

## ПРИМЕНА НАЧЕЛА ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ПОСТУПКУ УТВРЂИВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

**Стицање услова за старосну пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, као општег услова мора се примењивати једнако на све запослене, без обзира на њихову полну припадност.**

*Из образложења:*

"... Према утврђеном чињеничном стању, решењем туженог од 23.12.2015. године, тужилци је отказан уговор о раду због престанка потребе за њеним радом, услед економских и организационих промена, на пословима радног места доктор стоматологије, са даном 31.12.2015. године, уз исплату отпремнине. Из оспореног решења произилази, да су разлози за доношење таквог решења чињеница да тужени има у радном односу два доктора стоматологије преко броја утврђеног кадровским планом, да је Влада РС Закључком предложила спровођење рационализације у стоматолошким службама ради утврђивања броја запослених за чијим радом је престала потреба сходно кадровском плану, те да је ресорно министарство, заједно са репрезентативним синдикатима утврдило критеријуме на основу којих ће се утврдити који запослени у стоматологији представљају вишак. Применом утврђених критеријума, а имајући у виду да је тужилци у 2015. години испунила услов за старосну пензију, јер је на дан 16.11.2015. године имала 61 годину 4 месеца и 98 дана живота и 35 година, 2 месеца и 1 дан радног стажа, тужилци је по наведеном основу отказан уговор о раду. Поступку отказа претходили су Закључак о решавању вишка запослених у стоматолошким службама у Републици који је донела Влада РС од 2.10.2015. године и Програм решавања вишка запослених у стоматолошким службама на нивоу Републике, које је донело Министарство здравља РС, уз претходно усвојене критеријуме за утврђивање вишка запослених у стоматологији, које су заједно предложили репрезентативни синдикати у области здравља. Наведеним критеријумима је поред осталог предвиђено, да ће се предлагање и утврђивање запосленог за чијим радом је престала потреба, вршити према редоследу утврђеног Програмом тако да најпре престане радни однос запосленима који то добровољно прихвате, а потом оним запосленима који у календарској години испуњавају услове за старосну пензију или којима до испуњавања првог услова за старосну пензију недостаје до две године, у складу са прописима у пензијском и инвалидском осигурању, и на крају у трећу категорију, улазе они запослени који имају најмању оцену применом критеријума за оцењивање. Према Кадровском плану Министра здравља од 11.4.2013. године, који је достављен туженом, код туженог је постојало 28 доктора стоматологије и 15 специјалиста, те да је нормирани кадар укупно доктора стоматологије и специјалиста 29.

Полазећи од напред утврђеног, побијаном пресудом је одбијен тужбени захтев, са оценом судова да је тужени приликом доношења оспореног решења поступио у складу са одредбама чл. 153-160. Закона о раду којима је регулисан поступак отказа уговора о раду запослених за чијим радом је престала потреба, а све у вези са чланом 179. став 5. тачка 1. истог закона.

Разлози ревизије којима се указује на погрешну примену материјалног права су основани.

Уставом Републике Србије је утврђено да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (члан 15); да су пред Уставом и

законом сви једнаки; да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета (члан 21. ст. 1. и 3); да се јемчи право на рад у складу са законом, да су свима, под једнаким условима, доступна сва радна места (члан 60. ст. 1. и 3); да се пензијско осигурање уређује законом (члан 70. став 1).

Законом о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) је прописано: да је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, између осталог и с обзиром на пол (члан 18); да је непосредна дискриминација, у смислу овог закона, свако поступање узроковано неким од наведених основа у члану 18. закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, као и да посредна дискриминација у смислу овог закона, постоји када одређена на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона (члан 19); да је дискриминација из члана 18. закона забрањена у односу, између осталог и на отказ уговора о раду (члан 20); да радни однос престаје кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју (члан 175. тачка 2); да запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребу послодавца и то ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла (члан 179. став 5. тачка 1).

Законом о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“ бр. 34/03, 64/04... 75/14 и 142/14) је прописано: да осигураник стиче право на старосну пензију кад напуни 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања или када наврши 45 година стажа осигурања (члан 19); да изузетно од члана 19. тачка 1. овог закона, осигураник жена која наврши најмање 15 година осигурања, стиче право на старосну пензију када наврши – 1) у 2015. години, 60 година и 6 месеци живота, који услови се мењају у свакој следећој години све до 2031. године (члан 19а).

Полазећи од наведених одредби Устава Републике Србије и закона, у контексту утврђеног чињеничног стања, Врховни касациони суд налази да су тужилци у поступку отказа уговора о раду, прекршена Уставом и законима зајемчена начела забране, како непосредне, тако и посредне дискриминације по основу пола и доступности свих радних места под једнаким условима. Наиме, основ престанка радног односа тужилце је престанак потребе за њеним радом, утврђен искључиво на основу једног од критеријума предвиђених Програмом решавања вишка запослених у стоматолошким службама, а то је испуњеност услова за старосну пензију, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Приликом примене овог критеријума, тужени је услове за старосну пензију у односу на тужилцу, утврђивао применом члана 19а Закона о пензијском и инвалидском осигурању, којим је за жене осигуранике, утврђена погодност у погледу услова за остваривање права на старосну пензију, одређивањем мањег броја година живота, у односу на општи услов од 65 година, који је једнак за осигуранике оба пола.

Дакле, тужени је у примени критеријума који се односи на стицање услова за старосну пензију, у односу на тужилцу, применио услове који су посебним законом предвиђени као право или могућност жене осигураника, чиме је тужилцу довео у неравноправни положај у односу на своје колеге, односно друге запослене мушког пола, у

односу на које је примењиван општи услов, једнак за све осигуранике, а то је 65 година живота...".

Из наведених разлога, овај суд је применом члана 414. ЗПП преиначио побијану пресуду усвајањем тужбеног захтева за поништај оспореног решења о отказу.

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2665/17 од 8.11.2018. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 10.12.2019. године)*