



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
Рев2 4670/2022  
08.11.2023. године  
Београд

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Звездане Лутовац, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у правној ствари тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Драгољуб Палевић, адвокат из ..., против туженог Института за ортопедско-хирушке болести „Бањица“, са седиштем у Београду, чији је пуномоћник Јованка Зечевић Анђелковић, адвокат из ..., ради поништаја решења и утврђења, одлучујући о ревизији тужене изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 641/22 од 01.07.2022. године, у седници већа одржаној дана 08.11.2023. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ**, као неоснована, ревизија тужене изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 641/22 од 01.07.2022. године.

## **Образложење**

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 6258/21 од 02.12.2021. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев и утврђено да је тужилац дана 05.10.2007. године засновао радни однос на неодређено време код туженог што је дужан признати. Ставом другим изреке, поништено је као незаконито решење туженог бр. И-267/5 од 29.07.2016. године и обавезан је тужени да тужиоца врати на рад. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужиоцу накнади трошкове поступка од 34.500,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 641/22 од 01.07.2022. године, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда.

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

Врховни суд је испитао побијану одлуку у смислу члана 408. ЗПП („Сл. гласник РС“, бр.72/11...18/20) и утврдио да ревизија није основана.

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. Ревизијско указивање да је учињена битна повреда одредаба поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП, није од значаја јер одредбом члана 407. ЗПП та повреда није прописана као ревизијски разлог.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је код туженог у периоду од 28.09.2006. године до 29.07.2016. године обављао рад по основу седамнаест закључених уговора о раду на одређено време и уговора о привременим и повременим пословима од 03.08.2016. године, на истим пословима ... . На основу тих уговора о раду тужилац је непрекидно радио у периодима од 28.09.2006. - 27.09.2007. године, од 09.11.2007. - 08.11.2008. године, од 22.12.2008. - 21.12.2009. године, од 04.02.2010. - 03.02.2011. године, од 21.03.2011. - 20.03.2012. године, од 08.05.2012. - 07.05.2013. године, од 19.06.2013. - 18.12.2013. године, од 31.07.2014. - 29.07.2016. године, а затим на основу уговора о привременим и повременим пословима од 03.08.2016. - 31.12.2016. године. На основу уверења РФ ПИО Филијала за град Београд, утврђено је да тужилац између закључених уговора није имао прекиде у раду у дужем трајању од 30 дана, а према евиденцији о пријави и одјави са осигурања код туженог и то у периодима 28.09.2006.-27.03.2007.године; 28.03.2007.- 27.09.2007. године; 28.09.2007. - 08.11.2007. године; 09.11.2007.-08.11.2008.године; 10.11.2008.-21.12.2008.године; 22.12.2008. - 21.12.2009.године; 22.12.2009. - 03.02.2010.године; 04.02.2010. - 03.02.2011.године, 04.02.2011.-20.03.2011. године; 21.03.2011.-20.03.2012. године; 21.03.2012.-07.05.2012. године; 08.05.2012.-07.11.2012. године; 08.11.2012.-07.05.2013. године; 08.05.2013.-18.06.2013.године; 19.06.2013.-18.12.2013.године; 19.12.2013.-18.01.2014. године; 19.01.2014.-18.06.2014. године; 19.06.2014.-30.07.2014. године; 31.07.2014.-30.08.2014. године; 31.08.2014.-30.01.2015. године; 31.01.2015.-29.04.2015. године; 30.04.2015.-29.07.2016. године; 03.08.2016.-31.12.2016. године, те да је тужени тужиоцу редовно исплаћивао зараду укључујући и период за који странке нису закључиле уговор о раду (фактички рад), а у ком периоду је обављао исте послове ... . Решењем туженог од 29.07.2016. године тужиоцу је отказан уговор о раду од 31.03.2016. године и анекс број 1 уговора о раду од 30.05.2016. године, због истека рока на који је заснован радни однос. Тужба у овој правној ствари је поднета 08.08.2016. године.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су закључили да је тужилац у периоду од 28.09.2006. године до 29.07.2016. године, на основу више сукцесивно закључених уговора о раду на одређено време, који се сматрају једним уговором, обављао код туженог непрекидно исте послове ... (са прекидима краћим од 30 дана) у трајању дужем од 12 месеци и пет дана, услед чега је 05.10.2007. године дошло до преображаја радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време применом одредбе члана 37. став 4. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05...32/2013), а да у то време није било законских сметњи за заснивање радног односа на неодређено време установљене касније донетим Законом о изменама и допуна Закона о буџетском систему („Сл. гласник РС“ бр. 108/13). При том нижестепени судови налазе да донета решења о престанку радног односа на одређено време имају деклараторани карактер којим се само констатује истек рока на који су уговори закључени. Имајући у виду да је рад тужиоца трајао по уговорима о раду на одређено време до 29.07.2016. године када је и донетио решење о отказу уговора о

раду, а да је тужба поднета 08.08.2016. године, оценили су да је у смислу члана 195. Закона о раду тужба благовремено поднета. Зато је усвојен тужбени захтев и утврђено да је тужилац дана 05.10.2007. године засновао радни однос на неодређено време код туженог, поништено је као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду и тужени обавезан да тужиоца врати на рад.

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

Према одредби члана 37. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), радни однос се заснива на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје на одређено време и слично, те за време трајања тих потреба, а тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може да траје дуже од 12 месеци (став 1.), с тим што се под прекидом рада из става 1. не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана (став 2.). 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 засновао радни однос (став 4.). Према члану 195. наведеног Закона, одлука којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом. Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања одлуке, односно од сазнања за повреду права.

Законом о изменама и допунама Закона о раду, који је објављен у „Сл. гласнику РС“, бр.75/14 од 21. јула 2014. године, а који је ступио на снагу 29. јула 2014. године, измењена је цитирана одредба члана 37. Закона о раду. Том новелираним одредбом, поред осталог, је прописано 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). 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 (став 6). Новелираним одредбама Закона о раду, у члану 195, прописано је да рок за покретање спора износи 60 дана од дана достављања одлуке, односно од сазнања за повреду права.

У конкретном случају тужилац је код туженог обављао послове радног места ... од 28.09.2006. године до 29.07.2016. године, на основу више сукцесивно закључених уговора о раду на одређено време, (са прекидима краћим од 30 дана). Решењем туженог о отказу уговора о раду тужиоцу је престао радни однос 29.07.2016. године, због истека рока на који је заснован, након чега је наставио да ради на истим пословима по уговору о привременим и повременим пословима у периоду од 03.08.2016. - 31.12.2016. године. Дакле, тужилац је након истека 12 месеци

континуираног рада на одређено време и даље био у радном односу код туженог и обављао исте послове, а које је обављао све до краја његовог радног ангажовања код туженог по основу уговора о раду на одређено време (29.07.2016. године).

Насупрот наводима ревизије, по оцени Врховног суда правилно је становиште нижестепених судова да више закључених уговора о раду на одређено време имају се сматрати једним уговором, а укупно трајање рада на истим пословима по више уговора, не може бити дуже од 12 месеци, са прекидима краћим од 30 дана или без прекида. За преображај радног односа довољно је да запослени након истека 12 месеци ради још 5 радних дана, који се рачуна или од истека једног уговора, или од истека једне године рада. Закључивањем више сукцесивних уговора о раду на одређено време, чије трајање свеукупно износи више од 12 месеци на истим пословима, води злоупотреби права, од стране послодавца и изигравању правила о временском ограничењу рада на одређено време. Имајући у виду наведено да Закона о раду који је био у примени до 28. јула 2014. године дозвољава максимално уговарање рада на одређено време за период не дужи од 12 месеци, закључивање сукцесивних уговора на одређено време за обављање истих послова, који са прекидима или непрекидно траје неколико година, представља злоупотребу права (вршење противно циљу), јер указује да се у конкретном случају не ради пословима привременог карактера због повећаног обима посла, сезонским пословима и слично, већ континуирани рад тужиоца у трајању од више (15) година на истим пословима представља одраз сталне потребе послодавца.

Следом изнетог, по становишту Врховног суда, испуњени су услови за преображај радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време дана 05.10.2007. године, применом правила садржаног у члану 37. став 4 ("Службени гласник РС" 24/05... 32/13), који је важио у време настанка спорног односа, будући да је тужилац након континуираног рада од 12 месеци, наставио да ради код туженог 5 радних дана (01.10.-05.10.2016. године) и дуже. Чињеница да тужилац још тада није покренуо спор за утврђење да је заснован радни однос на неодређено време не доводи до закључка да тужилац није благовремено поднео тужбу у смислу одредбе члана 195 Закона о раду. Ово стога што рок за подношење тужбе за утврђење да је радни однос заснован на одређено време постао радни однос на неодређено време почиње да тече од дана достављања решења о отказу, јер је тада видљива повреда права запосленог. Рок од 60 дана за покретање овог спора, у складу са новелираном одредбом члана 195 Закона о раду, почео је да тече након пријема решења о отказу уговора о раду од 29.07.2016. године који није истекао у време подношења тужбе 08.08.2016. године. Неосновано се наводима ревизије указује да је тужени након истека сваког претходног уговора о раду на одређено време доносио посебна решења којима је исти уговор отказиван а чији поништај није тражен, с обзиром на то да у смислу члана 175. став 1. Закона о раду радни однос заснован на одређено време престаје истеком рока за који је заснован, па решење о престанку радног односа има декларативни карактер.

Осим тога, приликом испитивања услова и ограничења за заснивање радног односа на неодређено време у време када је тужилац почео да обавља рад код туженог, не могу се примењивати законске норме које у то време нису биле на снази. Наиме, Законом о буџетском систему између осталог, утврђују се фискални принципи, правила

и процедуре на основу којих се установљава фискални оквир, како би се обезбедила дугорочна одрживост фискалне политике. У том смислу, у складу са Законом о изменама и допуна Закона о буџетском систему („Сл. гласник РС“ бр. 108/13), у члану 27е је одредба којом се прописује да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места до 31. децембра 2015. године, а каснијим изменама и допунама тај период је продужен до 31. децембра 2020. године. Закон о изменама и допуна Закона о буџетском систему којим је ова одредба установљена, почео је да се примењује 07.12.2013. године. Следом изнетог, правилна је одлука нижестепених судова којом је утврђено да је тужилац засновао радни однос на неодређено време почев од 05.10.2007. године, јер у то време није било законских сметњи за заснивање радног односа на неодређено време установљене тек Законом о изменама и допуна Закона о буџетском систему („Сл. гласник РС“ бр. 108/13) и каснијим изменама и допунама овог закона.

С обзиром на наведено, стакли су се услови за прерастање радног односа у радни однос на неодређено време, у смислу члана 37. ст. 1. и 4. Закона о раду, па је самим тим одлука туженог од 29.07.2016. године, којом је о отказу уговора о раду због истека рока за који је закључен, незаконита. Зато су правилно нижестепени судови применили материјално право утврђењем да је тужилац код туженог у радном односу на неодређено време од 05.10.2016. године, због чега је тужени у обавези да тужиоца врати на рад у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

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

**Председник већа-судија  
Звездана Лутовац, с.р.**

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