



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД У НИШУ
Гж1 1249/2017
20.02.2018. године
Н и ш

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У НИШУ, у већу састављеном од судија Јелене Јовановић, председника већа, Ружице Јовановић и Зорице Цветковић, чланова већа, у правној ствари тужиле АА из, чији је пуномоћник Даница Дражић, адвокат из, против туженог ББ из, чији је пуномоћник Предраг Нинић, адвокат из, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући по жалби туженог, изјављеној против пресуде Основног суда у Прокупљу 8П1 36/16 од 20.12.2016. године, у седници већа одржаној дана 20.02.2018. године, донео је

П Р Е С У Д У

ОДБИЈА СЕ као неоснована жалба туженог ББ из и пресуда Основног суда у Прокупљу 8 П1 36/16 од 20.12.2016. године, **ПОТВРЂУЈЕ**.

ОДБИЈА СЕ као неоснован захтев тужиле за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Образложење

Првостепеном пресудом, ставом првим изреке, поништено је као незаконито решење туженог број 1143 од 30.12.2015. године, којим је тужилци отказан уговор о раду број 418/91 од 18.10.2008. године, као незаконито, што је тужени дужан да призна и трпи у складу са законом. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужилцу врати на рад и распореди на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању или способностима. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужилци накнади трошкове поступка у износу од 51.500,00 динара.

Против наведене пресуде тужени је изјавио жалбу из свих законских разлога, са предлогом да другостепени суд исту преиначи или укине и предмет врати првостепеном суду на поновно суђење.

У одговору на жалбу тужилца је предложила да другостепени суд исту одбије као неосновану.

Апелациони суд је испитао првостепену пресуду на основу одредбе чл. 386. ст.

3. Закона о парничном поступку („Сл. гл. РС“ број 72/11, 55/14) и нашао да је жалба туженог неоснована.

У првостепеном поступку и побијаној пресуди нема битних повреда одредаба парничног поступка из чл. 374. ст. 2. ЗПП-а, на које овај суд пази по службеној дужности, као ни повреда на које указује тужени у жалби обзиром да иста садржи разлоге о битним чињеницама које у свему као правилне прихвата и овај суд.

Према чињеничном стању садржаном у списима предмета произлази да је тужиља била у радном односу код туженог на неодређено време, по основу Уговора о раду број 418/91 од 18.10.2008. године, на радном месту специјалисте ортопедије вилице у Служби за стоматолошку здравствену заштиту туженог. Решењем од 30.12.2015. године, тужени јој је отказао уговор о раду, због престанка потребе за њеним радом, уз исплату отпремнине у износу од 692.666,48 динара. Тужиља тврди да је наведено решење незаконито, јер поступак утврђивања вишка запослених који је претходио спорном решењу, тужени није спровео у складу са одредбама Закона о раду и актима надлежног министарства, те је тужбеним захтевом тражила да суд исто поништи и обавезе туженог да је врати на рад и распореди је на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима. Тужени је оспорио тужбени захтев, истичући да је оспорено решење у складу са законом и актима надлежног министарства.

Из утврђеног чињеничног стања првостепени суд је закључио да су испуњени услови за поништај оспореног решења.

Овакав закључак као правилан и на закону заснован прихвата и овај суд.

Одредбом чл. 179. ст. 5. тач. 1. Закона о раду ("Сл. гл. РС" број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14) прописано је да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односе на потребе послодавца, односно ако услед технолошких, економских или организационих промена, престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Одредбом чл. 4. ст. 1. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Сл. гл. РС" број 68/15, 85/15), прописано је да се актом владе за сваку календарску годину утврђује максималан број запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему аутономне покрајине и систему локалне самоуправе, на предлог Генералног секретаријата Владе, уз прибављено мишљење министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе и министарства надлежног за послове финансија. Одредбом чл. 19. закона, прописано је да су у периоду спровођења рационализације у складу са одредбама тог закона, ради праћења спровођења аката о максималном броју запослених, организациони облици у јавним службама из чл. 2. ст. 3. тог закона, дужни да акте о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места достављају на претходну сагласност министарствима у чијем делокругу се налазе послови за чије обављање су образоване јавне службе. Наведена законска одредба представља посебну одредбу која се односи на рационализацију у јавним службама и не односи се на друге организационе облике осим јавних служби, већ на јавне службе из чл. 2. ст. 3. закона, којима је оснивач Република Србија или које плате својих запослених финансирају из

буџета Републике Србије, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање, без обзира ко је оснивач јавне службе, у које спада и овде тужени Дом здравља. Сврха чл. 19. наведеног закона, јесте праћење спровођења акта о максималном броју запослених, па произилази да акт о систематизацији достављају на сагласност оне јавне службе које имају обавезу рационализације, укључујући и здравствене установе, односно оне јавне службе које имају већи број запослених од оног утврђеног актом Владе.

Сходно одредби чл. 7. ст. 2. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, органи надлежни за достављање образложених предлога о максималном броју запослених су у складу са овим законом дужни да своје предлоге из чл. 4. ст. 4. тог закона, заснују нарочито на анализи: законодавног и стратешког оквира који је утврђен за деловање одређене јавне службе, односно области јавне политике у делокругу органа; функција, унутрашњег уређења, података о кадровским и финансијским ресурсима организационих облика у делокругу органа; мрежа установа у делокругу органа и задовољења потреба корисника јавних услуга, као и обавези запошљавања особа са инвалидитетом у складу са прописима који уређују област професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом, односно обавези вођења рачуна о националном саставу становништва, одговарајућој заступљености припадника националних мањина и познавању језика који се говори на подручју државног органа, јавне службе, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе (ст. 1.). У периоду спровођења рационализације, на основу анализа из става 1. тог члана, органи надлежни за достављање образложених предлога о максималном броју запослених у складу са овим законом, дужни су да предложе и спроведу мере које нарочито подразумевају смањење броја запослених кроз: 1) укидање или обједињавање појединих послова који нису обухваћени неопходним функцијама организационих облика који обављају послове из делокруга органа; 2) смањивање величине и промену структуре организационих јединица у циљу успостављања ефикасније управљачке структуре и смањења трошкова; 3) планирање увођења информационо - комуникационих технологија у одређене административне послове; 4) обавезно успостављање односа између стручног и административно - техничког и помоћног особља у складу са прописаним мерилима, као и прилагођавање тих мерила у циљу усклађивања са међународним стандардима у одређеној области; 5) обједињавање заједничких административно - техничких и логистичких послова за више организационих облика (заједничко техничко одржавање, централизација јавних набавки, заједнички финансијски и административни послови и др.); 6) укидање организационих облика којима се не остварују функције јавних политика; 7) спајање организационих облика, односно припајање једног организационог облика другом, у циљу избегавања преклапања функција и смањења трошкова (став 2.).

Дужност организационог облика у коме постоји потреба рационализације броја запослених на одређеним пословима у складу са предузетим мерама из чл. 7. ст. 2. наведеног закона, у смислу одредбе чл. 21. истог закона је да спроведе анкету међу запосленима који раде на пословима за које више не постоји потреба или на пословима на којима постоји потреба смањења броја извршилаца, о њиховим намерама и спремности за споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде (ст. 1.). Анкета се не може спроводити међу запосленима за чијим радом постоји потреба, односно који раде на пословима на којима је неопходно у периоду спровођења рационализације обезбедити одговарајући број извршилаца ради извршавања

неопходних функција организационих облика (ст.2.). Организациони облик може да закључи споразум о престанку радног односа са запосленима из ст. 1. тог члана, који су се изјаснили да прихватају престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, ако за радом наведеног запосленог престаје потреба и уз исплату новчане накнаде, у складу са том одредбом.

Закључком Владе Републике Србије од 02.10.2015. године, препоручено је здравственим установама које пружају стоматолошке здравствене услуге да утврде број запослених за чијим је радом престала потреба, имајући у виду Кадровски план, извор обезбеђивања средстава за плате запослених у стоматолошким службама и других података и накнада у складу са законом, као и обим задовољења потреба корисника стоматолошких услуга. Министарство здравља је 11.04.2013. године, донело Кадровски план туженог Дома здравља у за 2013. годину, којим је утврђено да од укупно 111 запослених, 96 обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са Републичком фондом за здравствено осигурање

Дописом Министарства здравља од 02.10.2015. године, здравственим установама су достављени критеријуми утврђени од стране репрезентативних синдиката, са препоруком да поступају по њима.

Репрезентативни синдикати из области здравства на нивоу државе су у циљу решавања вишка запослених, предложили најпре њихово преузимање у установама где недостаје одговарајући кадар, потом добровољни пристанак на основу анкете, а као критеријуме утврдили резултате рада, према подацима извршених, фактурисаних и наплаћених услуга за ефективне сате рада, почев од 01.01.2013. године до 31.12.2014. године (број извршених услуга 30% од оцене и вредност извршених услуга 30% од оцене) и рад остварен у радном односу код послодавца (40% оцене), док у случају једнаке оцене као допунске критеријуме су утврдили предност запослених са одговарајућом стручном спремом за послове које обављају, број издржаване деце до 26 година старости и случај, односно немогућност да оба члана породичног домаћинства евентуално потпадну под програм решавања вишка запослених.

Суверено је право послодавца да у циљу економичности у пословању и рационализације трошкова, самостално одређује колики број и каква структура запослених су довољни за остваривање процеса рада. Међутим, послодавац је обавезан да донесе критеријуме на основу којих ће утврђивати вишак, као и да пре отказа уговора о ради пронађе све могућности за запошљавање тих радника, како би суд могао да оцени законитост поступка и остваривање прописаних права запослених.

Директор туженог је 13.11.2015. године, основао Комисију за рационализацију и утврђивање вишка запослених у Служби за стоматолошку здравствену заштиту, која је на седници одржаној 20.11.2015. године, утврдила радна места за која се не врши бодовање, а за преостала радна места је бодовала запослене и утврдила да од укупно 15 запослених у тој служби на неодређено време, вишак представљају по 1 специјалиста опште стоматологије, стоматолошке протетике и ортопедије вилице, 1 доктор стоматологије, 3 зубна техничара и 2 стоматолошке сестре.

Правилан је закључак првостепеног суда да у конкретном случају, тужени није

поступио према својим обавезама прописаним Законом о раду и актима надлежног министарства, јер није применио утврђене критеријуме. Тужени је спровео анкету међу запосленима и утврдио да су 1 специјалиста опште стоматологије и 2 зубна техничара, добровољно пристали да им престане радни однос, и дописима се обратио већем броју здравствених установа, ради евентуалног преузимања вишка запослених. Тужени није извршио бодовање преосталих запослених у складу са наведеним критеријумима, већ је само утврдио да се не бодују запослени чија су радна места предвиђена кадровским планом, нити запослени чија радна места су укинута тим планом, тако да тужиља основано указује да се тужени само формално правно позвао на ове критеријуме, а фактички их није применио.

Тужиља је специјалиста ортопедије вилице, али је као и запослени који су специјалисти опште стоматологије, стоматолошке протетике, доктор стоматологије, због чега је тужени био у обавези да тужиљу, заједно са свим осталим докторима стоматологије, оцени и бодује у складу са критеријумима утврђеним од стране синдиката и потврђеним од стране министарства, а како то у конкретном случају није учинио, правилно је првостепени суд закључио да је оспорено решење незаконито.

Правне последице незаконитог отказа у виду реинтеграције запосленог, су прописане одредбом чл. 191. ст. 1. Закона о раду. Наведеном одредбом је прописано да ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

У овом спору тужиља је поред поништаја отказног акта, тужбеним захтевом тражила и да суд обавезе туженог да је врати на рад и распореди на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима, те је првостепени суд правилном применом напред цитиране одредбе закона, одлучио и у погледу овог захтева тужиље.

Тужени у жалби наводи да је погрешан закључак првостепеног суда да није изменио акт о организацији и систематизацији радних места и истиче да је то и тужиља учинила неспорним поднеском од 02.09.2016. године. У списима предмета су садржани Правилник о унутрашњој организацији број 192 од 12.05.2008. године и Правилник о унутрашњој организацији број 834 од 08.12.2011. године. Такође је здружен и Правилник о процедури за утврђивање вишка запослених у служби за стоматолошку здравствену заштиту од 18.11.2015. године, али не и измена и допуна Правилника о организацији и систематизацији туженог, на коју се тужени позива у жалби. Наведени правилник, односно измена правилника, и да је био предмет оцене првостепеног суда, не би довео до другачијег закључка. Ово зато што би исти био само основ за примену критеријума оцењивања запослених, што је у поступку код туженог изостало.

Правилна је и одлука о трошковима поступка и иста је у складу са одредбама чл.153 и чл. 154. ЗПП-а и важећом адвокатском и таксеном тарифом.

Тужиља је у одговору на жалбу тражила трошкове другостепеног поступка. Како

ова радња није била потребна за одлуку по жалби, обзиром да су у одговору на жалбу поновљени наводи који су били предмет оцене пред првостепеним судом, то је о овом захтеву тужиље одлучено као у ставу другом изреке.

Из образложеног одлучено је применом одредби чл. 390., и чл. 401. тач. 2. ЗПП-а.

АПЕЛАЦИОНИ СУД У НИШУ, дана 20.02.2018. године, Гж1 1249/2017

**Председник већа-судија
Јелена Јовановић,с.р.**

**Тачност преписа потврђује
Управитељ судске писарнице**