2016. године.

На основу тако утврђеног чињеничног стања су нижестепени судови закључили да је оспорено решење незаконито, те су исто поништили и обавезали туженог да тужиљу врати на рад. Наведено уз образложење да је тужени морао применити критеријуме Министарства, тј. репрезентативних синдиката, који имају обавезујући карактер, а не критеријуме које је одредио сам тужени, на начин како је утврђено Правилником о процедури за утврђивање вишка запослених немедицинских радника од 29.01.2016. године. Према утврђењу првостепеног суда, одредбом члана 5. Критеријума за утврђивање вишка запослених немедицинских радника у здравству, прописаних и донетих од стране репрезентативног синдиката у области здравства Републике Србије одређен је редослед за бодовање: а) примања по члану домаћинства, б) дужина ефективног радног стажа, в) здравствено стање запосленог и чланова уже

породице, г) број деце до 26 година старости за које запослени има обавезу издржавања и д) по основу услова рада. До оваквог закључка нижестепени судови дошли су оценом упутства – инструкције Министарства здравља број 112-01-11/2016-02 од 06.01.2016. године и дописа истог Министарства број 112-01-1404/2017-2 од 03.01.2018. године, за које налазе да је њима наложено свим здравственим центрима у Србији да су у обавези да примењују критеријуме које је донео репрезентативни синдикат здравства предвиђене у члану 5. и да се ови критеријуми не могу мењати у погледу бодовања, као и у погледу одређивања основних и допунских критеријума. Посебно, другостепени суд закључује да тужени није пружио доказе да је изложио конкуренцији све немедицинске запослене, односно све запослене са истом или стручном спремом одговарајућој тужиљиној, већ само оператере атоматске обраде података чиме ју је ставио у неравноправни положај, јер није утврдио да ли ван послова тог радног места постоје послови које би тужиља могла да обавља.

По оцени Врховног касационог суда, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су усвојили тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду и враћања тужиље на рад.

Законом о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) који је био на снази у време доношења оспореног решења, у члану 179. став 5. предвиђено је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла. За закониту примену отказног разлога из наведене одредбе, у ситуацији када се на одређеном радном месту смањује број извршилаца, неопходно је приликом утврђивања ко ће од запослених бити проглашен технолошким вишком применити критеријуме на основу којих ће се бодовати и рангирати запослени. Према одредби Закона о раду из члана 153., послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, а према одредби члана 154. дужан је да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и Републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених. Између осталог програм садржи и критеријуме за утврђивање вишка запослених (члан 155.), програм је послодавац дужан да достави синдикату из члана 154. Закона о раду, дакле репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање ради давања мишљења. 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, док је инструкцијама датим од стране Министарства здравља, ради поступања по наведеном закону, наложено свим здравственим центрима у Србији да примењују критеријуме које је донео репрезентативни синдикат здравства предвиђене у члану 5. и да се ови критеријуми не могу мењати у погледу бодовања, као и у погледу одређивања основних и допунских критеријума. Међутим, тужени је приликом бодовања тужиље, одступио од критеријума који су утврђени од стране репрезентативних синдиката у области здравства на нивоу Републике Србије, који су достављени свим здравственим

установама и који су били обавезујући и у погледу бодовања, и у погледу утврђивања основних и допунских критеријума. Тужени је одступио од наведених критеријума тиме што је као примарни критеријум применио дужину ефективног стажа осигурања, а такође је променио и начин бодовања, тако што је различито бодовао године стажа остварене код туженог и године стажа остварене код другог послодавца. Стога је неправилно бодовао и рангира запослене, и тужиљу, у поступку утврђивања вишка запослених и тиме незаконито поступио приликом отказивања уговора о раду тужиљи, па је правилна одлука нижестепених судова којом је усвојен тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду и враћања тужиље на рад, у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Неосновани су наводи ревидента да су нижестепени судови погрешно применили материјално право, те да инструкције Министарства здравља нису биле обавезујуће већ су достављене као предлог и да су се исте односиле на здравствене центре који нису имали регулисане критеријуме у својим актима, односно нису донеле свој акт. Критеријуми за спровођење поступка утврђивања вишка запослених немедицинских радника у здравству, које су утврдили репрезентативни синдикати у овој области на нивоу Републике Србије били су обавезујући за све здравствене установе, а не само за оне које нису донеле своје опште акте и у њима дефинисале критеријуме. Стога је и тужени био дужан да такве критеријуме примени односно да критеријуме дефинисане својим актом према редоследу и значају усклади са прописаним критеријумима и начином бодовања утврђеним од синдиката. Супротним поступањем, тужени је одступио од наведених критеријума, те је променио начин бодовања, чиме је запослене довео у неравноправан положај у односу на запослене у установама које су примењивале обавезујуће критеријуме, те тиме незаконито спровео поступак рационализације прописан Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Сагласно наведеном, по оцени Врховног касационог суда, нижестепени судови су правилно закључили да је у конкретном случају тужиљи незаконито престао радни однос код туженог, због чега је тужени у обавези да тужиљу врати на рад.

На основу свега изложеног, Врховни касациони суд је применом процесних овлашћења из члана 414. став 1. Закона о парничном поступку одлучио као у изреци.

**Председник већа-судија
Бранко Станић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић