



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 2021/2022**  
**21.12.2023. године**  
**Београд**

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Звездане Лутовац, председника већа, Иване Рађеновић и Бранка Станића, чланова већа, у правној ствари тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Милић Милић, адвокат из ..., против туженог Застава завод за здравствену заштиту радника ДОО Крагујевац, чији је пуномоћник Виолета Бојовић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и утврђења, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1395/21 од 02.03.2022. године, у седници већа одржаној 21.12.2023. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизије туженог изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1395/21 од 02.03.2022. године.

## **Образложење**

Пресудом Основног суда у Крагујевцу П1 1071/19 од 28.10.2020. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев тужиле и утврђено према туженом да је радни однос заснован уговором о раду на одређено време на пословима ... тј. ... од 01.01.2013. године прерастао у радни однос на неодређено време што је тужени дужан признати и поништено је решење туженог број .. од 08.08.2018. године о отказу уговора о раду тужиле као незаконито и обавезан је тужени да тужилу врати на рад. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиле накнади трошкове поступка у износу од 170.250,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1395/21 од 02.03.2022. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда. Ставом другим изреке, одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужени је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања 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 3. ЗПП, није од значаја јер одредбом члана 407. ЗПП та повреда није прописана као ревизијски разлог.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је на основу више закључених уговора о привременим и повременим пословима била радно ангажована почев од 28.12.2009. године, а први уговор о раду на одређено време закључила је са туженим 02.03.2011. године, ради обављања послова ... на период од 01.03.2011. године до повратка запосленог са боловања. Након тога, тужила је у периоду од 20.09.2011. године до 12.07.2013. године радила код туженог и то по основу више сукцесивно закључених уговора о привременим и повременим пословима (у периоду од 20.09.2011. године до 17.06.2012. године), а затим и по основу уговора о раду на одређено време (у периоду од 13.07.2012. године до 12.07.2013. године), све време без прекида, на истим пословима ... који послови су код туженог систематизовани Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова. Тужила је наставила да ради код туженог на истим пословима по основу више сукцесивно закључених уговора о раду на одређено време и уговора о привременим и повременим пословима, с тим што су уговори током 2014. године закључивани ради замене привремено одсутног запосленог, све до 24.08.2018. године са којим даном је тужилци престао радни однос на основу решења туженог од 08.08.2018. године, због престанка потребе замене привремено одсутног запосленог. То решење је достављено тужилци 10.08.2018. године. Тужба у овој правној ствари је поднета 06.10.2018. године.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су закључили да је тужила у периоду од 20.09.2011. године до 31.12.2012. године на основу више сукцесивно закључених уговора о привременим и повременим пословима и уговора о раду на одређено време, обављала код туженог непрекидно исте послове ... који послови су код туженог систематизовани Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова (са прекидом краћим од 30 дана) у трајању дужем од 12 месеци и пет дана, услед чега је 01.01.2013. 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). 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). Тужила је по истом основу на истим пословима наставила у континуитету да ради и у 2013. години, а током 2014. године уговорен је рад тужилце ради замене више привремено одсутних запоследних све до 24.08.2018. године када јој је престао радни однос на основу решења туженог. Имајући у виду да је решење о отказу уговора о раду од 08.08.2018. године достављено 10.08.2018. године, а да је тужба поднета 06.10.2018. године, оценили су да је у смислу члана 195. Закона о раду тужба благовремено поднета. Зато је усвојен тужбени захтев и утврђено да је тужила дана 01.01.2013. године (у границама истакнутог захтева) засновала радни однос на неодређено време код туженог, поништено је као незаконито решење туженог о отказу уговора о раду и тужени обавезан да тужилцу 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 тада био 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 новелираном 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.

Чланом 197. Закона о раду је прописано да послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи уговор о обављању привремених и поворемених послова са незапосленим лицем, запосленим који ради непуно радно време до пуног радног времена и корисником старосне пензије.

У конкретном случају тужиља је код туженог у периоду од 20.09.2011. године до 31.12.2012. године и надаље, непрекидно обављала рад на истим пословима радног места ... за којима је постојала стална потреба и који су били систематизовани Правилником о организацији и систематизацији радних места, а на основу више закључених уговора о раду на одређено време и уговора о привременим и повременим пословима који су имали све карактеристике и елементе уговора о раду, па је њено радно ангажовање имало карактер радног односа. Дакле, тужиља је након истека 12 месеци континуираног рада на одређено време и даље била у радном односу код туженог и обављала исте послове све до краја њеног радног ангажовања код туженог до 24.08.2018. године (са прекидом од 17.06.2012. године до 13.07.2012. године краћим

од 30 дана). Насупрот наводима ревизије, нижестепени судови су правилно закључили да правну природу закључених уговора не одређује његов назив, већ суштина правног односа који је њиме заснован. Тужени послодавац је уговорима о раду и уговорима о привременим и повременим пословима запошљавао тужиљу на истим пословима поступајући супротно наведеним законским одредбама, јер је очигледно да је као послодавац имао потребу за радом тужиље у дугом временском периоду. На тај начин закључивањем појединачних уговора са тужиљом, тужени је злоупотребио право из одредбе члана 197. Закона о раду, а злоупотреба права је забрањена на основу одредбе члана 13. Закона о облигационим односима. Суд не може да пружи правну заштиту у вршењу права из облигационих односа противно циљу због ког је оно законом установљено.

Следом изнетог, 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 Закон 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 (7) година на истим пословима представља одраз сталне потребе послодавца.

Насупрот наводима ревизије, по становишту Врховног суда, испуњени су услови за преображај радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време дана 01.01.2013. 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 тужила након континуираног рада од 12 месеци, наставила да ради код туженог 5 радних дана и дуже. Чињеница да тужила још тада није покренула спор за утврђење да је заснован радни однос на неодређено време не доводи до закључка да тужила није благовремено поднела 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 08.08.2018. године који није истекао у време подношења тужбе 06.10.2018. године.

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 том моменту нису биле на снази. Наиме, Закона 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 од 6. децембра 2013), 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 тужила засновала радни однос на неодређено време почев од 01.01.2013. 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, стекли су се услови за прерастање радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, у смислу члана 37. ст. 1. и 4. Закона о раду, па је самим тим одлука туженог од 08.08.2018. 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 тужила код туженог у радном односу на неодређено време од 01.01.2013. године, због чега је тужени у обавези да тужиоца врати на рад у смислу члана 191. став 1. Закона о раду.

Наводима ревизије туженог о погрешној примени материјалног права у ствари се оспорава правилност утврђеног чињеничног стања, што је без утицаја на одлучивање пошто ревизија не може да се изјави због погрешно или непотпуно утврђеног чињеничног стања на основу одредбе члана 407. ЗПП.

Правилна је и одлука о трошковима парничног поступка, јер је донета правилном применом одредбе члана 153. став 1. и 154. став 2. Закона о парничном поступку.

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