



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 608/2015
08.09.2016. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Љубице Милутиновић, председника већа, Биљане Драгојевић и Марине Говедарица, чланова већа, у радном спору тужиље АА из ..., чији је пуномоћник адвокат Никола Арсенов из ..., против туженог Центра за социјални рад Општине ..., чији је пуномоћник адвокат Марија Пријић из ..., по тужби ради поништаја решења о отказу уговора о раду и по противтужби ради утврђења ништавости одредбе уговора о раду, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 391/14 од 22.08.2014. године, у седници одржаној 08.09.2016. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 391/14 од 22.08.2014.

Образложење

Пресудом Основног суда у Зрењанину П1 214/13 од 13.12.2013. године, усвојен је тужбени захтев и утврђено да је ништаво решење туженог бр... – .../... од 12.08.2013. године и поништене су све његове правне последице, а тужени обавезан да тужиљу врати на рад и обезбеди јој сва права из радног односа. Одбијен је противтужбени захтев туженог да се утврди да је ништава одредба члана 3. Уговора о раду бр...-.../... од 09.12.2009. године закљученог између тужиље и туженог у делу реченице „на неодређено време“. Тужени је обавезан да тужиљи накнади парничне трошкове у износу од 85.500,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 391/14 од 22.08.2014. године, одбијена је жалба туженог и потврђена је првостепена пресуда. Одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне другостепене пресуде тужени је благовремено изјавио ревизију због погрешне примене материјалног права.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности. На друге повреде се ревизијом не указује.

Према утврђеном чињеничном стању тужила је првобитно била запослена на неодређено време у Покрајинском заводу за социјалну заштиту, на месту саветника за социјалну заштиту. Затим је постављена за в.д. директора туженог Центра за социјални рад Општине ... од стране Скупштине те општине као оснивача на период од шест месеци. Решењем Скупштине општине од 03.12.2009. године (на конкурсном списку од 20.10.2009. године од стране управног одбора туженог) именована је за директора туженог центра за социјални рад. Тужила је по струци ... Уговором о раду закљученим 09.12.2009. године између управног одбора туженог центра као послодавца и тужиле као запослене, тужила је засновала радни однос на неодређено време почев од 03.12.2009. године, с тим да послове директора врши на мандатни период од четири године. Уговором нису одређени стручни послови другог радног места јер је у току био поступак реформе социјалне заштите и требало је да се јасно дефинишу радна места са стручним пословима. Решењем скупштине општине од 21.06.2013. године тужила је разрешена дужности директора туженог центра за социјални рад. Након тога је користила годишњи одмор из претходне и текуће године. Тужени је 12.08.2013. године донео решење о отказу уговора о раду од 09.12.2009. године, тужили због разрешења са функције директора јер није утврђено да запослена по разрешењу функције ради на другим пословима. У образложењу је наведено да према члану 175. тачка 1. Закона о раду запосленом престаје радни однос истеком, да се сумња да је тужила као именовани директор злоупотребила положај и није указала да одлука управног одбора о заснивању радног односа на неодређено време није у складу са конкурсом и да уговором о раду није утврђено која су права директора након разрешења дужности. Тужила је у складу са одлуком и налогом инспекције рада одлуком в.д. директора туженог од 27.08.2013. године враћена на рад код туженог послодавца почев од истог датума до доношења правноснажне одлуке у парници у којој је тражила судску заштиту од отказа. Прво је упућена на плаћено одсуство у трајању од 45 радних дана. Затим је на основу понуде од 31.10.2013. године, у складу са чланом 174. став 2. Закона о раду, са туженим закључила анекс уговора о раду којим је упућена на рад код другог послодавца, Центра за социјални рад Општинеу ..., на посао који је одговарајући степену њене стручне спреме из разлога што је привремено престала потреба за њеним радом почев од 01.11.2013. године док траје разлог за упућивање, а најдуже до годину дана, уз право да у року од 15 дана од истека рока на који је упућена буде враћена на рад код туженог. Утврђено је да су према систематизацији послова код туженог, чији се рад финансира из републичког буџета, сва утврђена радна места попуњена, као и радно место финансирано из буџета јединице локалне самоуправе и других извора финансирања.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, које се не може побијати ревизијом, првостепени суд је применом материјалног права из одредаба члана 9. став 2, члана 11, члана 32. став 1. тачка 4. члана 171. став 1. тачка 1, члана 172. став 1. и члана 179. Закона о раду, као и члана 124. став 2. Закона о социјалној заштити, закључио да је тужбени захтев за поништај отказа уговора о раду основан, а

противтужбени захтев за утврђење ништавости одредбе члана 3. уговора о раду у погледу времена на који је тај уговор закључен неоснован. У складу са таквом оценом је пресудом усвојио тужбени захтев, а одбио противтужбени захтев. Другостепени суд је прихватио као потпуно и правилно утврђено чињенично стање и примену материјалног права и одбио је жалбу туженог као неосновану а потврдио првостепену пресуду.

Неосновани су наводи и разлози ревизије туженог о погрешној примени материјалног права. Нижестепене пресуде су по оцени Врховног касационог суда засноване на правилној примени материјалног права и образложене довољним и ваљаним разлозима које прихвата и Врховни касациони суд.

Радноправни положај директора регулисан је одредбама члана 48. Закона о раду („Сл. гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), важећег у време настанка предмета спора. Према одредбама ст.1. и 2. овог законског члана директор може да заснује радни однос на одређено или на неодређено време, закључењем уговора о раду из члана 33. овог закона. Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је именован односно до његовог разрешења (став 3. истог члана). Ако је директор засновао радни однос на неодређено време, трајање радног односа није условљено трајањем мандата. Такво лице коме је пословодна функција престала истеком мандата или разрешењем пре његовог истека, остаје у радном односу код истог послодавца уколико не прихвати да обавља друге послове у поступку измене уговора о раду, у складу са одредбама члана 171. и 172. Закона о раду. У том смислу, разрешени директор остаје у радном односу и после разрешења, под условом да му послодавац понуди други одговарајући посао код истог послодавца у истом или другом месту рада односно одговарајући посао код другог послодавца у складу са одредбом члана 174. овог закона. Ако нема могућности за то он добија положај нераспоређеног запосленог за чијим радом је престала потреба.

Радноправни статус тужиле као разрешеног директора центра за социјални рад са којим тужилца има закључен уговор о раду на неодређено време, регулисан је наведеним одредбама Закона о раду као општег прописа о раду, на чију примену упућују одредбе члана 69. Закона о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана („Сл. гласник РС“, бр. 36/91...115/05), и члана 13. Закона о социјалној заштити („Сл. гласник РС“, број 24/11) као посебних прописа. Пошто јој радни однос заснован уговором о раду на неодређено време није престао ни из једног од законом предвиђених основа и начина из члана 175. до 189. Закона о раду, тужилца је после разрешења дужности директора добила статус нераспоређеног запосленог у Центру за социјални рад Општине ..., па је њен радни статус требало да се разреши у складу са одредбама члана 171. до 174. Закона о раду. Уместо тога, тужени је донео решење о отказу уговора о раду због разрешења и позивом на одредбу члана 175. тачка 1. овог закона, уз навод да јој је радни однос престао истеком рока за који је заснован, а да је она злоупотребом положаја засновала радни однос на неодређено време, избегавши да упозори управни одбор на немогућност закључења таквог уговора о раду. По оцени Врховног касационог суда нижестепени судови су правилно закључили да је незаконито такво отказно решење на основу чега су усвојили тужбени захтев за његов поништај.

Како уговор о раду између тужиље као запосленог и туженог као послодавца, преко његовог управног одбора, није везан за трајање мандата тужиље као именованог директора туженог, већ је њиме заснован радни однос на неодређено време, није било места примени одредбе члана 175. тачка 1. Закона о раду, као основа за доношење решења о престанку радног односа и отказа уговора о раду. У образложењу отказног решења тужени послодавац се позвао и на сумњу у злоупотребу овлашћења и положаја тужиље као директора туженог код закључења оспореног уговора о раду и на њен пропуст да управни одбор туженог као другог уговорача у име послодавца упозори на немогућност закључења уговора о раду ради заснивања радног односа на неодређено време. Овакви наводи и околности које су до њих довеле, могли су евентуално бити разлог за отказивање уговора о раду запосленом, конкретно овде тужиљи, због скривљене повреде радне обавезе односно акта радне недисциплине из члана 179. тачка 2. и 3. Закона о раду, али тужени послодавац такво отказно решење никада није донео. Уместо да тужиљу после разрешења дужности директора распореди код себе на друге одговарајуће послове или то учини распоређивањем на рад код другог послодавца у складу са законом предвиђеним условима, на основу важећег уговора о раду (што је учинио тек по налогу инспектора рада), донео је решење о отказу засновано на незаконитим и непостојећим разлозима, а постојећи уговор о раду оспорио је накнадно у парници по тужби коју је тужиља поднела ради заштите свог права на рад, противтужбом за утврђење ништавости одредбе уговора о раду која се односи на трајање радног односа тужиље.

Одредбом члана 124. став 2. Закона о социјалној заштити, одређено је да мандат директора Центра за социјални рад траје четири године, али и предвиђено да исто лице може бити поново именовано за директора. Тај закон као посебан пропис не садржи друге одреде којима је регулисан радно правни статус директора те установе, већ упућује на примену закона о раду као општег прописа. Међутим, одредбама члана 48. Закона о раду није искључена могућност да директор са управним одбором установе на чију пословодну функцију је именован закључи уговор о раду на неодређено време. Уговор о раду на неодређено време, закључен је између странака као запосленог и послодавца, сагласношћу њихових слободно изражених воља.

Одредбама члана 11. Закона о раду, прописана је могућност да се у поступку пред надлежним судом захтева утврђење ништавости одредаба уговора о раду. Језичким и систематским тумачењем ових одредаба може се закључити да је одредба наведеног законског члана у функцији заштите права запосленог у случају да су појединим одредбама уговора о раду утврђени неповољнији услови рада за запосленог од оних утврђених законом и општим актом односно ако су одредбе тог уговора засноване на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог што их чини ништавим по изричитом тексту одредбе члана 9. став 2. у вези члана 8. и 10. Закона о раду.

Врховни касациони суд прихвата правно схватање нижестепених судова о неоснованости противтужбеног захтева туженог, које се не доводи у сумњу његовим

наводима у ревизији, те позивањем на одредбу члана 109. Закона о облигационим односима и опште одредбе тог закона о ништавости уговора. Неко ко је створио разлог ништавости не може се касније позивати на непуноважност одредбе уговора и тражити њено поништење и отклањање насталих правних последица те одредбе и закљученог уговора. Како се ради о уговору о раду закљученом на неодређено време на основу сагласности воља оба уговорача, конкретно и управног одбора туженог као надлежног органа послодавца и тужиље у својству именованог директора као запосленог, супротно закључивање и поништење битне одредбе уговора довело би до повреде права на рад као зајемченог људског права у смислу члана 60. Устава Републике Србије, а удовољење захтеву противтужбе туженог послодавца значило би погодавање злоупотреби права послодавца на штету остваривања права запосленог. Без обзира што је одлуком оснивача туженог тужиља именована на мандатну функцију директора као органа пословођења туженог тужиља има радноправни положај запосленог код туженог и по том основу ужива право на судску заштиту својих права из радног односа заснованог на неодређено време (који је претходно имала код ранијег послодавца).

Из наведених разлога, Врховни касациони суд је на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучио као у изреци пресуде.

**Председник већа - судија
Љубица Милутиновић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић