



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 380/2020
17.09.2020. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Бранислава Босиљковића, председника већа, Бранке Дражић и Данијеле Николић, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., коју заступа пуномоћник Александар Протић 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 тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2178/2018 од 31.10.2019. године, у седници већа одржаној 17.09.2020. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2178/2018 од 31.10.2019. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Врању П1 1824/16 од 04.06.2018. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиле којим је тражила да се као незаконито поништи решење туженог број ...-... од 07.07.2016. године којим је тужилци отказан уговор о раду, као и да се туженом наложи да тужилцу врати на рад, на послове и радне задатке који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме. Ставом другим изреке, обавезана је тужилца да туженом плати трошкове парничног поступка у износу од 70.500,00 динара са законском затезном каматом почев од дана извршности пресуде до коначне исплате.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 2178/2018 од 31.10.2019. године одбијена је као неоснована жалба тужиле и потврђена пресуда Основног суда у Врању П1 1824/2016 од 04.06.2018. године.

Против правноснажне другостепене пресуде тужилца је благовремено изјавила ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр. 72/11...87/18) и одлучио да ревизија тужиле није основана.

Побијана пресуда није захваћена битном повредом одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју се у ревизијском поступку пази по службеној дужности. Ревизијом се конкретно не указује на постојање других битних повреда одредаба парничног поступка које се могу сматрати ревизијским разлогом у смислу члана 407. ЗПП.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилца је била у радном односу код туженог на неодређено време, према уговору о раду од 17.12.2012.године и Анексу тог уговора од 23.07.2014. године, и обављала је послове на радном месту „...“ у ОЈ Дом здравља у Врању за које је, према измени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова од 14.07.2014. године, предвиђен један извршилац. На основу Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и Одлуке о измени Одлуке о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему Аутономне покрајине Војводина и систему локалне самоуправе за 2015.годину, од 03.04.2016.године, тужени је донео Правилник о процедури утврђивања вишка запослених немедицинских радника у ЗЦ Врање од 29.01.2016.године, на који је дата сагласност Министарства здравља. Ради спровођења рационализације тужени је донео Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова од 28.03.2016. године, са бројем извршилаца за свако радно место. Тим Правилником нису предвиђени послови које је тужилца обављала. Дана 19.05.2016. године тужени је донео Одлуку о спровођењу анкете за споразумни престанак радног односа уз исплату отпремнине, према којој је добровољност био превасходни начин решавања вишка запослених. С обзиром да се није пријавио довољан број запослених, са репрезентативним синдикатом закључен је споразум о критеријумима за утврђивање вишка запослених, на основу кога је тужени донео одлуку о усвајању Предлога програма решавања вишка запослених 06.06.2016.године. Након прибављеног позитивног мишљења синдиката запослених у здравству и социјалној заштити, тужени је на седници Управног одбора 27.06.2016. године донео Програм за решавање вишка запослених немедицинских радника, којим је угашено радно место на коме је тужилца као једини извршилац радила. Тужилци је радни однос престао решењем туженог 07.07.2016. године, закључно са 26.07.2016. године, уз признавање права на отпремнину која ће бити исплаћена најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа. Тужилци је отпремнина исплаћена 26.08.2016. године. Тужба у предметном спору поднета је Основном суду у Врању 09.09.2016. године.

Код овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су закључили да је тужени спровео поступак решавања вишка запослених у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и законито отказао уговор о раду тужилци на основу члана 179. став 5. тачка 1. и члана 153, 155 и 158. Закона о раду, па су одбили тужбени захтев тужилце за поништај решења о отказу.

По оцени Врховног касационог суда, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили тужбени захтев тужилце.

Одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13 и 75/14), 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. Одредбом члана 158. став 1. Закона о раду прописано је да је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1. овог закона запосленом исплати отпремнину у складу са овим законом. Одредбама члана 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. Чланом 155. став 1 тачка 1 Закона прописано је да програм садржи разлоге престанка потребе за радом запослених, а тачком 4 критеријуме за утврђивање који запослени су вишак, док је према ставу 2 овог члана послодавац дужан да предлог програма достави синдикату и организацији надлежној за запошљавање ради давања мишљења. Чланом 156. став 3 Закона о раду је прописано да је послодавац 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.

Код туженог је дошло до спровођења поступка рационализације на основу Закона о начину утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/2015, 85/2015, 81/2016). Чланом 19. овог Закона, предвиђено је 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) 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. Према члану 21. став 1 наведеног Закона, организациони облик у коме постоји потреба рационализације броја запослених на одређеним пословима у складу са предузетим мерама из члана 7. члан 2. овог закона дужан 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 а према ставу 2 овог члана, 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. Након доношења нових аката о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и престанка радног односа запослених са којима је закључен споразум, организациони облик који спроводи рационализацију има обавезу да утврди број запослених за чијим радом престаје потреба у складу са новом организацијом рада, најмање до броја утврђеног одлуком о максималном броју запослених, сходно члану 22. став 1 истог закона, док је према ставу 2 и 3 овог члана дужан да за запослене 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, уз исплату отпремнине.

На основу утврђених чињеница нижестепени судови су правилно утврдили да је процедура доношења аката у поступку рационализације и решавања вишка запослених код туженог спроведена у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, при чему су правилно оценили да закашњење туженог у исплати отпремнине са једним даном није разлог за поништај решења отказа уговора о раду, обзиром да је иста тужилји исплаћена пре подношења тужбе. Из цитираних одредаба Закона о раду произилази да исти не садржи критеријуме којих је послодавац дужан да се придржава при одређивању на које ће се запослене односити престанак потребе за радом, већ прописује поступак који се у том случају примењује и одређује права која је послодавац дужан да обезбеди запосленима за чијим је радом престала потреба. Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених када се стекне неки од услова из члана 153. Закона о раду, у зависности од броја запослених који представљају вишак у односу на укупан број запослених и да о вишку запослених донесе одлуку применом прописаних и јасних критеријума.

У конкретном случају, на радном месту на коме је тужилја радила није дошло до смањења броја извршилаца, већ је радно место тужилје укинато. Са тих разлога није било места примени критеријума ради рангирања и утврђивања ко од запослених ће бити проглашен технолошким вишком, а у поступку пред нижестепеним судовима је утврђено да није било могућности за премештај тужилје на друге послове.

Како је на овај начин тужени у свему поступио по наведеним законским одредбама, то је правилна одлука нижестепених суда да није основан захтев тужилје за поништај отказа уговора о раду.

Имајући у виду напред наведено, нису основани ревизијски наводи о погрешној примени материјалног права из члана 18., 19. и 20. Закона о раду, истицањем да је искључиви критеријум по којем је код туженог спровођен програм решавања вишка запослених извор обезбеђивања зарада запослених, чиме је тужилја стављена у неравноправан и неповољнији положај у односу на запослене чије се плате обезбеђују из средстава обавезног здравственог осигурања.

Будући да је побијано решење о отказу уговора о раду законито, не постоји основ за обавезивање туженог да тужилју врати на рад у смислу члана 191. став 1. Закона о раду, што ревизију тужилје чини неоснованом и у том делу.

На основу члана 414. став 1. ЗПП одлучено је као у изреци.

**Председник већа - судија
Бранислав Босиљковић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић