

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ЗАСНОВАНОГ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Радни однос заснован на одређено време престаје истеком рока на који је заснован, па решење о престанку радног односа има декларативан карактер.

Од престанка радног односа истеком времена на који је закључен уговор о раду почиње да тече рок од 30 дана у коме запослени треба да обавести послодавца о чињеници да постоје околности због којих послодавац не би могао запосленом да откаже уговор о раду.

Из образложења:

„Према утврђеном чињеничном стању, тужилца је била у радном односу код туженог, на основу више закључених уговора о раду на одређено време, у периоду од 07.06.2016. године до 31.05.2018. године. Према последњем закљученом уговору о раду тужилца је радни однос засновала закључно са 31.05.2018. године, а тужени је дана 28.05.2018. године донео решење којим је констатовао да тужилци престаје радни однос због истека рока на који је заснован, закључно са 31.05.2018. године. Наведено решење тужилци је достављено дана 11.06.2018. године, јер је она дана 30.05.2018. године доставила потврду о привременој спречености за рад због болести, па се након закљученог боловања јавила на посао дана 11.06.2018. године. Даном 21.06.2018. године тужилца је сазнала да је у другом стању, да би даном 06.07.2018. године обавестила туженог о трудноћи, препорученом пошљицом и доставила потребну медицинску документацију.

Имајући у виду овако утврђено чињенично стање нижестепени судови су закључили да тужбени захтев није основан, односно да решење туженог о престанку радног односа број 2027/18 од 28.05.2018. године није ништаво, због чега тужилца нема право да јој се признају тражена права на раду и по основу рада од 01.06.2018. године док за то постоје законски разлози.

На утврђено чињенично стање судови су правилно применили материјално право доносећи побијану одлуку, а разлоге за такву одлуку у свему прихвата и Врховни касациони суд. Правилно су нижестепени судови закључили да тужилца није у року од 30 дана из члана 187. Закона о раду обавестила туженог, као свог послодавца, да постоје околности због којих послодавац не може тужилци да откаже уговор о раду. Наиме, тужилци је радни однос престао 31.05.2018. године, истеком времена на који је закључен уговор о раду, туженом, као послодавцу тада није било познато да постоје околности због којих тужилци не може да откаже уговор о раду, због трудноће, а тужилца није у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавестила туженог, достављањем одговарајуће медицинске документације, да је у другом стању.

Супротно наводима ревизије рок од 30 дана за достављање медицинске документације о постојању трудноће тече од дана престанка радног односа истеком уговора о раду на одређено време, а не од дана када је то решење достављено тужилци.

Чланом 175. став 1. Закона о раду прописано је да радни однос престаје истеком рока за који је заснован, па из саме формулације закона произлази када престаје радни однос који је заснован на одређено време. Радни однос заснован на одређено време престаје истеком рока на који је заснован и ако је запослени на боловању, или на годишњем одмору, осим ако боловање није отворено због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или ради посебне неге детета. Закон изричито не прописује да је послодавац у обавези да донесе решење о престанку радног односа због истека рока на који је закључен уговор о раду, али послодавци то чине из разлога целисходности. Међутим, решење које се доноси у таквој ситуацији је

декларативног карактера. Целисходност доношења решења се огледа не само због евиденције послодавца, већ и зато што послодавац на тај начин испуњава обавезу да запосленог обавести о његовим правима након престанка радног односа у складу са чланом 192. Закона о раду (обраћање Националној служби за запошљавање ради остваривања права за случај незапослености, обавештавање запосленог о заради, накнади зараде и другим примањима која је остварио, а која му евентуално нису исплаћена до дана престанка радног односа, као и правна поука односно право запосленог да у року од 60 дана од дана достављања решења покрене спор пред надлежним судом, односно арбитром). Међутим, чињеница да ли је запослени и када примио решење не утиче на престанак радног односа који престаје по самом уговору, већ на остваривање других права. Датум пријема решења је битан јер од тада почиње да тече рок од 60 дана у коме запослени може евентуално да поднесе тужбу суду ради побијања тог решења.

У смислу наведеног, тужиљи је радни однос престао 31.05.2018. године, истеком времена на који је закључила уговор о раду, па од тада тече рок од 30 дана у коме је требало да обавести послодавца о чињеници да је у другом стању, односно да постоје околности из члана 187. Закона о раду због којих тужени не би могао да тужиљи откаже уговор о раду. У поступку је неспорно утврђено да је тужиља обавестила туженог, као свог послодавца, о томе да је у другом стању и доставила медицинску документацију дату од стране надлежног органа дана 06.07.2018. године, дакле после протеча рока од 30 дана од дана престанка радног односа. Зато је правилна одлука о томе да је тужиљи истекао рок од 30 дана (који је преклузивне природе), за достављање медицинске документације и обавештење послодавца да је у другом стању.

Врховни касациони суд је ценио и остале наводе изјављене ревизије којима се не доводи у сумњу правилност и законитост побијане пресуде због чега ти наводи нису посебно образложени.

Тужиља није успела у ревизијском поступку, због чега нема право на накнаду трошкова тог поступка које је тражила и определила у ревизији, а у смислу члана 153. и члана 154. Закона о парничном поступку.“

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2111/21 од 19.5.2022. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 14.11.2023. године)