



Република Србија
ОСНОВНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ

Број: 7П1-202/16

Дана: 25.11.2016. године

Крагујевац

У ИМЕ НАРОДА

ОСНОВНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ, судија Данијела Савић, судија појединац, у правној ствари тужиоца Ане Витковић из Крагујевца, ул. [REDACTED], чији је пуномоћник Славица Росић, адвокат из Крагујевца, против туженог „Застава Завод за здравствену заштиту радника“ ДОО из Крагујевца, ул. Косовска бр. 4, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, након одржане главне и јавне расправе, донео је 25.11.2016. године,

ПРЕСУДУ

1. УСВАЈА СЕ тужбени захтев тужиље Ане Витковић из Крагујевца, па се поништава Решење о отказу Уговора о раду бр. 598 од 29.02.2016. године које је донео тужени „Застава Завод за здравствену заштиту радника“ ДОО Крагујевац, а којим решењем је тужили Ани Витковић из Крагујевца престао радни однос код туженог, као незаконито.

2. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужени да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка у износу од 70.500,00 динара, са законском затезном каматом почев од дана извршности пресуде, па до коначне исплате, уколико исте не плати у року од 15 дана од дана пријема писаног отправака пресуде, под претњом извршења.

Образложење

Тужилца је, преко пуномоћника, у тужби и на рочиштима навела да је била запослена код туженог на неодређено време. Дана 29.02.2016. године тужилца је примила Решење о отказу Уговора о раду бр. 598 од 29.02.2016. године којим јој је тужени отказао Уговор о раду. У ставу 1 решења наведено је да јој се отказ даје због насталих организационих промена, а из образложења решења произлази да послодавац, овде тужени није могао да тужили обезбеди други посао који одговара њеној стручној спреми, да нема могућности за упућивање на рад код другог послодавца, као ни да јој обезбеди друга права у складу са законом, те да је због тога престала потреба за њеним радом. Навела је да је наведено решење незаконито и донето противно одредбама Закона о раду које се односе на отказ Уговора о раду који може да да послодавац раднику и Колективних уговора-посебног и појединачног, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених из радног односа по основу рада. Из образложења побијаног решења видљиво је да тужени пре давања отказа Уговора о раду, тужилцу није писменим путем упозорио на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да јој није оставио рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења, која је обавеза прописана одредбом чл. 180 Закона о раду. Истакла је да је наведено решење донето услед повреде одредаба Појединачног

колективног уговора који је у примени код туженог од јуна 2015. године и Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који је и данас у примени. Тужила је потпредседник синдиката „Слога“ Застава Завода за здравствену заштиту радника ДОО Крагујевац који код туженог има положај репрезентативног синдиката. Тужени, који је потписник Појединачног колективног уговора од 16.06.2015. године није имао законско право да тужили да отказ Уговора о раду као технолошком вишку, јер му одредба чл. 132 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, а који је донет у јануару 2015. године то изричито онемогућава. Тужени је, доносећи побијано решење изоставио чињеницу да је тужени са репрезентативним синдикатом који су организовани у његовој радној јединици, међу којима је и синдикат „Слога“ Застава 333Р Крагујевац ДОО закључио Појединачни колективни уговор, којим је одредио права, обавезе и одговорности запослених у Застави Заводу за здравствену заштиту радника ДОО. Из чл. 1 Појединачног колективног уговора произлази да је исти сачињен поред осталог и на основу Посебног колективног уговора за здравствене установе, чији је оснивач Република Србија. Чланом 85 Појединачног колективног уговора прописано је да се на сва питања у вези са радом синдиката која нису уређена овим уговором непосредно примењују законске одредбе и одредбе Посебног колективног уговора. Пошто Појединачним колективним уговором нису уређена питања која се тичу одређених права у вези са радним односом која имају руководиоци синдиката „Слога“, тужени је при доношењу побијаног решења морао да примени одредбу из чл. 132 Посебног колективног уговора којим је прописано да послодавац не може да откаже Уговор о раду нити на друге начине стави у неповољнији положај, поред осталог не може прогласити технолошким вишком синдикалног функционера за време обављања функције и по престанку функције у складу са законом. Тужили је дат отказ као технолошком вишку управо за време обављања функције потпредседника синдиката „Слога“ што никако тужени као послодавац није могао да уради. Истакла је да се Посебни колективни уговор примењује и на регулисање права и обавеза код туженог као послодавца иако синдикат „Слога“ који је репрезентативан у оквиру радне организације туженог, а није формално члан синдиката запослених у здравству и социјалној заштити Србије који је један од потписника Посебног колективног уговора јер је тужени као потписник Појединачног колективног уговора одредбом чл. 85 истог прихватио да примењује одредбу Посебног колективног уговора. Да је та тврдња тачна тј. да тужени у свему прихвата одредбе Посебног колективног уговора и да се по истом понаша потврђују и чињенице да синдикални функционери „Слога“ већ имају сва права и све бенефиције везано за својство синдикалних руководиоца прописаних одредбама Посебног колективног уговора. Навели су да се не може по закону прихватити као тачна и законита тврдња да се заштита из чл. 132 Посебног колективног уговора односи само на синдикалне функционере репрезентативног синдиката на нивоу Републике Србије. Препоруке Министарства здравља, као органа управе и предложени критеријуми од репрезентативних синдиката који су у овом случају у супротности са законом и другим обавезујућим прописима, конкретно Посебним колективним уговором, не могу имати судску заштиту и не могу бити основ за отказ Уговора о раду тужили. Предложила је да суд усвоји тужбени захтев. Трошкове поступка је тражила.

