



Република Србија  
ВРХОВНИ СУД  
Рев2 3211/2021  
29.06.2023. године  
Београд

## У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Бранислава Босиљковића, председника већа, Бранке Дражић и Драгане Бољевић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., кога заступа Звездан Пешић адвокат из ..., против туженог ЈКП „Јединство“ Бојник, кога заступа Зоран Марковић адвокат из ..., ради утврђења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2605/2021 од 17.06.2021. године, на седници одржаној 29.06.2023. године, донео је

## ПРЕСУДУ

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2605/2021 од 17.06.2021. године.

Свака странка сноси своје трошкове поступка по ревизији.

## Образложење

Пресудом Основног суда у Лебану П1 8/2020 од 04.01.2021. године, исправљеном решењем истог суда од 09.02.2021. године, ставом првим изреке усвојен је тужбени захтев и утврђено да је тужиочев радни однос на одређено време код туженог, заснован уговорима о раду број ... од ...2012. године, број ... од ...2013. године, број ... од ...2013. године и број ... од ...2013. године, прерастао у радни однос на неодређено време са даном ...2013. године, па је поништено решење о престанку радног односа број ... од ...2017. године. Ставом другим изреке обавезан, је тужени да врати тужиоца на рад, а ставом трећим да накнади тужиоцу трошкове поступка у износу од 88.500,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 2605/2021 од 17.06.2021. године, ставом првим изреке, одбијена је жалба туженог и потврђена означена првостепена пресуда у ставовима првом и другом изреке. Ставом другим изреке, преиначена је одлука о трошковима из трећег става изреке првостепене пресуде и обавезан тужени да накнади тужиоцу трошкове поступка од 156.000,00 динара, а ставом трећим и да накнади трошкове жалбеног поступка од 12.000,00 динара.

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

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку – ЗПП („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14, 57/18, 18/20, 10/23), Врховни суд је оценио да је ревизија туженог неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности, нити постоје пропусти у примени одредаба ЗПП пред другостепеним судом.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиочево радно ангажовање код туженог трајало је почев од ...2011. године закључно са ...2017. године, на основу 22 уговора о раду на одређено време које су тужилац и тужени закључивали сукцесивно. У периоду од 15 месеци од 15.08.2011. до 22.12.2012. године дошло је до прекида тужиочевог радног односа у периоду од 19. маја до 22. јуна 2012. године, у трајању дужем од 30 дана. У наредном периоду од 58 месеци, почев од 23.12.2012. до 15.12.2017. године, није било прекида континуитета тужиочевог радног односа (у трајању дужем од 30 дана), јер он у том периоду није радио само од 31. августа до 20. септембра 2016. године. Решењем туженог од ...2017. године констатовано је да тужиоцу престаје радни однос код туженог са даном ...2017. године, због истека рока на који је заснован. Затим је, након поновног закључења још једног уговора на одређено време од 18.09.2017. године, тужени донео ...2017. године још једно решење о престанку радног односа тужиоцу због истека рока за који је заснован.

На основу овако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови су усвојили тужбени захтев, пошавши од одредаба члана 37. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, ... 32/13) које су биле у примени до 28.07. 2014. године и новелираних одредаба истог члана истоименог закона („Службени гласник РС“, бр. 24/05,...75/14) које су на снази од 29.07.2014. године, пошто су закључили да су у конкретном случају сукцесивни уговори о раду на одређено време у ствари један уговор, да је тужилац континуирано радио на истоврсним пословима, да су се стекли услови за преображај радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време захтевани у време закључења уговора о раду и да је прерастање тужиочевог радног односа на неодређено време наступило по самом закону, дана 27.12.2013. године, истеком пет радних дана после дванаестомесечног периода који је започео 21.12.2012. године. Будући да је прерастање радног односа на неодређено време наступило по самом закону, чињеница што је је тужилац и у наредном периоду континуирано фактички радио по уговорима о раду на одређено време, све до 15.12.2017. године, не може утицати на доношење другачије одлуке.

Апелациони суд је притом имао у виду и да на закључак о основаности тужбеног захтева не могу утицати одредбе чл. 27е став 34. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, бр. 108/13, који је био у примени од 01.03.2014. године) и Уредбе о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, донете у извршавању наведеног закона, као и Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, бр. 68 од 04.08.2015. године). Ово стога што се у конкретном случају не ради о новом запошљавању, већ о раду лица које је било у радном односу код туженог послодавца и примени правила о преображају радног односа по самом закону, у складу са раније важећом одредбом члана 37. став 4. Закона о раду, који је преображај наступио пре примене наведених норми као и новелиране одредбе члана 37. став 4. Закона о раду. Будући да је тужиочев радни однос на одређено време још

27.12.2013. године преображен у радни однос на неодређено време, одбијен је и захтев за поништај решења о престанку радног односа истеком рока на који је заснован.

По оцени Врховног суда, нижестепени судови су правилно применили материјално право.

Одредбама члана 37. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005,...32/2013) које су биле у примени до 28.07.2014. године 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, повећање обима посла које траје одређено време и слично, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци (став 1); да се под прекидом из става 1. овог члана не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана (став 2); да радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може да се заснује до повратка привремено одсутног запосленог (став 3); и да радни однос заснован на одређено време постаје 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).

Новелираним чланом 37. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 75 од 29.07.2014. године) прописано је да уговор о раду може да се закључи на одређено време за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем 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 другог овог члана (став 3). Изузеци од правила садржаних у ставу другом овог члана прописани су ставом четвртим истог члана. 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).

Радни однос се заснива по правилу на неодређено време. Међународни стандарди рада предвиђају више форми флексибилних облика рада и запошљавања у које спада и рад на одређено време. Међутим, у циљу очувања права на рад као основног људског права, међународни стандарди изражавају тежњу ка сталношћу радног односа. Због тога што је радни однос на неодређено време правило, а рад на одређено време изузетак, рад на одређено време је ограничен Законом о раду и то на 12 месеци (према одредби члана 37. став 1. која је важила до 28.07.2014. године) односно до 24 месеца (према одредби члана 37. став 2. важећој од 29.07.2014. године). У сваком случају, чим протекне пет дана од истека времена на који је закључен уговор о раду на одређено време, током којих је запослени наставио са радом, активира се правило о преображају, без обзира на евентуално закључење новог уговора. Заповест закона о ограниченом трајању радног односа на одређено време ради обављања одређених истоврсних послова, при чему укупно трајање по сукцесивним уговорима не може бити дуже од законом прописаног рока, а утврђује се сабирањем трајања сваког радног односа на одређено време, има за циљ спречавање послодавца да злоупотребљава права и обавезе из уговора о раду на одређено време и да изигра правила о временском

ограничењу рада на одређено време које и постоји због тога што је за све време трајања рада на одређено време радник у егзистенцијалној неизвесности.

Рок од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права из члана 195. став 2. Закона о раду у случају подношења тужбе за утврђење да је радни однос на одређено време постао радни однос на неодређено време, почиње да тече од дана достављања решења о отказу, односно од дана фактичког престанка радног односа. На штету тужиоца не може се ставити околност што је он, иако је његов радни однос преображен у радни однос на неодређено време још 27.12.2013. године, закључио низ анекса уговора о раду на одређено време, нити чињеница да су ти анекси касније закључивани може поништити правну последицу која је наступила по самом закону (фикција преображаја радног односа у рад на неодређено време) нити његову тужбу у конкретном случају учинити неблагоприятном. Ово стога што је интерес запосленог, који је слабија уговорна страна у уговору о раду, да остварује зараду на основу рада, која је извор његове егзистенције, и тај се његов интерес остварује све док му је омогућено да ради, на неодређено или на одређено време, на основу уговора о раду који му нуди и сачињава послодавац, а на чију садржину запослени не може да утиче. Однос између радника и послодавца уређен је посебним законом (Законом о раду) управо зато што је радник слабија уговорна страна, па би било неправично када би се на уговор о раду примењивало у потпуности свако од начела облигационог права, између осталих и она о равноправности страна, аутономији воље, једнаке вредности давања. Међутим, Закон о раду не искључује у потпуности примену правила облигационог права, нарочито не у погледу питања која он сам не уређује, а која се примењују у споровима из радних односа на основу члана 23. и 25. став 3. Закона о облигационим односима. Због тога је неосновано указивање туженог у ревизији да је тужба од 08.11.2017. године у конкретном радном спору поднета неблагоприятно.

Како се ревизијом у ствари понављају наводи из жалбе туженог који су, супротно ревизијским наводима, правилно оцењени од стране апелационог суда, то је Врховни суд, применом члана 414. ЗПП одлучио као у изреци.

Тужени није успео у поступку по ревизији, а одговор тужиоца на ревизију није био потребан, па је одлучено да свака странка сноси своје трошкове ревизијског поступка, применом члана 165. став 1. у вези с чл.153. став 1. и 154. став 1. ЗПП.

**Председник већа – судија  
Бранислав Босиљковић с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић