



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 790/2020
10.03.2021. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Звездане Лутовац, председника већа, Драгане Маринковић и Бранка Станића, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Срђан Станковић, адвокат из ..., против туженог Здравственог центра „Врање“ кога заступа пуномоћник Марко Алексић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1588/18 од 10.09.2019. године, у седници већа одржаној дана 10.03.2021. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1588/18 од 10.09.2019. године.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиље за накнаду трошкова састава одговора на ревизију.

Образложење

Пресудом Основног суда у Врању П1 1801/16 од 13.04.2018. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев и поништено као незаконито решење туженог број .. од 07.07.2016. године, којим је тужиљи отказан уговор о раду и туженом наложено да тужиљу врати на рад на послове и радне задатке који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиљи накнади трошкове парничног поступка у износу од 116.250,00 динара са законском затезном каматом од извршности пресуде до коначне исплате.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1588/18 од 10.09.2019. године, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне другостепене пресуде тужени је благовремено изјавио ревизију због погрешне примене материјалног права.

Тужиља је поднела одговор на ревизију захтевајући накнаду за трошкове њеног састава.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 72/11 ... 55/14) и утврдио да ревизија туженог није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању тужила је била у радном односу код туженог од 11.07.2011. године, најпре на одређено време, а од 06.07.2015. године, на неодређено време по основу уговора о раду од 03.07.2015. године. Тужила је код туженог све време обављала послове на радном месту ... у Немедицинској служби- Служби за ... послове Здравственог центра у Врању. Тужили је у поступку рационализације решењем туженог број .. од 07.07.2016. године, отказан уговор о раду, уз исплату отпремнине. Министарство здравља РС је ради спровођења поступка рационализације у складу са одредбама Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору доставила свим здравственим центрима Инструкцију број 112-01-11/2016-2 од 06.01.2016. године, са критеријумима за утврђивање вишка запослених немедицинских радника у здравству који су предложени од стране репрезентативних синдиката у области здравства на нивоу Републике Србије. Тужени је донео Правилник о процедури утврђивања вишка запослених немедицинских радника за ЗЦ „Врање“ од 29.01.2016. године који у члану 7. одређује процедуру утврђивања вишка запослених. Према Правилнику о организацији и систематизацији радних места туженог који се примењивао до поступка рационализације број извршилаца на радном месту ... у Служби за ... послове био је 17, а новим Правилником организације и систематизације послова број .. од 28.03.2016. године на које је Министарство дало сагласност 18.05.2016. године предвиђено је осам извршилаца на пословима на којима је тужила радила. Тужени је 27.06.2016. године донео Програм решавања вишка запослених немедицинских радника у Здравственом центру Врање којим је изменио наведене критеријуме достављене од министарства, како у погледу примене основних и допунских критеријума, тако и у погледу броја бодова за конкретне критеријуме који су примењивани. Према критеријумима који су садржани у инструкцији Министарства здравља предвиђено је да ће се при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом у складу са законом престала потреба примењивати критеријуми по следећем редоследу: примања по члану домаћинства, дужина ефективног радног стажа, здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања и услови рада. Тужени је у свом Програму решавања вишка запослених немедицинских радника изменио дате критеријуме на тај начин што је као основни критеријум поставио дужину ефективног радног стажа, а као допунске критеријуме који се примењују у случају да више запослених има исти број бодова утврдио је примања по члану домаћинства и број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања. Поред тога тужени је изменио број бодова који се примењује код критеријума дужине ефективног стажа осигурања, тако што је сваку навршену годину у радном односу код туженог бодовао са 2 бода, а код другог послодавца са 0,125 бодова, уместо да сваку годину стажа код туженог вреднује са 0,125 бодова, а сваку годину у радном односу са 0,5 бодова, како је то предвиђено критеријумима у инструкцији Министарства здравља.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови су закључили да је тужени изменом критеријума и начина бодовања фаворизовао раднике који дуже раде код туженог без обзира на њихово породично стање, примања по члану домаћинства и дужину радног стажа код претходног послодавца, те је на тај начин дискриминисао запослене са краћим ефективним стажом осигурања код туженог као послодавца, при чему је занемарио обавезујућу Инструкцију добијену од Министарства здравља за спровођење поступка рационализације. Због тога је усвојен тужбени захтев за поништај решења о отказу уговора о раду, као и захтев за враћање тужиље на рад.

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.

Код туженог је дошло до спровођења поступка рационализације на основу Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ број 68/15.), који у члану 19. предвиђа да су у периоду спровођења рационализације, ради праћења спровођења акта о максималном броју запослених, организациони облици у јавним службама из члана 2. став 3. овог закона (јавне службе чији 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), дужни да акте о унутрашњем уређењу и ситематизацији радних места достављају на претходну сагласност министарствима у чијем делокругу се налазе послови за чије обављање су образоване јавне службе.

Смисао наведене законске одредбе је праћење спровођења акта о максималном броју запослених, као и давања сагласности надлежног министарства на акт о систематизацији коју морају да добију оне јавне службе које имају обавезу рационализације, укључујући здравствене установе, односно оне јавне службе које имају већи број запослених од броја утврђених актом Владе. У конкретном случају код туженог је дошло до организационих промена и потребе смањења броја запослених, па и до смањења броја извршилаца на пословима које је обављала тужиља.

Према члану 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13 и 75/14), 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 обављањем 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 вршити бодовање и рангирање запослених. 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 и поступак његовог доношења. Програм нарочито садржи разлоге престанка потребе за радом запослених и критеријуме за утврђивање који запослени су

вишак (члан 155. став 1. тачка 1. и 4.) док је према ставу 2. овог члана, послодавац дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање ради давања мишљења. Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана (члан 156. став 3.). Тужени је приликом бодовања тужиоца 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 како у погледу бодовања тако и у погледу утврђивања основних и допунских критеријума.

Нису основани ревизијски наводи да су нижестепени судови погрешно применили материјално право, указивањем да је тужени у потпуности спровео и поштовао законом прописану процедуру и начин решавања вишка запослених, применом критеријума које је предвидео својим општим актом – Правилником о процедури за утврђивање вишка запослених од 29.01.2016. године. Супротно овим наводима, 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 сопствене опште акте и критеријуме, па тиме и за туженог који је био дужан да критеријуме дефинисане својим општим актом према редоследу и значају усклади са наведеним критеријумима и начином бодовања утврђеним од синдиката у области здравства на нивоу Републике Србије. Тужени је одступио од наведених критеријума јер је као примарни критеријум применио дужину ефикавног стажа осигурања, а такође је променио и начин бодовања тако што је сваку навршену годину у радном односу код туженог бодовао са 2 бода, уместо 0,125 бодова, а код другог послодавца са 0,125 бодова, уместо 0,5 бодова.

Имајући у виду да је тужени на изложен начин извршио неправилно рангирање и бодовање у поступку утврђивања вишка запослених и тиме незаконито поступио приликом отказивања уговора о раду тужиљи, правилна је одлука нижестепених судова којим је усвојен тужбени захтев и поништено решење о отказу уговора о раду и тужени обавезан да тужиљу врати на рад у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци.

Одлука о трошковима поступка донета је на основу члана 154. став 1. ЗПП јер трошкови одговора на ревизију нису били потребни ради вођења парнице.

Председник већа - судија
Звездана Лутовац, с.р.

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић