



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 3059/2020
23.12.2020. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Јасминке Станојевић, председника већа, Бисерке Живановић и Споменке Зарић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., коју заступа Ивана Димитријевић Пекдемир, адвокат из ..., против тужене Републике Србије, Дом ученика средњих школа у Нишу, коју заступа Тихомир Крстић, адвокат из ..., ради поништаја и утврђења, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1363/20 од 26.06.2020. године, у седници одржаној дана 23.12.2020. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 1363/20 од 26.06.2020. године.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиле за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Основног суда у Нишу П1 1930/19 од 13.12.2019. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиле, којим је тражила да се поништи као незаконито решење тужене број ... од ...2019. године, као и да се тужена обавезе да је врати на рад и призна јој сва права на раду и по основу рада, од дана престанка радног односа до враћања на рад. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиле, којим је тражила да се утврди да се тужилца налази у радном односу на неодређено време код тужене на пословима ... почев од 12.07.2019. године, као и да се обавезе тужена да са тужиљом закључи уговор о раду на неодређено време почев од 12.07.2019. године, на пословима Ставом трећим изреке, обавезана је тужилца да туженој на име трошкова парничног поступка исплати износ од 34.500,00 динара, са законском затезном каматом од дана извршности пресуде, па до кончане исплате.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 1363/20 од 26.06.2020. године одбијена је као неоснована жалба тужиле и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилца је благовремено изјавила ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући правилност побијане пресуде у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник Републике Србије“, бр. 72/11, 55/14), Врховни касациони суд је оценио да ревизија тужиље није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је код тужене била радно ангажована на пословима ... у периоду од 03.10.2012. године до 11.07.2019. године, на основу већег броја уговора о раду (24 уговора) који су сукцесивно закључивани на одређено време. Тужиља је имала прекид рада тужи од 30 дана од 05.07.2013. године до 28.08.2013. године и у периоду од 23.06.2014. године до 14.08.2014. године. Уговором о раду број 162 од 13.02.2015. године, тужиља је код туженог засновала радни однос на одређено време до 12 месеци почев од 14.02.2015. године. Дана 17.03.2015. године, тужиља је доставила туженом обавештење да се налази у првом месецу трудноће, заједно са медицинским извештајем, као и потврду о наступању привремене спречености за рад од 31.03.2015. године. Дана 01.04.2015. године, тужени је донео одлуку број 444 којом се тужиља прима у радни однос на одређено време ради обављања послова ..., због посебне заштите права радника по члану 187. Закона о раду до истека коришћења права на одсуство почев од 01.04.2015. године. Анексом уговора о раду од 01.04.2015. године, измењена је тачка 3. Уговора о раду од 13.02.2015. године, тако што је тужиљи продужено трајање радног односа на одређено време до истека коришћења права на одсуство. У периоду од 01.04.2015. године до 11.07.2019. године тужиља је континуирано била на одсуству због привремене спречености за рад најпре ради одржавања трудноће, затим породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета. Последњи дан одсуства по наведеном основу био је 11.07.2019. године, када је тужени донео спорно решење којим је тужиљи отказао Уговор о раду и Анекс уговора о раду и констатовао да тужиљи код туженог престаје радни однос са даном 11.07.2019. године.

С обзиром на овако утврђено чињенично стање, нижестепени судови су закључили да је решење о отказу уговора о раду тужиљи законито, јер представља деклараторни акт којим се констатује чињеница престанка радног односа због истека рока за који је заснован, а у смислу одредбе члана 175. став 1. у вези са чланом 187. став 2. Закона о раду и у складу са којим одредбама је тужени послодавац правилно поступио у конкретној ситуацији. Такође, нижестепени судови су закључили да није дошло до преображаја радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време у конкретном случају, јер је тужиља у периоду од 03.10.2012. године до 13.08.2014. године остварила континуирани ефективни рад на пословима ... у трајању краћем од 24 месеца, јер је имала два прекида радног односа у трајању дужем од 30 дана. У периоду од 14.08.2014. године до 11.07.2019. године, тужиља је код туженог остварила континуирани рад на истим пословима у трајању краћем од 24 месеца, с обзиром да је на ефективном раду била краће од годину дана, јер је остало време непрестано била ван радног процеса због привремене спречености за рад, односно трудноће и коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

По оцени Врховног касационог суда, нижестепени судови су у конкретном случају правилно применили материјално право и одбили тужбени захтев тужиље.

Одредбом члана 69. Закона о ученичком и студентском стандарду прописано је да се у погледу права, обавеза и одговорности запослених у установи примењује Закон којим се уређује радни однос, оснивање и рад јавних служби, ако овим Законом није другачије одређено.

Одредбом члана 187. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005), прописано је да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду (став 1.). Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство (став 2.).

Одредбом члана 37. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 55/09, 32/13 и 75/14), прописано је, између осталог, да уговор о раду може да се закључи на одређено време, да заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком и извршењима одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба (став 1.); да послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана, на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца (став 2.); да се прекид краћи од 30 дана не сматра прекидом периода из става 2. овог члана (став 3.); те да се ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за који је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време (став 6.).

Правилно су нижестепени судови закључили да је тужиљи радни однос код туженог престао због истека рока на који је заснован, имајући у виду да је у периоду од 01.04.2015. године до 11.07.2019. године, тужиља спадала у заштићену категорију запослених због чега је и закључен Анекс уговора о раду на одређено време од 01.04.2015. године, а тужиљи продужено трајање радног односа на одређено време до истека коришћења права на одсуство у смислу одредбе члана 187. Закона о раду. Смисао ове норме је забрана отказа одређеним категоријама радника, у конкретном случају тужиљи која је била на одсуству због привремене спречености за рад, односно трудноће и коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета. Имајући у виду разлог одсуства, супротно наводима ревизије, правилно је тужена са тужиљом ограничила трајање радног односа колико траје коришћење права на одсуство, у складу са ставом 2. наведеног члана.

Из садржине члана 37. Закона о раду произилази да послодавац и запослени могу да закључе један или више сукцесивних уговора о раду на одређено време на истим пословима, чије укупно трајање непрекидно или са прекидима краћим од 30 дана не може да буде дуже од 24 месеца, а да би се применило правило преображаја радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време из става 5. овог члана, неопходно је да

запослени остане на раду код послодавца најмање још пет радних дана од истека рока утврђених уговором о раду или по истеку 24 месеца рада. У конкретном случају, тужиља није остварила ефективни континуирани рад с обзиром да је тужиља у периоду од 03.10.2012. године до 13.08.2014. године имала прекид радног односа у трајању дужем од 30 дана, а да је у периоду од 14.08.2014. године до 11.07.2019. године имала континуирани рад, али не ефективан, јер је била ван радног односа због привремене спречености за рад и коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, па супротно наводима ревизије, нису се стекли услови ни за активирање правне фикције из члана 37. став 6. Закона о раду.

Са изнетог, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци применом одредбе члана 414. став 1. ЗПП.

Одбијен је захтев тужиље за накнаду ревизијских трошкова, јер по повом правном леку тужиља није успела, применом одредбе члана 165. ЗПП.

Председник већа - судија
Јасминка Станојевић, с.р.

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић