



Република Србија  
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД  
Рев2 513/2021  
19.01.2023. 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 тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Марко Томовић, адвокат из ..., против тужене Опште болнице Горњи Милановац, чији је пуномоћник Мирослав Дмитровић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1911/20 од 08.12.2020. године, у седници већа одржаној дана 19.01.2023. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**УСВАЈА СЕ** ревизија тужиле, **ПРЕИНАЧУЈЕ СЕ** пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1911/20 од 08.12.2020. године тако што се **ОДБИЈА** жалба тужене и потврђује пресуда Основног суда у Горњем Милановцу П1 186/16 од 02.03.2020. године.

**ОБАВЕЗУЈЕ СЕ** тужена да тужилци накнади трошкове ревизијског поступка у износу од 33.000,00 динара у року од 8 дана од пријема пресуде.

**ОДБИЈА СЕ** захтев тужене за накнаду трошкова поступка по ревизији.

**Образложење**

Пресудом Основног суда у Горњем Милановцу П1 186/16 од 02.03.2020. године, првим ставом изреке, усвојен је тужбени захтев, те поништено као незаконито решење тужене број .. од 31.05.2016. године, којим је тужилци отказан уговор о раду број .. од 16.12.2009. године. Другим ставом изреке, обавезана је тужена да тужилцу врати на рад и распореди на радно место које одговара степену и врсти тужилине стручне спреме. Трећим ставом изреке, обавезана је тужена да тужилци на име на име трошкова поступка исплати износ од 289.500,00 динара, са законском затезном каматом од извршности до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1911/20 од 08.12.2020. године, преиначена је првостепена пресуда тако што је одбијен као неоснован тужбени захтев да се поништи решење тужене број .. од 31.05.2016. године којим је тужилци отказан уговор о раду број .. од 16.12.2009. године и да се тужилца врати на рад и распореди на радно место које одговара степену и врсти њене стручне спреме, а обавезана тужилца

да туженој на име трошкова парничног поступка исплати износ од 260.250,00 динара, са законском затезном каматом од извршности пресуде до исплате.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужила је благовремено изјавила ревизију због погрешне примене материјалног права.

Тужена је поднела одговор на ревизију.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, број 72/2011 ... 18/2020) и оценио да је ревизија 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.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу код тужене и распоређена на радном месту „...“ у Служби за ... послове. Наведено радно место је укинута Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова тужене од 13.01.2016. године и послови тог радног места су придодати другим пословима систематизованим новим правилником у истој служби. Поред радног места на коме је била распоређена тужила, укинута су и нека друга радна места, као и радно место „...“ у Служби за ... послове, али запослена ББ, која је била распоређена на том радном месту није добила отказ уговора о раду, него је уговором о раду од 01.06.2016.године распоређена на радно место ..., које је остало упражњено након што је тужена претходно, са запосленом ВВ закључила споразум о престанку радног односа 30.05.2016.године.

Тужила је испуњавала услове за рад на упражњеном радном месту ... јер има средњи степен стручне спреме (завршена гимназија). Са даном 31.05.2016.године тужена је донела решење о отказу уговора о раду тужили као вишку, позивом на Програм решавања вишка запослених од 23.03.2016.године, а у решењу навела да је потреба за обављањем послова радног места на које је тужила била распоређена престала услед организационих промена сходно донетом Правилнику о систематизацији од 13.01.2016.године, а да јој се није могло обезбедити обављање других послова који одговарају врсти и степену њене стручне спреме. На дан доношења овог решења тужена је са запосленом ВВ закључила споразум о престанку радног односа по њеном раније поднетом захтеву, дакле располагала упражњеним радним местом за које је тужила испуњавала услове. Међутим, тужили је послодавац отказао уговор о раду као вишку, а запосленој ББ није, већ је без примене критеријума у односу на запослене које су биле у истом положају (укинутих радних места, утврђених као вишак и испуњених услова за премештај на упражњено радно место), на раду задржао ББ, а тужили уговор о раду отказао као вишку.

Обавезом примене критеријума тужена је била везана, почев од тога да је туженој достављена Инструкција Министарства здравља у поступку спровођења рационализације у здравственим установама од 06.01.2016. године, са актом којим је репрезентативни синдикат у области здравства на нивоу Републике Србије предложио критеријуме за утврђивање вишка запослених немедицинских радника у здравству, да је тужена донела Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова од 13.01.2016. године и Правилник о критеријумима за утврђивање вишка запослених

немедицинских радника од 15.01.2016.године, те позивом на наведене акте донела Програм решавања вишка запослених, којим је утврдила критеријуме и мере за запошљавање (члан 4. и 8. Програма), између осталих и премештај на друге послове, рад код другог послодавца, као и попуњавање слободних, односно упражњених радних места.

Код овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је усвојио тужбени захтев тужиље, поништио као незаконито решење тужене о отказу уговора о раду тужилји од 31.05.2016. године и обавезао тужену да тужилју врати на рад и распореди на радно место које одговара степену и врсти њене стручне спреме, сматрајући да је тужена била дужна да примени критеријуме из члана 4. Програма за решавање вишка запослених, а у сврху примене мера прописаних чланом 8. истог Програма, а што је у конкретном случају пропустила да учини. Наиме, тужена је на упражњено радно место ... на ... одељењу у Служби за ... послове распоредила запослену чије је радно место „...“ укинута, а није јој отказан уговор о раду, већ је анексом уговора о раду премештена на упражњено радно место, при чему тужена није применила критеријуме и на основу истих утврдила кога ће од више запослених да распореди на упражњено радно место.

Другостепени суд је преиначио првостепену пресуду и одбио тужбени захтев тужиље за поништај оспореног решења о отказу уговора о раду и захтев за враћање на рад, налазећи да је првостепени суд на потпуно и правилно утврђено чињенично стање погрешно применио материјално право када је закључио да је оспорено решење о отказу уговора о раду незаконито, јер се критеријуми које је послодавац прописао примењују само приликом смањења броја извршилаца на одређеном радном месту сходно члану 5. Програма од 23.03.2016. године и Правилника од 15.01.2016. године, а не и приликом одлучивања кога ће од радника за чијим радом је престала потреба послодавац распоредити на постојећа радна места.

Основано се ревизијом тужиље оспорава правилност примене материјалног права од стране другостепеног суда.

По налажењу Врховног касационог суда, правилно је првостепеном пресудом одлучено о незаконитости оспореног решења тужене о отказу уговора о раду тужилји. Овај суд прихвата као правилан закључак првостепеног суда да у конкретном случају нису постојали услови за доношење решења о отказу уговора о раду тужилји.

Одредбом члана 22. став 2. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ број 68/15) прописано је да организациони облик који има обавезу доношења програма за решавање вишка запослених у складу са законом је дужан да запослене из става 1. овог члана за чијим радом престаје потреба у складу са новом организацијом рада донесе и спроведе програм решавања вишка запослених у поступку и на начин одређен законом.

Одредбама чл. 153.-160. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05...75/14) регулисан је начин решавања вишка запослених. Према члану 153. Закона о раду, послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, а чланом 155. прописано је шта програм треба да садржи и ко су доносиоци

програма. Чланом 154. је прописана обавеза послодавца да се пре доношења програма обрати репрезентативном синдикату ради предузимања мера за ново запошљавање вишка запослених, а чланом 156. обавеза синдиката да доставе мишљења.

Тужена је донела Програм решавања вишка запослених, чијом применом је тужилји отказала уговор о раду као вишку, као да није било услова да је распореди на друго радно место, а под неоспорним околностима да је као послодавац располагала изјашњењем запослене на постојећем радном месту за које је тужилја испуњавала услове, да јој споразумно престане радни однос, те изостале примене критеријума у односу на запослене у истом положају које за премештај испуњавају услове. На упражњено радно место запослене ВВ са којом је радни однос споразумно раскинут, тужена је распоредила ББ чије је радно место такође било укинато, као и тужилјино. Из утврђеног следи да су тужилја и ББ у погледу радноправног статуса код тужене биле у истој правној ситуацији после доношења Правилника о систематизацији од 13.01.2016. године и Програма решавања вишка запослених. Програмом су обе биле обухваћене и обе су испуњавале услове за рад на упражњеном радном месту. Међутим, тужена је на упражњено радно место распоредила ББ, без примене критеријума из Правилника о критеријумима за утврђивање вишка запослених немедицинских радника и Програма решавања вишка запослених. Описаним поступањем тужена је мимо установљене обавезе примене критеријума код отпуштања запослених као вишка, тужилју лишила мера за запошљавање из члана 8. Програма за решавање вишка, а другу запослену идентичног положаја је привилеговала и задржала на раду.

У ситуацији када је радно место на којем је тужилја била распоређена укинато, премештај запослене ББ, чије је радно место такође укинато на упражњено радно место „...“ анексом уговора о раду од 01.06.2016. године, дан након отказа уговора о раду тужилји, представља меру за запошљавање. Стога се основано ревизијом оспорава правилност примене материјалног права од стране другостепеног суда, јер у конкретном случају тужена није могла да тужилју која је испуњавала услове за рад на упражњеном радном месту ... јер има захтевани степен стручне спреме (гимназију) искључи из конкуренције за то радно место. Мером за запошљавање – премештај на друге послове обезбеђује се наставак радног односа запосленог да би се избегле последице губитка запослења због престанка потребе за његовим радом што и јесте циљ мера за запошљавање.

Из наведених разлога, применом члана 416. став 1. ЗПП, одлучено је као у ставу првом изреке.

Одлуку о трошковима ревизијског поступка, садржану у ставу другом изреке, Врховни касациони суд је донео на основу одредбе члана 165. став 2., у вези члана 153. став 1. и 154. Закона о парничном поступку. Тужилји су признати трошкови на име ангажовања пуномоћника - адвоката, за састав ревизије у износу од 33.000,00 динара, применом Адвокатске тарифе важеће у време предузимања те парничне радње („Службени гласник РС“, бр. 37/2021 од 14.04.2021. године).

Туженој не припада накнада трошкова поступка јер је спор изгубила, па је захтев тужене за накнаду трошкова ревизијског поступка за састав одговора на ревизију одбијен као неоснован.

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

**За тачност отправка  
управитељ писарнице  
Марина Антонић**