



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 1708/2022**  
**31.01.2024. године**  
**Београд**

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Звездане Лутовац, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Иван Станчевски, адвокат из ..., против туженог Института за лечење и рехабилитацију „Нишка Бања“, са седиштем у Нишкој Бањи, чији је пуномоћник Ирена Стојадиновић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 114/2022 од 02.03.2022. године, у седници одржаној 31.01.2024. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 114/2022 од 02.03.2022. године.

## **Образложење**

Пресудом Основног суда у Нишу П1 432/2019 од 05.10.2021. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужље којим је тражила да се поништи као незаконито решење туженог бр. ...-.../... од 09.05.2016. године о отказу уговора о раду бр. ...-.../... од 29.01.2005. године, те да се тужени обавезе да тужилу врати на рад и призна јој сва права из радног односа. Ставом другим изреке, обавезана је тужилца да туженом на име трошкова парничног поступка исплати 268.500,00 динара са законском затезном каматом од дана извршности до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 114/2022 од 02.03.2022. године, одбијена је као неоснована жалба тужиле и потврђена првостепена пресуда.

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

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11...10/23), Врховни 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. Повреда поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП на коју се ревизијом указује, по члану 407. став 1. ЗПП не представља разлог због кога се ревизија може изјавити.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилја је била у радном односу код туженог на основу уговора о раду на неодређено време од 29.01.2005. године на радном месту радник у ... . Оспореним решењем туженог од 09.05.2016. године тужилји је отказан уговор о раду применом 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. 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. Тужени је 30.01.2016. године донео нов Правилник о организацији и ситемтизацији послова, којим је број запослених усагласио са одлуком Владе. Тим актом је број извршилаца за радно место ... смањен са 6 на 4. Министарство здравља, као ресорно министарство, дало је сагласност на нови правилник о систематизацији актом од 25.02.2016. године. Туженом су од стране Министарства здравља 28.03.2016. године достављени критеријуми за утврђивање вишка немедицинских радника, усвојени од стране репрезентативних синдиката из области здравства. Тужени је 25.03.2016. године донео Одлуку о покретању поступка решавања „вишка запослених“ и образовању радне групе за спровођење рационализације и Одлуку о спровођењу анкете (29.03.2016. године) из чије садржине се утврђује да послови које је тужилја обављала спадају у групу послова на којима постоји потреба смањења броја извршилаца (са постојећих 6 на 4 извршиоца). Поводом анкете, тужилја 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 вршила 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. Од укупно 6 запослених које су обављале исте послове као и тужилја (...), тужени је бодовао 3 извршиоца међи којима је тужилја, јер су остале 3 запослене биле изузете применом предвиђених критеријума као самохрани родитељи, односно због породилског одуства. Након изршеног бодовања две запослене међу којима је и тужилја остварила је најмањи број бодова (54,25). Тужени је 22.04.2016. године донео Одлуку о утврђивању вишка запослених, којом је поред осталих запослених обухваћена и тужилја. У образложењу одлуке наведени су запослени који су добровољно пристали да им радни однос престане уз исплату новчане накнаде, да је поступак рационализације спроведен применом критеријума за немедицинске раднике у здравству из члана 5. Предлога критеријума, те да су након извршеног бодовања утврђени запослени за чијим радом је

престала потреба. Констатовано је да је одлука објављена на огласним таблама Института 22.04.2016. године.

На основу утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су оценили применом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и одредаба Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору да тужеља неосновано захтева поништај оспореног решења о отказу уговора о раду, будући да је тужени спровео законит поступак утврђивања вишка запослених, да је нови Правилник о организацији и систематизацији послова објављен на огласној табели и да је ступио на правну снагу, да је правилно применио критеријуме за утврђивање вишка немедицинских радника достављене од стране Министарства здравља, на основу којих је тужила једна од запослених са најмање остварених бодова, те да је тиме наступио оправдан разлог за отказ уговора о раду, због чега је одбијен тужбени захтев.

По оцени Врховног суда, неосновани су наводи ревизије тужиле којима се правноснажна пресуда побија због погрешне примене материјалног права.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), 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 с 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.

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. Како је тужени имао укупно 396 запослених на неодређено време, а 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, требало је извршити рационализацију смањењем броја запослених на 378, то тужени није био у обавези да доноси програм решавања вишка запослених у смислу члана 153 Закона о раду. У поступку утврђивања вишка запослених у складу са наведеним законом, тужени је донео нов Правилник о организацији и систематизацији послова 30.01.2016. године, на који је Министарство здравља, као ресорно министарство дало сагласност актом од 25.02.2016. године, а затим је донета Одлука о покретању поступка решавања „вишка запослених“ и образовању радне групе за спровођење рационализације и Одлука о спровођењу анкете из

чије садржине се утврђује да послови које је тужила обављала „...“ спадају у групу послова на којима постоји потреба смањења броја извршилаца (за 2 од укупно 6 извршилаца).

Приликом утврђивања вишка запослених тужени је применио критеријуме достављене од стране надлежног министарства, а претходно усвојене од стране репрезентативних синдиката из области здравства, који су били обавезујући за све здравствене установе. Овим предлогом (инструкцијама) је у члану 2. прописано да ће се при проглашењу вишка запослених немедицинских радника у здравству обезбедити да најпре престане радни однос запосленима који у календарској години испуњавају или који ће у року од две године од проглашења технолошким вишком испунити услов за остваривање права на пензију (старосну), као и запослени који имају најмањи број бодова применом критеријума из члана 5. Предлога. Том одредбом је одређено да ће се при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом у складу са законом престала потреба примењивати критеријуми по следећем редоследу: а) примања по члану домаћинства, б) дужина ефективног стажа осигурања, в) здравствено стање запосленог и члана његове уже породице, г) број деце до 26. година старости, према којима запослени има обавезу издржавања и д) по основу услова рада. Радна група туженог правилном применом предвиђених критеријума за утврђивање вишка немедицинских радника извршила је бодовање на основу којих је утврђено ко ће од запослених бити проглашен „вишком запослених“ и сачинила записнике који су саставни део бодовне листе. Тужени је омогућио запосленима увид у рад радне групе као и увид у извршено бодовање и објављена је одлука о утврђивању вишка запослених. Како је на пословима које је тужила обављала дошло до смањења броја извршилаца (за 2 од укупно 6 извршилаца), од којих су три запослене изузете применом предвиђених критеријума који се односе на самохране родитеље, односно запослене на породилском одуству, те како је тужила остварила најмањи број бодова применом прописаних критеријума из члана 5. Предлога, то је проглашена вишком запослених, 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, процедура доношења аката у поступку рационализације и решавања вишка запослених код туженог спроведена је у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору. У поступку доношења побијаног решења, тужила је била подвргнута бодовању применом прописаних критеријума обавезујућих за здравствене установе и остварила је најмањи број бодова, то је по оцени Врховног суда правилан закључак нужестепених судова да је постојао оправдан разлог за отказ уговора о раду на основу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, те да је тужили у законом предвиђеном поступку законито престао радни однос. Имајући у виду наведено, као и да је тужени тужили исплатио отпремнину и да је у поступку пред нижестепеним судовима утврђено да није било могућности за премештај тужиле на друге послове, то је правилна одлука нижестепених судова да није основан захтев тужиле за поништај отказа уговора о раду.

Имајући у виду да је тужиљи законито престао радни однос, неоснован је и њен захтев за реинтеграцију у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

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

**Председник већа – судија  
Звездана Лутовац, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић