



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 1881/2022**  
**08.11.2023. године**  
**Београд**

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Јелице Бојанић Керкез, председника већа, Весне Станковић и Радославе Мађаров, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Виолета Тасић, адвокат из ..., против туженог Дома здравља Лесковац, ради утврђења постојања радног односа и поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 3403/21 од 18.01.2022. године, у седници одржаној 08.11.2023. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 3403/21 од 18.01.2022. године.

**ОДБИЈА СЕ** захтев тужиље за накнаду трошкова ревизијског поступка.

## **Образложење**

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 3403/21 од 18.01.2022. године одбијена је жалба тужиље и потврђена пресуда Основног суда у Лесковцу П1 129/21 од 12.04.2021. године којом је одбијен као неоснован тужбени захтев да се утврди да је тужиљи радни однос код туженог преображен у радни однос на неодређено време, да се поништи као незаконито решење туженог бр. .../... од 05.06.2019. године и обавезе тужени да тужиљу врати на рад.

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

Испитујући побијану пресуду применом члана 408. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС" бр. 72/11...18/20) - ЗПП, Врховни суд је утврдио да је ревизија тужиље 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. Није учињена ни битна повреда из члана 374. став 1. ЗПП, јер другостепени суд у поступку

одлучивања о жалби није погрешно применио одредбе овог закона, а што је могло бити од утицаја на доношење законите и правилне одлуке.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је код туженог засновала радни однос 24.03.2008. године на одређено време, на пословима ... у Дому здравља Лесковац, и била је код туженог у континуитету радно ангажована на основу више закључених сукцесивних уговора о раду на одређено време, при чему су, након истека сваког уговора, донета решења о престанку радног односа, са поновним закључивањем нових, све до 04.06.2019. године. Прва четири уговора закључена су на период од по три месеца, затим два уговора по основу замене одсутног запосленог до повратка са породилског одсуства (ББ и ВВ), а почев од 16.03.2010. до 24.12.2012. године, по основу замене одсутног запосленог ГГ до њеног повратка са специјализације. Након тога, тужени и тужила су закључили сукцесивно четири уговора на по 3 месеца, у периоду од 25.12.2012. године до 24.12.2013. године. Дана 24.12.2013. године тужила је закључила нови уговор о раду којим је засновала радни однос на одређено време до повратка са одсуства ДД, а након њеног повратка, наредни уговор закључује 26.10.2015. године на одређено време у трајању од три месеца, који је продужаван више пута са укупним трајањем од 24 месеца, све до 25.10.2017. године. Након тога, тужила је 26.10.2017. године, закључила уговор о раду на одређено време ради замене ЂЂ, до њеног повратка са одсуства, све до 04.06.2019. године, када је тужили престао радни однос по решењу туженог од 05.06.2019. године.

Код напред утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови оцењују да је престанак радног односа тужиле законит, те да нису испуњени услови за прерастање радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време. Наведено са образложењем да је тужила у периоду од 26.10.2015. године до 25.10.2017. године обављала послове код туженог због потребе посла, на основу четири сукцесивно закључена уговора о раду на по три месеца, а након тога у периоду од 26.10.2017. године до 04.06.2019. године ради замене одсутног радника, те да није наставила да ради најмање пет дана након истека две године од заснивања радног односа због потребе посла, који услов је неопходан да би дошло до преображаја радног односа, с обзиром да је тужила након протека рока од 24 месеца наставила да ради код туженог пет радних дана, али ради замене одсутног запосленог, који рад представља околност која искључује преображај радног односа.

Према оцини Врховног суда нижестепени судови су правилно применили материјално право када су одбили тужбени захтев тужиле.

Одредбом члана 37. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05...54/09), прописано је да се радни однос заснива за 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 са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци. Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог (став 3.). Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос (став 4.).

Новелираном одредбом члана 37. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 75/14 од 21.07.2014. године), прописано је да се уговор о раду може 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 (став 1.), односно 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 из става 2. (став 3.) прописано је да се уговор о раду може закључити 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, да изузетно од става 2. уговор о раду на одређено време може да се закључи ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка (став 4. тачка 1) и да ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама тог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време (став 6.).

Одредбом члана 175. тачка 1. истог Закона прописано је да радни однос престаје истеком рока на који је заснован.

Из наведеног произлази да постоје две ситуације које доводе до трансформације уговора о раду на одређено време. У првом случају ради се о ситуацији да је заснован радни однос на неодређено време уколико је запослени засновао радни однос противно одредбама у којима закон предвиђа услове и дозвољене случајеве заснивања радног односа на одређено време. Друга ситуација која доводи до преображаја наступа у случају да запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен.

Према правилима из цитираног члана 37. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр.24/05...32/13) и новелираним одредбама истог члана Закона о раду (“Службени гласник РС” бр.75/14), до преображаја радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време може доћи у ситуацији ако запослени непрекидно или с прекидима ради дуже од 12, односно 24 месеца, али не и у случају заснивања радног односа на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, у смислу члана 37 став 4 тачка 1 Закона о раду (“Службени гласник РС” бр.75/14). Радни однос који је заснован из тог разлога може да траје и краће и дуже од 12, односно 24 месеца, али не дуже од саме одсутности запосленог, те у том случају у време док се мења одушни радник не може доћи до преображаја радног односа јер постоји постоји изузетак у смислу одредбе члана 37 став 4 Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр.75/14).