Тужени је у одговору на тужбу, поднесцима и на рочиштима оспорио тужбени захтев као неоснован у целости. Неспорно је да је тужилац код туженог био у радном односу на неодређено време почев од 29.03.2002. године закључно са 29.02.2016.

године, када јој је по основу Решења о отказу уговора о раду бр. 598 од 29.02.2016. године престао радни однос код туженог. Навео је да тужени није имао обавезу достављања упозорења из разлога што је одредбом чл. 180 Закона о раду прописано да је обавеза достављања упозорења само у случајевима када запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе или у случајевима када запослени не поштује радну дисциплину. Оваква обавеза за отказ Уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена није установљена чл. 180, али ни другим члановима закона, па не стоји тврдња да је из изнетог разлога побијано решење незаконито. Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и Одлуком о максималном броју запослених на неодрђено 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) предвиђено је да је максимални број запослених на неодрђено време код туженог 196. У односу на 217 запослених на неодрђено време, колико је тужени имао у време доношења одлуке, било је потребно да се изврши рационализација 23 немедицинска радника. У поступку утврђивања запослених за чијим радом је престала потреба, сагласно инструкцији Министарства здравља бр. 112-01-11/2016-02 од 06.01.2016. године донет је нови Акт туженог о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места на коју Министарство здравља дала сагласност актом бр. 112-01-11-203/2016-02 од 04.02.2016. године. Код туженог се 12 запослених изјаснило за споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, док је за 11 запослених утврђено да је престала потреба за њиховим радом. Сходно чл. 153-160 Закона о раду код туженог је усвојен Програм решавања вишка запослених бр. 570/1 од 26.02.2016. године. Критеријуми за утврђивања вишка запослених нездравствених радника утврдили су репрезентативни синдикати у области здравства на нивоу Републике, које је по инструкцији Министарства здравља требало применити. Чл. 10 критеријума је предвиђено да при проглашењу вишка запослених у здравству послодавац не може да прогласи технолошким вишком представника запослених репрезентативних синдиката у установи која припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите Републике Србије и то представника синдикалне организације, синдикалне подружнице или синдикалног повереника, члана органа синдиката у складу са статутом и члана одбора за безбедност и здравље на раду у складу са законом. У саставу туженог био је организован профитни Центар за безбедност и здравље на раду и заштиту животне средине који је с обзиром на константно незадовољавајуће резултате рада угашено, а сви запослени су исказани као вишак. У поступку анализе и разматрања утврђених критеријума од стране репрезентативних синдиката, поставило се питање да ли у овој организационој целини треба да ужива заштиту тужила као потпредседник синдиката „Слога“ који је репрезентативан код туженог, али не и на нивоу Републике Србије, полазећи од одредбе чл. 132 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе. Ово нарочито у условима када је усаглашеним критеријумима репрезентативних синдиката предвиђено да ту заштиту уживају само представници репрезентативних синдиката и у установи и на нивоу Републике. Због колизије докумената тужени се као послодавац обратио за тумачење Министарству здравља и то потписницима гранског колективног уговора, али тражено тумачење није добио. Будући да је делатност организационе целине у којој је тужилац-синдикални функционер обављала послове угашено у целини са свим радним местима, те да је престала потреба за њеним радом, престао је радни однос код туженог на основу Решења директора о отказу Уговора о раду бр. 598 од 29.02.2016. године. Имајући у виду да је спор настао због колизије критеријума утврђеним гранским колективним уговором и критеријума који су накнадно

усаглашени од стране репрезентативних синдиката, који су од стране Министарства достављени на примену здравственим установама тужени се обратио комисији за примену и аутентично тумачење гранског колективног уговора коју формирају потписнице колективног уговора за давање аутентичног тумачења спорне одредбе. У недостатку званичног става потписника гранског колективног уговора, тужени је стао на становиште да у конкретном случају треба применити усаглашене критеријуме репрезентативних синдиката који на посебан начин сугеришу како треба тумачити одредбе чл. 132 Колективног уговора. С друге стране тужила синдикални функционер заштиту у том својству није могла остварити будући да су делатности, сва радна места организационог облика у које је обављала послове угашени, да с обзиром на степен и врсту стручне спреме, усвојени систем систематизације, код туженог нема адекватно радно место на којем може бити распоређена те да јој се не могу обезбедити друга права код туженог ни преко Национале службе за запошљавање осим отпремнине. Тужени је оценио да одредбе чл. 132 Колективног уговора не треба тумачити широко јер се на тај начин пружа заштита представницима свих синдиката, без обзира на репрезентативност и бројност чланова што свакако није била намера потписника Колективног уговора. Директор инспектората за рад Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у решењу бр. 164-03-00231/2016-01 од 12.05.2016. године по овлашћењу министра, као другостепени орган у управној ствари одлагања извршења решења послодавца до доношења правноснажне одлуке суда прихватио је напред наведене аргументе. Такође у наведеном решењу којим се поништава Решење првостепеног органа указује се и на то да се синдикална заштита из колективног уговора не односи на тужиоца, тим пре што је делатност организационог облика у коме је тужилац обављао послове и радне задатке угашена, а у другим организационим целинама не постоје радна места степена и стручне спреме које тужилац има. Тужени остаје при тврђњи да је тужиоцу отказ уговора о раду дат на законит начин и у складу са процедуром која је дефинисана Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и чл. 153-160 и 179 Закона о раду. Та процедура подразумева следеће: донет је нови Акт о унутрашњој организацији и систематизацији радних места туженог у сагласности Министарства здравља до броја извршилаца предвиђених одлуком максималном броју запослених на неодрђено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему аутономне покрајине Војводине и систему локалне самоуправе за 2015. годину на 196 запослених. Донет је Програм за решавање вишка запослених уз поштовање процедуре дефинисане Законом о раду што подразумева да је тужени пре усвајања на надлежном органу-скупштини Програм доставио репрезентативним синдикатима и Националној служби за запошљавање на мишљење и ради предузимања одговарајућих мера за ново запошљавање вишка запослених. Репрезентативни синдикати и Национална служба за запошљавање дали су мишљење на предлог Програма пре усвајања на скупштини, а Национална служба је обавештена о мишљењу туженог о предложеним мерама. Тужиоцу је исплаћена отпремнина, као и сва друга неисплаћена дуговања. Неспорно је да је чл. 132 гранског Колективног уговора предвиђено да послодавац не може да откаже Уговор о раду нити на други начин да стави у неповољнији положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције у складу са законом. Неспорно је да је тужила у време радног ангажовања код туженог била потпредседник синдиката „Слога“ у Заводу. Посматрајући строго формално и језички тумачећи одредбу чл. 132 гранског колективног уговора произлази да тужила није могла бити проглашена вишком, те да је уживала заштиту сходно одредби Колективног уговора. Тужени је сходно инструкцији Министарства здравља бр. 112-01-11/2016-02 од 06.01.2016. године добио упутства у којим областима, на који начин и

на основу којих критеријума треба да утврди технолошки вишак у оквиру рационализације кадрова у јавном сектору. На страни 2 инструкције се између осталог каже и да је сходно одредби чл. 155 Закона о раду неопходно да Програм за решавање вишка запослених садржи и критеријуме за утврђивање вишка запослених, те да се критеријуми дефинисани од стране репрезентативних синдиката у области здравства достављају ради утврђивања вишка запослених немедицинских радника. Чланом 10 усаглашених критеријума је предвиђено да при проглашењу вишка запослених у здравству, послодавац не може да прогласи технолошким вишком представника запослених репрезентативних синдиката у установи која припада репрезентативном синдикату делатности здравствене заштите и то председника синдикалне организације, синдикалне подружнице или синдикалног повереника, чланове органа синдиката. Из наведене регулативе произлази да је одредба гранског колективног уговора у колизији са усаглашеним критеријумима репрезентативних синдиката за утврђивање вишка нездравствених радника који су туженом достављени од стране Министарства здравља ради примене. Критеријуми за потребе утврђивања вишка запослених у 2015. години усагласили су исти они репрезентативни синдикати на нивоу Републике Србије који су потписали грански колективни уговор почетком 2015. године па тужени истиче да се овде не ради о превиду и колизији докумената већ о ставу како треба тумачити одредбу чл. 132 гранског уговора при чему наглашава да је синдикат „Слога“ репрезентативан код туженог, али не и на нивоу Републике. Из инструкције Министарства здравља јасно произлази да су критеријуми обавезујући и да су достављени здравственим установама ради примене, а не факултативно и ради даље доградње. Тужила је обављала послове на радном месту у организационој јединици која је угашена у целини, те тужени више не поседује лиценце за обављање тих делатности и послова, ради се о делатностима које су угашене. У акту о унутрашњој организацији и систематизацији на коју је своју сагласност дало Министарство здравља, ова целина није систематизована, па тужени нема основу да тужиљу као нездравственог радника са врстом и степеном стручне спреме коју поседује, адекватно распореди у оквирима важећег општег акта, који се не може мењати без одлуке Владе и сагласности Министарства, а при томе тужила није на професионалном раду у синдикату. Тумачење одредби гранског колективног уговора којим се гарантује заштита и представницима нерепрезентативних синдиката у условима када не постоје радна места на која могу бити распоређени њихови представници, а нарочито када је на снази забрана запошљавања, када је високо стручни медицински кадар дефицитаран и када су државне здравствене установе из плана мреже суочене са озбиљним финансијским проблемима је непримерено актуелном друштвеном тренутку, а државне установе нарочито из области здравствене заштите не треба да буду институције у којима се води социјална политика. Намера потписника гранског колективног уговора свакако није била да се пружи најшира могућа заштита представницима свих синдиката репрезентативних и нерепрезентативних, што цитирану одредбу претвара у своју супротност и изигравање закона. Тужени у прилог својих аргумената наводи и делове из образложења директора инспектората за рад, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије који је на основу овлашћења Министра за рад, запошљавање, борачка и социјална питања донео решење бр. 164-03-00231/2016-01 којим поништава решење првостепеног органа и тужиљу враћа на посао. Наиме, цитираним решењем се каже да се прихватају наводи изнети у жалби жалиоца туженог и да у конкретном случају треба применити усаглашене критеријуме репрезентативних синдиката који на посредан начин сугеришу како треба тумачити одредбу чл. 132 Колективног уговора односно да је инспектор рада у жалбеном Решењу наведену одредбу тумачио широко и на тај начин пружио заштиту

представницима свих синдиката без обзира на репрезентативност и бројност чланства. У образложењу решења се наводи и то да увидом у списе предмета произлази да је послодавац поступио у складу са обавештењем самих репрезентативних синдиката донетим у циљу спречавања злоупотреба, јер наведени синдикат није репрезентативан на нивоу Републике, већ само код туженог, па се наведена заштита у складу са критеријумима не може односити на тужиљу као синдикалног представника, тим пре што је делатност организационог облика у коме је запослена обављала послове и радне задатке угашена, а у другим организационим целинама не постоје радна места степена и стручне спреме која синдикална представница, односно тужиља има. На рочишту 25.11.2016. године учинио је неспорним да је тужиља као потпредседник синдиката била овлашћена за заступање, да су Посебан колективни уговор из јануара 2015. године и Појединачни колективни уговор из јуна 2015. године, важили у утуженом периоду, да су Статут Удружених синдиката Србије „Слога“ синдикат здравства и социјалне заштите од 2013. године и Статут синдиката „Слога“ Завода за здравствену заштиту радника Крагујевац ДОО Крагујевац од 10.11.2015. године важили у утуженом периоду. Предложио је да суд одбије тужбени захтев. Трошкове поступка није тражио.

Оценом навода странака, суд је утврдио да је међу странкама неспорно да је тужиља била у радном односу код туженог на неодређено време, да је тужиљи радни однос престао 29.02.2016. године Решењем тужене о отказу Уговора о раду, неспорно је да је тужиља 25.11.2015. године именована за потпредседника Синдиката „Слога“ Застава Завод за здравствену заштиту радника Крагујевац ДОО, неспорно је да је Уговор о раду из 2002. године са пратећим анексима отказан због престанка потребе за радом тужиље услед насталих организационих промена. Неспорно је да је тужиља као потпредседник синдиката била овлашћена за заступање. Спорна је законитост решења о отказу Уговора о раду бр. 598 од 29.02.2016. године, спорно је да ли је тужиљи као потпредседнику синдиката могао да буде отказан Уговор о раду код туженог због престанка потребе за њеним радом.

Неспорне чињенице међу странкама, суд је узео као утврђене на основу чл. 230 ЗПП, а ради утврђивања спорних чињеница, суд је извео предложене доказе, па је савесном и брижљивом оценом свих доказа појединачно и у њиховој међусобној вези, у смислу чл. 7 и чл. 8 ЗПП, нашао да је тужбени захтев тужиље основан.

Увидом у Решење о отказу Уговора о раду бр. 598 од 29.02.2016. године, суд је утврдио да је тужиљи отказан Уговор о раду бр. 1583 од 29.03.2002. године са пратећим анексима због престанка потребе за њеним радом услед насталих организационих промена, те да тужиљи престаје радни однос закључно са 29.02.2016. године.

Увидом у Одлуку синдикалне организације „Слога“ Застава Завод за здравствену заштиту радника Крагујевац ДОО од 25.11.2015. године, суд је утврдио да је дана 25.11.2015. године на одбору синдиката „Слога“ Застава завод за здравствену заштиту радника Крагујевац ДОО донета одлука да се именује Ана Витковић за потпредседника синдиката „Слога“ Застава завод за заштиту радника Крагујевац ДОО и да ће именована као потпредседник обављати ту функцију у складу са законом.

Увидом у Решење о испуњености услова репрезентативности бр. 476 од 27.02.2015. године, суд је утврдио да синдикат „Слога“ Застава завод за заштиту радника ДОО Крагујевац, уписан у регистар синдиката решењем бр. 110-00-716/2011-

02 од 13.07.2011. године Министарства надлежног за послове рада и социјалне политике, испуњава услове репрезентативности у Застава завод за здравствену заштиту радника ДОО Крагујевац у складу са законом.

Увидом у Уговор о раду бр. 1583 од 29.03.2002. године, суд је утврдио да је исти закључен између Друштва Застава завод за здравствену заштиту радника ДОО Крагујевац и тужиље, да тужилжа заснива радни однос на неодређено време, да се распоређује на рад у организационој јединици профитни центар заштите на раду и заштите животне средине на пословима сарадника на изради анализа утицаја на животну средину и реализације пројекта животне средине.

Увидом у допис државног секретара Министарства здравља бр. 112-01-11/2016-02 од 06.01.2016. године, суд је утврдио да је исти упућен здравственој установи директору и да је предмет инструкција здравственим установама о поступку спровођења рационализације у складу са законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и у складу са одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа и јавних служби, система аутономне покрајине Војводине и систему локалне самоуправе за календарску 2015. годину.

Увидом у критеријуме за утврђивање вишка запослених немедицинских радника у здравству, суд је утврдио да се утврђују критеријуми за решавања вишка запослених, да је између осталог чл. 10 предвиђено да при проглашењу вишка запослених у здравству послодавац не може да прогласи технолошким вишком представника запослених репрезентативног синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији и то председника синдикалне организације, синдикалне подружнице или синдикалног повереника, члана органа синдиката у складу са статутом и члана одбора за безбедност и здравље на раду у складу са законом.

Увидом у сагласност Министарства здравља бр. 112-01-11-203/2016-02 од 04.02.2016. године, суд је утврдио да је Министарство здравља дало сагласност на акт о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места бр. 315 од 04.02.2016. године.

Увидом у радна места по организационим јединицама прилог бр. 1, утврђују се називи радних места и опис послова, степен стручне спреме, врста стручне спреме, радно искуство и број извршилаца за свако радно место код туженог.

Увидом у Одлуку скупштине Застава завод за здравствену заштиту радника ДОО бр. 570 од 26.02.2016. године, суд је утврдио да се усваја Програм решавања вишка запослених друштва са ограниченом одговорношћу за здравствену заштиту радника Застава Завод за здравствену заштиту радника Крагујевац, да је прилог и саставни део ове одлуке Програм решавања вишка запослених Друштва са ограниченом одговорношћу за здравствену заштиту радника Застава Завод за здравствену заштиту радника Крагујевац.

Увидом у Програм решавања вишка запослених бр. 570/1 од 26.02.2016. године, суд је утврдио да је скупштина тужене донела Програм решавања вишка запослених, да је истим констатовано да на дан 05.02.2016. године делатност завода обавља укупно 217 запослених на неодређено време од којих 149 здравствених радника који нису

обухваћени рационализацијом и 68 запослених нездравствених радник уз запослене који су се определили за новчану накнаду на принципу добровољности, у Заводу се утврђује да је за 11 запослених престала потреба за радом. Критеријуме за одређивање вишка запослених нездравствених радника утврдили су репрезентативни синдикати у области здравства на нивоу Републике и прилог су бр. 2 и саставни део овог програма, а које по инструкцији Министарства здравља треба променити. Будући да се делатности профитног центра гасе у целини и да су сви запослени вишак у конкретној ситуацији неће се примењивати критеријуми. У поступку анализе и разматрања утврђених критеријума поставило се питање да ли у овој организационој целини ужива заштиту један запослени као члан органа синдиката сходно чл. 132 Посебног колективног уговора за Здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе или не, будући да је критеријумима предвиђено да ту заштиту уживају само представници репрезентативних синдиката и у установи на нивоу Републике. Заузет је став да се у конкретном случају та заштита не може остварити будући да се гаси делатност организационог облика у целини и да се запосленом не могу обезбедити друга права код послодавца осим отпремнине. Критеријуми су примењени на запослене у осталим организационим целинама Завода.

Увидом у списак запослених у профитном центру, прилог бр. 1, суд је утврдио да је тужила по занимању дипломирани инжењер заштите животне средине, да има укупан стаж од 14 година, стаж у јавном сектору такође 14 година.

Увидом у допис директора Застава завода за здравствену заштиту радника ДОО бр. 432 од 12.02.2016. године, упућен синдикату запослених у здравству и социјалној заштити Србије, суд је утврдио да је тражено тумачење чл. 132 Посебног колективног уговора за здравствене установе.

Увидом у допис директора Застава завода за здравствену заштиту радника ДОО бр. 115 од 13.04.2016. године, суд је утврдио да је исти упућен Министарству здравља Републике Србије, комисији за праћене, примене и давање аутентичног тумачења Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, а предмет је захтев за аутентично тумачење чл. 132 Посебног колективног уговора.

Увидом у Решење инспектора рада Министарства рада, запошљавање и социјалне политике Републике Србије, Инспекторат за рад, Одељење инспекције рада за Шумадијски управни округ са седиштем у Крагујевцу бр. 389-117-128/2016-02 од 31.03.2016. године, суд је утврдио да се одлаже до правноснажности судске пресуде, Решење директора ДОО за здравствену заштиту радника Застава завод за здравствену заштиту радника Крагујевац са седиштем у Крагујевцу, ул. Косовска бр. 4, којим је запосленој Ани Витковић отказан Уговор о раду бр. 1583 од 21.03.2002. године са припадајућим анексима. Послодавац је дужан да одмах по пријему решења са Аном Витковић успостави сва права, обавезе и одговорности из радног односа. Жалба не одлаже извршење решења.

Увидом у Решење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије, директор Инспектората за рад бр. 164-03-00231/2016-01 од 12.05.2016. године, суд је утврдио да се поништава решење инспектора рада Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије,

Одељење инспекције рада за Шумадијски управни округ са седиштем у Крагујевцу бр. 389-117-128/2016-02 од 31.03.2016. године. Даље је утврђено да се одбија као неоснован захтев Ане Витковић из Крагујевца, ул. Булевар Краљице Марије бр. 28/7 за одлагање извршења коначног решења бр. 598 од 29.02.2016. године директорке ДОО за здравствену заштиту радника Застава завод за здравствену заштиту радника Крагујевац са седиштем у Крагујевцу, ул. Косовска бр. 4, до доношења правноснажне одуке суда.

Увидом у дописе директора Застава завод за здравствену заштиту радника бр. 490/1, бр. 490/2, бр. 490/3, бр. 490/4, бр. 490 од 19.02.2016. године, суд је утврдио да је предмет достава предлога програма решавања вишка запослених, а да су исти упућени ОО Синдиката лекара и фармацеута ЗЗЗР ДОО за председника, ОО Синдиката запослених у здравству и социјалној заштити ЗЗЗР ДОО Крагујевац за председника, ОО Синдиката „Слога“ ЗЗЗР ДОО Крагујевац за председника, ОО Синдиката медицинских сестара и техничара за председника, РС Националној служби за запошљавање филијала Крагујевац.

Увидом у мишљење и предлог мера за запошљавање лица утврђених као вишак запослених број 0200-1046-1/2016 од 29.02.2016. године, увидом у записник са састанка са послодавцем Застава завод за здравствену заштиту радника ДОО Крагујевац од 24.02.2016. године, суд је утврдио да је тужени дана 19.02.2016. године доставио филијали Крагујевац предлог Програма решавања вишка запослених. Од укупно 237 запослених, 217 запослених је на неодређено време, а 20 на одређено време. Предлогом Програма за решавање вишка запослених обухваћено је 11 лица. Послодавац није предвидео мере за запошљавање потенцијалних вишкова. Анализом спискова запослених и исказаних занимања, утврђено је да не постоји заинтересованост послодавца за занимањима запослених који су предмет програма решавања вишка запослених. На основу списка запослених, утврђено је да не постоји заинтересованост за обуке. Предложили су информисање лица исказаних као вишак запослених о свим мерама активне политике запошљавања као и правима и обавезама по основу незапослености у Националној служби за запошљавање.

Увидом у допис директора туженог број 673 од 03.03.2016. године, упућен Националној служби за запошљавање, Филијала Крагујевац, суд је утврдио да је тужени упутио допис Националној служби за запошљавање, а предмет је став о предложеним мерама.

Увидом у извод бр. 2 о стању и промени средстава на дан 11.03.2016. године, извод бр. 4 о стању и промени средстава на дан 16.03.2016. године и у два налога за пренос од 16.03.2016. године, суд је утврдио да је тужиљи уплаћено 156.322,27 динара и 161.777,90 динара на име доприноса за пензијско и инвалидско осигурање од стране туженог дана 16.03.2016. године.

Увидом у Посебан колективни уговор туженог од 06.01.2015. године, суд је утврдио да је између осталог чл. 132 предвиђено да послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољни положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког

одбора) за време обављања функције и по престанку функције у складу са Законом. Послодавац је обавезан да функционере синдиката по истеку функције врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Увидом у Појединачни колективни уговор туженог од јуна 2015. године, који је неспорно важио и у утуженом периоду, суд је утврдио да се истим уређују права, обавезе и одговорности запослених у Здравственом заводу за заштиту радника ДОО Крагујевац, из радног односа, поступак закључивања овог уговора, међусобни односи учесника овог уговора, као и друга питања од значаја за запослене и Завод. Права, обавезе и одговорности запослених из радног односа која се уређују уговором су заснивање радног односа, распоред на друге послове, стручно усавршавање, радно време, одмори и одсуства, плате, накнада плате и друга примања, безбедност и заштита здравља на раду, престанак радног односа, заштита права запослених, права запослених на штрајк и друго у складу са Законом, Посебним колективним уговором и конкретним потребама. Чланом 85 прописано је да на сва питања у вези са радом синдиката која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће законске одредбе и одредбе Посебног колективног уговора.

Увидом у Статут Удружених синдиката Србије „Слога“ Синдикат здравства и социјалне заштите који је био на снази у спорном периоду, суд је утврдио да је чл. 4 прописано да органи удруженог синдиката Србије „Слога“ Синдикат здравства и социјалне заштите су Скупштина, Главни одбор, Председништво, Председник, Потпредседници, Генерални секретар, Надзорни одбор, Статутарни одбор, Покрајински одбор, Окружни одбор, Градски одбор, Општински одбор.

Увидом у Статут Синдиката „Слога“ Застава Завод за здравствену заштиту радника ДОО Крагујевац, који је био на снази у спорном периоду, суд је утврдио да је између осталог чл. 1 прописано да се овим статутом уређује организовање и деловање синдиката „Слога“ Застава завод за здравствену заштиту радника ДОО Крагујевац. Чланом 14 је прописано да су органи синдиката „Слога“ Застава завод за здравствену заштиту радника следећи: Председник, потпредседник, Секретар, Одбор синдиката, Надзорни одбор. Права и обавезе органа синдиката код послодавца су одређена овим Статутом. Чланом 16 је прописано да потпредседника именује Одбор синдиката на предлог Председника синдиката, да потпредседник учествује у преговорима за закључивање Појединачног колективног уговора код послодавца, да прати стање и проблеме у синдикату и ангажује се на реализацији ставова и одлука синдиката, ради по налогу Председника и одбора синдиката. Потпредседник је одговоран за свој рад Председнику синдиката. Потпредседник у одсуству председника представља лице за заступање и представљање синдиката пред послодавцем, као и свим органима и организацијама, правним и физичким лицима у Републици Србији.

Изведене писане доказе, суд је ценио и у потпуности прихватио као веродостојне, а њихова веродостојност међу странкама није оспорена.

Из исказа тужиле Ане Витковић, саслушане као парничне странке, суд је утврдио да је била у радном односу код туженог на неодређено време до 29.02.2016. године када јој је тужени отказао Уговор о раду Решењем о отказу Уговора о раду због вишка запослених. Код туженог је по систематизацији радила на радном месту инжењер 1 за оцену привредних субјеката. Такође била је и потпредседник синдиката „Слога“ Застава Завод за здравствену заштиту радника Крагујевац. Појаснила је да је

критеријума на запослене у профитном центру, организационој јединици код туженог са образложењем да се делатности профитног центра гасе у целини и да су сви запослени те организационе јединице вишак, у којој је радила и тужила. Тужени се обраћао Синдикату запослених у здравству и социјалној заштити Србије за тумачење одредбе члана 132 Посебног колективног уговора за здравствене установе, као и Министарству здравља РС за аутентично тумачење исте одредбе Посебног колективног уговора. У Програму решавања вишка запослених тужни је заузео став да тужила као запослена у организационој целини профитни центар, без обзира што је у спорном периоду била потпредседник синдиката „Слога“ изузета од примене чл. 132 Посебног колективног уговора за здравствене установе, будући да је критеријумима предвиђено да заштиту уживају само представници репрезентативних синдиката и у установи и на нивоу Републике.

Тужилји је Решењем инспектора рада, Министарства рада, запошљавања и социјалне политике РС, Инспектората за рад, Одељење инспекције рада за шумадијски управни округ са седиштем у Крагујевцу бр. 389-117-128/2016-02 од 31.03.2016. године, усвојен захтев за одлагање спорног Решења о отказу уговора о раду, након чега је тужила враћена на рад код туженог на радно место лица задуженог за безбедност и здравље на раду у служби за кадровске, правне и опште послове код туженог. Међутим, наведено решење инспектора рада је поништено решењем бр. 164-03-00231/2016-01 од 12.05.2016. године, након чега је поново отказан уговор о раду.

На основу утврђеног чињеничног стања, оцена је суда да је тужбени захтев тужиле основан.

Одредбом члана 132 Посебног Колективног уговора за здравствене установе, чији је оснивач РС, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник“, бр. 149/15) прописано је да послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољни положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције у складу са Законом.

Појединачним колективним уговором Заставе 333Р ДОО Крагујевац бр. 12 од 16.06.2015. године није посебно регулисан статус чланова органа репрезентативних синдиката код туженог у погледу њихове евентуалне заштите за случај отказа уговора о раду, већ се у смислу одредбе чл. 85 Појединачног колективног уговора на та питања примењује одговарајуће законске одредбе и одредбе Посебног колективног уговора.

Из одредбе чл. 4 Статута Удружених синдиката Србије „Слога“ Синдикат здравства и социјалне заштите, чл. 14 и чл. 16 Статута Синдиката „Слога“ 333Р ДОО Крагујевац произилази да је потпредседник синдиката орган синдиката и лице овлашћено за заступање и представљање синдиката.

Наиме, у конкретном случају, тужила је у време отказа уговора о раду била потпредседник једног од репрезентативних синдиката код туженог, а самим тим и члан органа синдиката предвиђених статутом, те јој у смислу одредбе чл. 132 Посебног

колективног уговора није могао бити отказан уговор о раду за време обављања функције потпредседника синдиката, услед чега је Решење о отказу уговора о раду од 29.02.2016. године незаконито, те је оцена суда да је тужбени захтев тужиље основан.

Из напред наведених разлога, суд је одлучио као у изреци пресуде под 1.

О трошковима парничног поступка, суд је одлучио на основу одредаба чл. 153 и чл. 154 ЗПП, па је обавезао туженог да тужиоцу накнади трошкове поступка које је имао и то на име састава тужбе од стране пуномоћника адвоката, износ од 16.500,00 динара и на име заступања тужиоца од стране пуномоћника адвоката на 3 одржана рочишта, укупан износ од 54.000,00 динара (18.000,00x3), што укупно износи 70.500,00 динара, у складу са АТ („Службени гласник РС“ бр. 121/12 и 101/11), како је одлучено у изреци под 2. Суд је тужиоцу, сходно чл. 277 ст. 1 ЗОО, признао право на законску затезну камату на трошкове поступка од дана извршности пресуде до коначне исплате, уколико исте не плати у остављеном року, а у складу са одлуком Уставног суда РС Уж-9130/13 од 19.11.2015. године.

ОСНОВНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ, дана 25.11.2016. године.

СУДИЈА
Данијела Савић

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ: Против ове пресуде може се изјавити жалба Апелационом суду у Крагујевцу у року од 15 дана од дана пријема писаног отправака пресуде а преко овог суда.

ДН-а: Пуномоћнику тужиоца и туженом