



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1548/2024
26.02.2026. године
Београд

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Мирјане Андријашевић, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиље АА из ..., Општина ..., чији је пуномоћник Иван Бајазит, адвокат из ..., против туженог Дома здравља „Свети Ђорђе“ из Тополе, кога у поступку по ревизији заступају пуномоћници Љубица Мићовић и Мирослав Дмитровић, адвокати из ..., ради утврђења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 76/24 од 02.02.2024. године, у седници одржаној 26.02.2026. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 76/24 од 02.02.2024. године, у ставу првом изреке.

Образложење

Пресудом Основног суда у Аранђеловцу, Судска јединица у Тополи П1 24/22 од 04.04.2023. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев и утврђено да је тужиља засновала радни однос на неодређено време код туженог Дома здравља „Свети Ђорђе“ од 01.07.2011. године, што је тужени дужан да призна и трпи. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиљи накнади трошкове поступка у износу од 149.485,05 динара са законском затезном каматом од дана извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 76/24 од 02.02.2024. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован захтев тужиље за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужени је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану правноснажну пресуду на основу члана 408. у вези члана 441. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, број 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14, 87/18 и 10/23, у даљем тексту: ЗПП), Врховни суд је утврдио да је ревизија туженог неоснована.

У поступку пред другостепеним судом није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности. Ревизијом се не указује на друге битне повреде поступка које могу бити разлог за изјављивање ревизије према члану 407. став 1. тачке 1. - 3. ЗПП

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је почев од 2007. године била у радном односу код туженог на одређено време због повећаног обима посла и обављала је послове У периоду од 04.05.2010. године до 30.06.2011. године (13 месеци и 27 дана) тужила је у континуитету, по основу више sukcesивно закључених уговора о раду на одређено време (уговори о раду бр.01-395 од 04.05.2010. године, бр.01-531 од 29.06.2010. године, бр.01-744 од 29.09.2010. године, бр.01-914 од 29.12.2010. године и бр.01-319 од 29.03.2011. године) због повећаног обима посла непрекидно обављала послове на радном месту По истеку сваког уговора о раду тужили је радни однос престајао и потом је закључиван нов уговор о раду. Након истека уговора о раду од 29.03.2011.године, који је истекао 30.06.2011. године, тужила је имала прекид у раду код туженог све до 14.09.2011. године, када је поново закључила уговор о раду на одређено време. Последњи уговор о раду на одређено време тужила је закључила 30.03.2012. године. Решењем туженог од 30.06.2012.године тужили је отказан уговор о раду због протека рока на који је радни однос заснован. Тужба у овој парници је поднета 20.09.2012. године и непресуђеним делом тужбеног захтева тужила је тражила да се утврди да је засновала радни однос на неодређено време дана 01.07.2011. године.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су правноснажно усвојили овај непресуђени део тужбеног захтева, закључивши да су у конкретном случају испуњени услови за преображај (прерастање) радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време у смислу члана 37. став 4. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 и 54/09), с обзиром на то да је тужила обављала у континуитету и без прекида исте трајне послове код туженог у периоду од 04.05.2010. године до 30.06.2011. године, на основу више sukcesивно закључиваних уговора о раду на одређено време који се сматрају једним уговором о раду, те је испуњен битан услов - да је радни однос на одређено време трајао дуже од 12 месеци без прекида и да је тужила наставила да ради још пет радних дана након истека 12 месеци, због чега је радни однос тужиле на одређено време прерастао у радни однос на неодређено време после 04.05.2011. године, када је протекло 12 месеци у континуитету. Како је постављеним тужбеним захтевом тражено утврђење да је тужила засновала радни однос на неодређено време са даном 01.07.2011. године, нижестепени судови су одлучили у границама постављеног тужбеног захтева у смислу члана 3. став 1. ЗПП.

Врховни суд налази да је побијана правноснажна пресуда заснован на правилној примени материјалног права.

Наиме, одредбама члана 37. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/2005, 61/2005, 54/2009), важећим у време рада тужиле код туженог, било је прописано да се радни однос заснива на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећања обима посла који траје одређено време и слично за време трајања тих потреба (став 1); да послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1 истог члана, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци (став 2, са изузетком замене привремено одсутног радника); да се под прекидом

не сматра прекид краћи од 30 дана (став 3) и да радни однос заснован на одређено време постоје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос (став 4).