У конкретном случају, тужилца је, у периоду од 26.10.2015. године до 25.10.2017. године, тачно 24 месеца радила код туженог по основу више закључених уговора о раду на одређено време, због извршења одређеног посла, а затим је са туженим закључила уговоре о раду на одређено време ради замене привремено одушног запосленог ЂЂ, до њеног повратка са одсуства, све до 04.06.2019. године, када је тужилци престао радни однос по решењу туженог од 05.06.2019. године. Тужилца је и пре наведеног периода са туженим имала закључене уговоре о раду такође

ради замене привремено одсутног запосленог тужени, као и уговоре закључене на одређено време у складу са одредбом члана 37. став 1. Закона о раду, који укупно нису били трајања дужег од 12 месеци. У таквој чињеничној и правној ситуацији, правилан је закључак другостепеног суда да нису испуњени законом прописани услови за преображај радног односа јер тужила није наставила да ради код туженог најмање пет дана након истека две године од заснивања радног односа због извршења одређеног посла. Околност да је тужила након протекла рока од 24 месеца наставила да ради код туженог и то све до 04.06.2019. године, не утиче на испуњеност законских услова јер је тужила даљи рад обављала по другом основу, ради замене одсутног запосленог, који је сврстан као рад који се може обављати изузетно мимо законског ограничења од 24 месеца, односно трајање таквог радног односа одређено је до повратка одсутног запосленог на рад, када је у конкретном случају и наступио престанак тужилиног радног односа што је и констатовано решењем о престанку радног односа на одређено време. Сходно томе, с обзиром да тужила после повратка одсутног запосленог кога је замењивала није наставила рад код туженог наредних 5 дана, нису испуњени услови из одредбе члана 37. Закона о раду за преображај радног односа.

Неосновано се ревизијом указује да су уговори о раду закључени супротно одредби члана 37. став 1. Закона о раду будући да су послови које је тужила обављала послови за којима је постојала трајна потреба. Наиме, у члану 37. ставу 1. јасно се наводи да се уговор на одређено време може закључити за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима, оправданих роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја. Дакле, ради се о објективним критеријумима чија се испуњеност процењује у сваком конкретном случају, те није искључена могућност да то буду и стални послови чији је обим привремено увећан или се јавила потреба за њиховим обављањем у краћем року. У конкретном случају послови које је тужила обављала нису оцењени као послови који не испуњавају објективне критеријуме за њихово обављање на одређено време, нити је до таквог утврђења суд дошао током поступка, па се не ради о закључењу уговора о раду супротно одредбама закона и тиме нису испуњени услови за његову трансформацију у уговор о раду на неодређено време ни по том основу.

Осим тога, с обзиром да је тужени корисник јавних средстава, то се у односу на њега примењује и Закон о буџетском систему. Наведеним законом, чије су норме обавезујуће и за туженог, као и Законом о изменама и допунама Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, бр.108/13 – који је ступио на снагу 07.12.2013. године) и каснијим изменама и допунама, чланом 27е став 34. прописано је да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до 31.12.2015. године, односно до 31.12.2020. године. Изузетно од става 34. овог члана радни однос са овим лицима може се засновати уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног министарства, односно другог надлежног органа уз претходно прибављено мишљење министарства. Чланом 105. истог закона, прописано је да ако су одредбе других закона, односно прописа у супротности са овим законом, примењују се одредбе овог закона.

Наиме, тужила је код туженог била радно ангажован по уговорима о раду на одређено време, у периоду када он, као корисник јавних средстава није био у могућности да заснује радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних,

односно упражњених радних места, осим када за то постоји сагласност тела Владе и предлог надлежног министарства, односно другог надлежног органа уз претходно прибављено мишљење министарства, што овде није случај. Одредбе Закона о буџетском систему којима се прописује забрана заснивања радног односа са новим лицем ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места су *lex specialis* у односу на одредбе Закона о раду, којима се прописују услови за преображај радног односа са одређеног на неодређено време.

Из изложених разлога, нису испуњени услови за преображај радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време, како су то правилно закључили и нижестепени судови.

Уговор о раду који је заснован на одређено време престао је по самом закону на основу одредбе члана 175. Закона о раду, а решење о престанку радног односа има само деклараторни карактер, јер радни однос на одређено време престаје *ex lege* истеком времена на који је заснован, због чега је неоснован тужбени захтев за поништај решења туженог којим је тужиљи престао радни однос.

Имајући у виду да је тужиљи законито престао радни однос, неоснован је њен захтев за реинтеграцију у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Из изнетих разлога нису основни наводи ревизије о погрешној примени материјалног права и Врховни суд је применом одредбе члана 414. став 1. ЗПП одлучио као у изреци.

Врховни суд је, применом члана 165. става 1. у вези чланова 153. и 154. ЗПП, одбио захтев тужиље за накнаду трошкова ревизијског поступка јер тужиља није постигла успех у овом поступку.

**Председник већа – судија  
Јелица Бојанић Керкез, с.р.**

За тачност отправка  
Заменик управитеља писарнице  
Миланка Ранковић