



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 4119/2022
02.02.2023. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Татјане Матковић Стефановић, председника већа, Јасмине Стаменковић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Нада Конатар, адвокат из ..., против тужене Националне службе за запошљавање, са седиштем у Београду, ради утврђења, одлучујући о ревизији тужиље, изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 659/22 од 24.03.2022. године, у седници одржаној 02.02.2023. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 659/22 од 24.03.2022. године.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 2551/19 од 11.06.2021. године, ставом првим изреке, одбачена је тужба тужиље у делу којим је тражила да суд утврди да је код тужене засновала радни однос на неодређено време по основу Уговора о раду бр. ../2009 од 15.12.2009. године, којим је радни однос на одређено време преображен у радни однос на неодређено време почев од 28.12.2009. године, или да је код тужене засновала радни однос на неодређено време Уговором о раду бр. ../2016 од 16.06.2016. године, којим је радни однос на одређено време преображен у радни однос на неодређено време почев од 18.08.2016. године и да се обавезе тужена да тужиљу врати на рад, на радно место које одговара школској спреми и радним способностима тужиље, као неблаговремена. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиље, којим је тражила да се утврди да је код тужене засновала радни однос на неодређено време по основу Уговора о обављању привремених и повремених послова бр. ../2018 од 15.03.2018. године, бр. ../2018 од 10.09.2018. године и бр. ../2019 од 07.03.2019. године и да се обавезе тужена да тужиљу врати на рад, на радно место које одговара школској спреми и радним способностима тужиље, као неоснован. Ставом трећим изреке одлучено је да свака странка сноси своје трошкове поступка.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 659/22 од 24.03.2022. године, одбијена је као неоснована жалба тужиље и потврђена је првостепена пресуда у ставу првом изреке, у делу става другог, којим је одбијен тужбени захтев тужиље којим је тражила да се утврди да је код тужене засновала радни однос на неодређено време по основу Уговора о обављању привремених и повремених послова бр. ../2018 од

15.03.2018. године, бр. ../2018 од 10.09.2018. године и бр. ../2019 од 07.03.2019. године и да се обавезе тужена да тужиљу врати на рад и у ставу трећем изреке. У ставу другом изреке укинута је првостепена пресуда у преосталом делу става другог изреке и тужба је у делу захтева да се обавезе тужена да тужиљу врати на радно место које одговара школској спреми и радним способностима тужиље одбачена.

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

У одговору на ревизију тужена је оспорила ревизијске наводе тужиље. Трошкове није тражила.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, број 72/11...18/20) и утврдио да ревизија тужиље није основана.

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

Према утврђеном чињеничном стању, тужиља је код тужене у периоду 04.12.2008. - 16.06.2016. године, закључила већи број уговора о раду на одређено време у трајању до 6 месеци, са назначењем да се исти закључују због потребе посла. Почев од 2014. године, тужена је почела да доноси формална решења, којим је тужиљи отказивала уговоре о раду на одређено време због истека рока на које је засновала радни однос на одређено време. Решењем од 14.09.2016. године, тужиљи је отказан Уговор о раду од 16.06.2016. године, због истека рока на који је заснован радни однос на одређено време, и то закључно са 21.09.2016. године, са поуком да против овог решења може покренути спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана пријема решења, а које решење је тужиља уредно примила 20.09.2016. године. Након тога, тужиља је по основу Уговора о раду од 08.11.2016. године, ради обављања ... послова у ... са наведеним описом послова, засновала радни однос на одређено време, али за разлику од претходно закључиваних уговора о раду на одређено време, у овом случају је ради замене привремено одсутне запослене и то почев од 14.11.2016. године, уз назначење у уговору да радни однос може трајати најдуже до повратка на рад привремено одсутне запослене. Решењем тужене од 15.03.2018. године, тужиљи је отказан Уговор о раду од 08.11.2016. године, због повратка на рад привремено одсутне запослене, закључно са 19.03.2018. године. Након тога, тужиља је са туженим закључила три Уговора о обављању привремених и повремених послова, и то од 15.03.2018. године, од 10.09.2018. године и од 07.03.2019. године, а радно ангажовање код тужене је престало 03.07.2019. године.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је са позивом на одредбу члана 37. и 195. Закона о раду, нашао да је тужба тужиље у делу којим је тражила да се утврди да је засновала радни однос на неодређено време код тужене по основу Уговора о раду на одређено време, који су формално закључивани због потребе посла у периоду 15.12.2009. - 16.06.2016. године, неблаговремена. Према образложењу првостепеног суда, тужиљи је последњи Уговор о раду на одређено време који је

закључен због потреба посла од 16.06.2016. године отказан решењем због истека рока на који је заснован и то закључно са 21.09.2016. године, након чега је тужиља имала прекид у раду до закључења Уговора о раду од 08.11.2016. године на одређено време, а који је тужиља закључила ради замене привремено одсутне запослене и по основу ког је ступила на рад 14.11.2016. године. Према оцени првостепеног суда, тужиља је морала бити свесна да уговор о раду на одређено време од 08.11.2016. године, као самосталан уговор, има другачију правну природу у односу на претходно закључене уговоре на одређено време. Тужиља је, у смислу члана 195. ЗОР, према становишту првостепеног суда, требало да иницира судски поступак у року од 60 дана од дана сазнања за повреду права, односно пријема решења од 14.09.2016. године, којим је тужиљи отказан последњи уговор о раду на одређено време који је закључен због потребе посла, а које решење је примила 20.09.2016. године. Имајући у виду да је тужиља судску заштиту тражила тек након што јој је радно ангажовање код тужене престало 03.07.2019. године, иста је преклудирала у праву да захтева да се утврди да је засновала радни однос на неодређено време Уговором о раду од 15.12.2009. године, којим би радни однос на одређено време био преображен у радни однос на неодређено време почев од 28.12.2009. године, као и да захтева да се утврди да је засновала радни однос на неодређено време Уговором о раду од 16.06.2016. године, којим би радни однос на одређено време био преображен у радни однос на неодређено време почев од 18.08.2016. године. Што се тиче радног ангажовања тужиље по основу три уговора о обављању привремених и повремених послова, првостепени суд је утврдио да је исто трајало укупно краће од 24 месеца, па нису испуњени услови за преображај радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, због неиспуњења услова из члана 37. став 2. Закона о раду. Стога је првостепени суд одбио тужбени захтев тужиље да се утврди да је код тужене засновала радни однос на неодређено време по основу Уговора о обављању привремених и повремених послова од 05.03.2018, 10.09.2018. и 07.03.2019. године.

Другостепени суд прихвата овакво становиште првостепеног суда, налазећи да је првостепени суд, правилно применио материјално право. Следом, другостепени суд је потврдио првостепену пресуду, осим у делу којим је одбијен тужбени захтев тужиље да се тужени обавезе да тужиљу врати на радно место које одговара школској спреми и радним способностима тужиље. Другостепени суд налази да је првостепена пресуда у том делу донета уз битну повреду одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, јер распоређивање запосленог није у надлежности суда, већ у искључивој надлежности послодавца, па је у том делу првостепена пресуда укинута и тужба тужиље одбачена.

Према оцени Врховног касационог суда, правилно је другостепени суд применио материјално право и то из разлога наведених у образложењу побијане пресуде.

У смислу члана 37. став 1, 2, 3. и 4. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05...32/13), радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када је у питању, између осталог, повећање обима посла који траје одређено време за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци. Под прекидом се не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана. Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

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. У смислу новелиране одредбе члана 37. став 1. и 2 и 4. тач.1 и ст.6 Закона о раду ("Службени гласник РС", бр.75/14...са изменама) уговор о раду може се закључити 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. Послодавац може закључити један или више уговора о раду на одређено време 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. Изузетно, уговор о раду на одређено време може да се закључи, ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка, а 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 које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време. Поштујући наведена правила, радни однос на одређено време може да траје најдуже 12, односно 24 месеца, без обзира да ли се заснива на основу једног или више сукцесивно закључених уговора о раду, али се протеком тог рока активира правило о преображају радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време.

Одредбом члана 195. став 1. и 2. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05...75/14), прописано је да против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно председник синдиката чији запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом. Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рок за подношење тужбе за утврђење по правилу не застарева. Међутим, имајући у виду процесно правило у судској заштити прописано одредбом члана 195. Закона о раду, рок за подношење тужбе почиње тећи од дана достављања решења о отказу уговора о раду, јер је са тим датумом очигледна повреда права запосленог, а у случају када је запосленом престао радни однос без доношења решења, од сазнања за повреду права.

У конкретном случају, тужиља је код тужене у периоду 04.12.2008. - 16.06.2016. године, закључила већи број уговора о раду на одређено време у трајању до 6 месеци, са назначењем да се исти закључује због потребе посла. Решењем тужене од 14.09.2016. године тужиљи је отказан Уговор о раду од 16.06.2016. године, због истека рока на који је заснован радни однос на одређено време и то закључно са 21.09.2016. године, након чега је тужиља уговором о раду од 08.11.2016. године засновала радни однос на одређено време, али за разлику од претходно закључиваних уговора о раду на одређено време, у овом случају ради замене привремено одсутне запослене почев од 14.11.2016. године. Код наведеног, правилно су нижестепени судови закључили да је тужиља судску заштиту по тужби за утврђење да је радни однос заснован на одређено време прерастао у радни однос на неодређено време дана 28.12.2009. године, односно дана 18.08.2016. године, могла остварити у року од 60 дана од дана престанка радног односа дана 21.09.2016. године, све имајући у виду да је након тога тужиља закључила уговор о раду на одређено време од 08.11.2016. године, премда ради замене привремено одсутне запослене - који уговор је другачије правне природе од претходно

закључиваних уговора о раду на одређено време. Следом, у том делу је тужба тужиље неблаговремена будући да је поднета 06.08.2019. године. У ситуацији када се радни однос успоставља ради замене привремено одсутног запосленог, његово трајање није ограничено до дванаест, односно двадесет четири месеца, већ дужином трајања одсутности. Радни однос који је заснован из тог разлога може да траје и краће и дуже од двадесет четири месеца, али не дуже од саме одсутности запосленог, те у том случају у време док се мења одсутни радник не може доћи до преображаја радног односа, јер постоји изузетак у смислу одредбе члана 37. став 4. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр.75/14), због чега се период у коме је тужилца мењала одсутног радника не може урачунавати приликом оцене испуњености услова за преображај радног односа. Следом, правилан је закључак нижестепених судова да је тужилца, у смислу одредбе члана 195. Закона о раду, судски поступак требало да покрене у року од 60 дана од дана сазнања за повреду права, односно од пријема решења од 14.09.2016. године, којим је тужилци отказан последњи уговор о раду на одређено време, који је закључен због потребе посла, а које решење је примила 20.09.2016. године.

Правилно је одбачена тужба у делу тужбеног захтева да се обавезе тужени да тужилцу врати на радно место које одговара школској спреми и радним способностима тужилце и у делу захтева за распоређивање запосленог јер распоређивање запосленог на друге послове остварује се анексом уговора о раду, у смислу одредби члана 171. и 172. Закона о раду.

Коначно, правилна је одлука у делу којим је одбијен тужбени захтев тужилце за утврђење да је код тужене засновала радни однос на неодређено време по основу Уговора о обављању привремених и повремених послова од 15.03.2018., 10.09.2018. и 07.03.2019. године и да се обавезе тужена да тужилцу врати на рад, а имајући у виду да је радно ангажовање тужилце по овим уговорима трајало од 15.03.2018. године до престанка рада 07.03.2019. године, односно краће од 24 месеца, те да нису испуњени услови за преображај радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време по сили закона.

С обзиром на напред изложено, неосновани су наводи ревизије о погрешно утврђеном чињеничном стању, услед погрешне оцене доказа и о погрешној примени материјалног права, па је Врховни касациони суд применом одредбе члана 414. став 1. Закона о парничном поступку, одлучио као у изреци пресуде.

**Председник већа – судија
Татјана Матковић Стефановић с.р.**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић**