



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 3401/2019
17.12.2020. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Слађане Накић Момировић, председника већа, Добриле Страјина и Марине Милановић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Ненад Петковић, адвокат из ..., против туженог Клиничког центра Србије, са седиштем у Београду, ради утврђења постојања радног односа, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1416/19 од 30.05.2019. године, у седници већа одржаној 17.12.2020. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1416/19 од 30.05.2019. године.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 2545/17 од 29.10.2018. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев којим је тражено да се утврди да је радни однос тужиле заснован на одређено време код туженог прерастао у радни однос на неодређено време. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев којим је тражено да се обавезе тужена да тужилу врати на рад и обезбеди сва права из радног односа које јој припадају. Ставом трећим изреке, одбијен је захтев тужиле за накнаду трошкова парничног поступка.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1416/19 од 30.05.2019. године, одбијена је жалба тужиле и потврђена пресуда Првог основног суда у Београду П1 2545/17 од 29.10.2018. године (став први изреке). Одбијен је захтев тужиле за накнаду трошкова другостепеног поступка (став други изреке).

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилца је благовремено изјавила ревизију због погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку, Врховни касациони суд је нашао да ревизија није основана.

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.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилја је била запослена код туженог на одређено време у Клиници за гинекологију и акушерство у Београду, почев од 29.08.2013. године, када је закључен први уговор о раду на одређено време, све до 09.08.2015. године, када је истекао последњи уговора о раду који је са послодавцем закључила 11.02.2015. године. У периоду од 29.08.2013. године до 09.08.2015. године, тужилја је радила на пословима ... и по истеку сваког уговора тужени је доносио решења о престанку радног односа због истека рока на који је радни однос заснован (решења од 04.02.2014. године, 28.11.2014. године и 23.07.2015. године). У наведеном периоду, код тужилје је било прекида у раду који су били дужи од 30 радних дана, а у истом периоду по истеку сваког уговора до закључења новог, тужилја није обављала рад код туженог.

Тужилја је са туженим дана 28.12.2015. године закључила уговор о раду на одређено време за рад на пословима ... и радни однос по том уговору је трајао све до 20.06.2016. године, када је тужени донео решење о престанку радног односа тужилји, да би 26.07.2016. године тужилја поново за исте послове засновала радни однос код туженог на одређено време и по том уговору је радила до 26.12.2016. године, када је донето друго решење о престанку радног односа због истека рока на који је радни однос заснован. Последњим у низу уговора, Анексом бр.1 од 03.05.2017. године, тужилји је радни однос продужен до повратка привремено одсутне запослене на рад, односно до 04.05.2017. године. У периоду од 28.12.2015. године до 04.05.2017. године, и за време прекида рада и по истеку сваког уговора о раду на одређено време, тужилја није обављала рад код туженог.

Код тако утврђеног чињеничног стања, правилно је у побијаним нижестепеним пресудама примењено материјално право када је одбијен тужбени захтев тужилје за утврђење постојања радног односа на неодређено време. За своју одлуку нижестепени судови су дали јасне и потпуне разлоге које, као правилне, прихвата и ревизијски суд, па наводи ревизије о погрешној примени материјалног права нису основани.

Према одредби члана 37. Закона о раду из 2005. године који је био на снази у време заснивања радног односа тужилје, 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 сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може да траје дуже од 12 месеци (став 1.), при чему се под прекидом рада из става 1. не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана (став 2.), а 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.). Исту одредбу садржи Закон о изменама и допунама Закона о раду из 2014. године, с тим што прописује да рад на одређено време не може да траје дуже од 24 месеца, односно овим изменама је послодавцима дата могућност да за тзв. орочене послове заснивају радни однос у трајању до 24 месеца. Наведеним изменама обухваћен је и члан 37. став 4. претходног Закона о раду, утолико што је поред услова наставак рада у трајању од 5 радних дана, прописан и други алтернативни услов за прерастање у радни однос на неодређено време – да уговор о раду на одређено време није у супротности са одредбама овог закона (члан 37. став 6. важећег Закона о раду).

У конкретном случају, утврђено је да је тужилца од заснивања радног односа 29.08.2013. године, па до 28.12.2015. године, била запослена код туженог на одређено време до шест месеци са прекидима рада у трајању дужем од 30 дана и да по истеку сваког уговора о раду, није била радно ангажована од стране туженог послодавца, те да је у истом статусу и на истим пословима радила код туженог у периоду 28.12.2015. године, па до престанка рада 05.05. 2017. године, као и да по истеку последњег уговора о раду (04.05.2017. године) није наставила рад код послодавца. Сходно изнетом, правилна је оцена нижестепних судова да тужилца, иако је све време радила на истим пословима код туженог, није остварила временски континуитет који доводи до прерастања у радни однос на неодређено време, будући да до ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о раду из 2014. године, није радила без прекида у трајању дужем од 12 месеци (прекиди су били дужи од 30 дана), а да након ступања на снагу наведених измена Закона није остварила временски континуитет у трајању од 24 месеци, при чему није дошло до злоупотребе права од стране послодавца јер су уговори о раду на одређено време, и у једном и у другом периоду, закључивани у складу са одредбама Закона о раду. Према томе, нису испуњени услови из члана 37. Закона о раду за прерастање у радни однос на неодређено време, због чега је правилно одбијен тужбени захтев за утврђење постојања радног односа на неодређено време, а наводи ревизије о погрешној примени материјалног права нису основани.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија
Слађана Накић Момировић, с.р.**

**За тачност отправка
управитељ писарнице
Марина Антонић**