

ЗАСТАРЕЛОСТ

У радном спору, право на истицање ништавости уговора о раду или његовог анекса, из разлога прописаних законом, не застарева.

Из образложења:

„...Првостепени суд је одбио тужбени захтев за утврђење ништавости анекса уговора о раду који је тужили умањен коефицијент радног места, оцењујући да је тужба неблагоприятна, јер је од дана закључења анекса уговора о раду, па до дана подношења тужбе, протекао рок од 90 дана, прописан чланом 195. став 2. Закона о раду.

Одлучујући о жалбама парничних странака, другостепени суд је укинуо првостепену пресуду и одбацио тужбу тужиле, као неблагоприятну, прихватајући став првостепеног суда везано за примену члана 195. Закона о раду, закључујући да је Закон о раду специјални закон у односу на Закон о облигационим односима, па правило о преклузији, по протеку рока од 90 дана, важи и за случај утврђења ништавости уговора о раду или анекса уговора о раду. Чињеница да је првостепени суд у току претходног испитивања тужбе, у смислу члана 294. ЗПП, пропустио да донесе решење којим се тужба одбацује као неблагоприятна, не значи да је суд дужан да одлучи мериторно о тужбеном захтеву, из којих разлога је првостепена пресуда укинута и тужба применом ове законске одредбе, одбачена.

Основано се ревизијом тужиле указује да се изложено становиште судова у погледу застарелости права на истицање ништавости уговора о раду, заснива на погрешној примени материјалног права.

Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) који је важио у спорном периоду, прописује да су поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца и о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су (члан 9. став 2); ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом, а право да се захтева утврђивање ништавости не застарева (члан 11. ст. 1. и 2); против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права (члан 195. ст. 1. и 2).

Имајући у виду наведене одредбе Закона о раду, који јесте специјални пропис којим се регулишу права, обавезе и одговорности из радног односа, а посебно изричиту одредбу по којој право да се захтева утврђивање ништавости (уговора) не застарева, Врховни касациони суд налази да се истицање ништавости уговора о раду или његовог анекса из разлога које прописује овај закон, не може везивати за рок који је прописан одредбом члана 195. овог закона у оквиру поглавља који регулише заштиту права запослених. У радном спору не могу се искључити ни други случајеви ништавости уговора које прописује Закон о облигационим односима, а који се супсидијарно примењује на облигационе односе који нису уређени Законом о раду, а произилазе из уговорног односа послодавца и запосленог (члан 23. ЗОО). Такав закључак је усвојен и на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда одржаној 12.10.2021. године.“

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2657/2021 од 3.11.2021. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 5.7.2022. године)