Цитиране законске одредбе регулишу заснивање радног односа на одређено време и истим је прописано у којим случајевима може да се заснује радни однос на одређено време, максимална дужина трајања рада на одређено време и последице прекорачења рока на који је заснован радни однос на одређено време, односно да је заснован радни однос на неодређено време уколико је уговор о раду закључен супротно одредбама овог закона или пак ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за који је уговор закључен. Више закључених уговора о раду на одређено време (сукцесивни уговори) сматрају се једним уговором, а укупно трајање рада на истим пословима по више уговора не може бити дуже од 12 месеци, са или без прекида. За преображај радног односа довољно је да запослени након истека 12 месеци ради још пет дана, који рок од пет дана се има рачунати или од истека једног уговора или од истека једне године рада. Закључивање више сукцесивних уговора о раду на одређено време, чије трајање у збиру износи више од 12 месеци, на истим пословима, води злоупотреби права од стране послодавца и изигравања правила о временском ограничењу рада на одређено време.

Имајући у виду чињеницу да је тужила по основу више сукцесивно закључених уговора о раду на одређено време у периоду од 04.05.2010.године до 30.06.2011.године била радно ангажована код туженог ради обављања послова ... због повећаног обима посла и да је у наведеном периоду обављала исте послове трајног карактера на истом радном месту без прекида у раду, правилно су нижестепених судова одлучили да су у конкретном случају испуњени услови за преображај радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време. За преображај радног односа довољно је то што је тужила радила још пет радних дана након истека 12 месеци. С обзиром на то да је тужила непрекидно радила 13 месеци и 27 дана на истим пословима, а да је тужени као послодавац злоупотребио права из Закона о раду, произлази закључак да су по истеку 12 месеца, као најдужег рока у коме заспослени може бити ангажован по основу уговора о раду закљученог на одређено време, настали услови из члана 37. став 4. Закона о раду за прерастање радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, јер је тужила и након 04.05.2011. године (када је требало да јој престане радни однос на одређено време истеком 12 месеци) наставила да ради код туженог.

Супротно наводима ревизије, чињеница да је у овај парници правноснажно одбијен тужбени захтев у делу којим је тужила тражила да суд поништи као незаконито решење директора туженог од 30.06.2012. године којим је тужилји отказан последњи уговор о раду од 30.03.2012. године (зато што је утврђено да га је потписало овлашћено лице код туженог) и да обавезе туженог да се њом закључи уговор о раду на неодређено време и да је врати на рад и распореди на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима, није од утицаја на правилност побијане одлуке којом је утврђено постојање радног односа тужилје на неодређено време, односно њен радно-правни статус код туженог. Ово из разлога што континуирани рад тужилје по основу више закључених уговора о раду на одређено време на истим пословима и код истог послодавца, код којег је очигледно постојала стална потреба за радом тужилје, представља рад у јединственом радном односу, без обзира на на евентуално донета решења послодавца о отказу уговора о раду и без

обзира да ли је тужила таква решења примила и побијала. Радни однос заснован на одређено време престаје истеком времена на који је заснован, па донето решење послодавца о отказу уговора о раду због протеча времена имао само деклараторни карактер. Због тога Врховни суд сматра да чак и у ситуацији да је правноснажно одбијен тужбени захтев да се поништи као незаконито решење директора туженог од 30.06.2012. године којим је тужили отказан последњи уговор о раду од 30.03.2012. године није сметња за утврђење да је засновала радни однос на неодређено време. Ово посебно што је у конкретном случају захтев за поништај решења туженог о отказу последњег уговора о раду на одређено време одбијен из разлога што је овај захтев тужила засновала на наводима тужбе да га није потписао директор већ помоћник који није био овлашћен на то, а у току парнице је чињенично расправљено и утврђено да је лице које је потписало предметно решење имало овлашћење директора на основу члана 192. Закона о раду.

Такође, супротно наводима ревизије, тужба у овај парници је поднета благовремено.

Закон о раду у члану 195. став 2. прописује да рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права. Имајући у виду ово императивно процесно правило о судској заштити, рок од 90 дана је преклузивни рок који тече од дана достављања решења о отказу, јер је тада видљива повреда права запосленог, а у случају отпуштања без решења рок тече од фактичког прекида рада јер је то моменат сазнања за повреду права. То значи да су неосновани наводи ревизије да је тужила за повреду права сазнала 01.07.2011. године када јој је радни однос фактички престао истеком времена на који је заснован, имајући у виду да је тужила поново засновала радни однос код туженог на одређено време 15.09.2011. године који је престао 30.06.2012. године протеком рока на који је заснован, а тужила тражи утврђење да је у радном односу на неодређено време од 01.07.2011. године. Како је тужили радни однос престао решењем од 30.06.2012. године, а тужбу за утврђење је поднела 20.09.2012. године, то значи да је тужба благовремена.

Из изнетих разлога, Врховни суд је применом одредбе члана 414. став 1. ЗПП одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија
Мирјана Андријашевић, с.р.**

**За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић**