



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 763/2022
14.06.2023. 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 Драгослав Љубичановић, адвокат из ..., против туженог „ББ“ ДОО, са седиштем у ..., чији је пуномоћник Живкица Милићев, адвокат из ..., ради поништаја решења, утврђења и накнаде штете, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1585/21 од 13.10.2021. године, у седници већа одржаној дана 14.06.2023. године, донео је

ПРЕСУДУ

УСВАЈА СЕ ревизија туженог и **ПРЕИНАЧУЈЕ СЕ** пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1585/21 од 13.10.2021. године у преиначујућем делу, тако што се **ОДБИЈА** као неоснована жалба тужиоца и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Основног суда у Зрењанину П1 619/20 од 24.03.2021. године.

ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужилац да туженом накнади трошкове ревизијског поступка у износу од 33.000,00 динара, у року од 8 дана од дана пријема отправка ове пресуде.

Образложење

Пресудом Основног суда у Зрењанину П1 619/20 од 24.03.2021. године, ставом првим изреке, одбачена је тужба у делу захтева којим је тражено да се туженом наложи да тужиоца распореди на радно место које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима и да тужиоцу накнади припадајуће порезе на све заостале зараде са законском затезном каматом од дана доспећа до исплате. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца за преображај радног односа из одређеног у неодређено време, да се утврди ништавост члана 6. став 1. и члана 13. став 1. Уговора о раду број ...-...-... закљученог 16.09.2019. године и члана 6. став 1. и члана 13. став 1. Уговора о раду број .../...-...-... од 18.11.2019. године закљученог 01.12.2019. године, да се поништи као незаконито решење о престанку радног односа на одређено време, да се утврди да је тужилац у радном односу код туженог на неодређено време почев од 18.09.2019. године и да се обавезе тужени да тужиоца врати на рад и накнади му све заостале зараде у периоду од априла 2020. године закључно са јулом 2020. године у појединачним месечним износима са законском затезном каматом од доспелости сваког износа до исплате, све са припадајућим доприносима. Ставом трећим изреке,

обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 89.450,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1585/21 од 13.10.2021. године делимично је преиначена у одбијајућем делу првостепена пресуда, тако што је утврђено да је тужилац у радном односу на неодређено време почев од 18.09.2019. године, да је ништава одредба члана 6. став 1. Уговора о раду закљученог 16.09.2019. године и одредба члана 6. став 1. Уговора о раду од 18.09.2019. године закљученог 01.12.2019. године и поништено је као незаконито решење о престанку радног односа бр. .../...-...-... од 18.03.2020. године. Обавезан је тужени да тужиоца врати на рад и да му накнади штету на име изгубљене зараде (за период од априла 2020. године закључно са јулом 2020. године) у укупном износу од 152.500,68 динара, у појединачним месечним износима са законском затезном каматом ближе одређено тим ставом изреке, те да за тужиоца на наведене износе уплати доприносе за обавезно социјално осигурање код надлежних служби. Одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова поступка и обавезан је тужени да тужиоцу на име трошкова поступка исплати 138.700,00 динара са законском затезном каматом од дана извршности пресуде до исплате. У преосталом делу одбијена је жалба тужиоца и потврђена првостепена пресуда.

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

Тужилац је поднео одговор на ревизију.

Испитујући побијану правноснажну пресуду на основу члана 408, у вези члана 403. став 2. тачка 2. ЗПП („Сл. гласник РС“, бр.72/11...10/23), Врховни суд је оценио да је ревизија 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.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је са туженим закључио уговор о раду 17.09.2019. године, заведен код туженог дана 16.09.2019. године, ради обављања послова „...“ за који се захтева први степен стручне спреме, по ком основу је ступио на рад 18.09.2019. године. Тим уговором у члану 6. уговорено да тужилац заснива радни однос на одређено време због повећаног обима посла у периоду од 18.09.2019. године до 30.11.2019. године, с тим да запосленом може престати радни однос и раније уколико привремено повећани обим посла престане да постоји. Према члану 13. уговора на сва права и обавезе која нису уређена овим уговором примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду, Колективног уговора код послодавца и други имновани општи акти који су у примени код послодавца. Решењем о престанку радног односа на одређено време од 18.11.2019 године тужиоцу је отказан уговор о раду због истека рока на који је заснован и утврђено да му радни однос престаје 30.11.2019. године, које му је достављено 25.11.2019. године. Након тога, странке су закључиле уговор о раду 01.12.2019. године, заведен код туженог дана 18.11.2019 године, ради обављања истих послова, којим је у члану 6. тог уговора предвиђено је да запослени заснива радни однос на одређено време због привременог повећаног обима посла у периоду од 01.12.2019. године до 31.03.2020. године с тим да запосленом може

престати радни однос и раније уколико привремено повећани обим посла престане да постоји. Одредба тачке 13 уговора о раду је идентичне садржине као у претходно закљученом уговору о раду.

Решењем о престанку радног односа од 18.03.2020 године тужиоцу је отказан уговор о раду због истека рока на који је заснован и утврђено да радни однос престаје 31.03.2020 године. Решењем Инспектора рада Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Инспектората за рад, Одсека инспекције рада Зрењанина за Средњобанатски управни округ од 06.07.2020. године одбијен је као неоснован захтев тужиоца за одлагање извршења решења туженог од 18.03.2020. године о престанку радног односа, са датим разлогом да решењем послодавца којим је отказан уговор о раду није очигледно повређено право подносиоца захтева. На основу налаза вештака утврђена је висина накнаде штете у виду изгубљене зараде за период од 01.04.2020. године до 31.07.2020. године у укупном износу од 152.500,68 динара, према утврђеној основној заради тужиоца из последње закљученог уговора о раду са увећањима за рад ноћу, прековременог рада и минулог рада.

На основу утврђеног чињеничног стања првостепени суд је одбио тужбени захтев налазећи да у смислу члана 33. Закона о раду уговор о раду садржи врсту радног односа, трајање уговора на одређено време и основ за заснивање радног односа, да разлог заснивања радног односа на одређено време није битан елеменат уговора о раду, те да је законом предвиђено да се на права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују одговарајуће одредбе закона и општег акта што одредбе чланова 6. и 13. закључених уговора о раду не чини незаконитим. Применом чланова 32. и 37. став 2 и 6 Закона о раду закључио је да нису испуњени услови за преображај радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, будући да тужилац није остао да ради код туженог најмање пет радних дана по истеку времена на који је закључен први уговор о раду и да је у складу са законом тужиоцу престао радни однос истеком рока на који је заснован.

Другостепени суд је делимично преиначио првостепену пресуду и усвојио тужбени захтев налазећи да су обавезни елементи уговора о раду време његовог трајања и основ за заснивање радног односа на одређено време, а како је у члану 6. предметних уговора назначено да се радни однос заснива на одређено време због повећаног обима посла, што одредбом члана 37. став 1 истог закона није предвиђено као један од основа за закључење таквог уговора, то је применом члана 9. став 2. у вези са чланом 11. Закона о раду утврђена ништавост те одредбе уговора о раду. Како су предметни уговори о раду у наведеном делу закључени супротно закону, то је у складу са чланом 37. став 6. истог закона утврђено да је тужилац са туженим засновао радни однос на неодређено време, па је применом члана 191. истог закона поништено као незаконито решење о престанку радног односа и обавезан тужени да га врати на рад и исплати тражено новчано потраживање.

По оцени Врховног суда, становиште другостепеног суда засновано је на погрешној примени материјалног права, на шта се основано ревизијом туженог указује.

Одредбама Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05...95/2018) прописано је да се радни однос заснива уговором о раду и сматра се закљученим када га потпишу запослени и послодавац којим одређују садржину права, обавеза и

одговорности запосленог и послодавца (члан 30). Уговор се закључује пре ступања запосленог на рад, у писаном облику, а ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад (члан 32.). Наведени закон у одредби члана 33. прописује обавезне елементе који сваки уговор о раду мора да садржи, између осталог, врсту радног односа (на неодређено или одређено време), трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време, и дан почетка рада (ставови 6, 7. и 8.).

Према члану 37. истог закона 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.) 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.). Став 4. овог члана утврђује више случајева у којима уговор о раду на одређено време изузетно може да се закључи и на период дужи од 24 месеца (због замене привремено одсутног запосленог, за рад на пројекту, са страним држављанином, за рад на пословима код новооснованог послодавца, са незапосленим лицем). 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.). Одредбом члана 175. став 1. тачка 1. истог закона прописано је да радни однос престаје истеком рока за који је заснован.

Из наведених законских одредби произилази да се уговор о раду на одређено време закључује ради задовољавања привремених потреба послодавца за радом запосленог са унапред уговореним (одређеним) временом трајања, односно утврђењем дана његовог престанка (протеком одређеног броја дана, месеци или година од момента закључења уговора) или везивањем за наступање одређене чињенице која мора бити повезана са циљем, природом и саржајем повереног посла.

У конкретном случају према утврђеном чињеничном стању, тужилац је закључио два уговор о раду на одређено време у којима је у члану 6. уговорено да тужилац заснива радни однос на одређено време због повећаног обима посла и то по првом уговору за период рада од 18.09.2019. године до 30.11.2019. године и на основу другог уговора за период рада од 01.12.2019. године до 31.03.2020. године, с тим да запосленом може престати радни однос и раније уколико привремено повећани обим посла престане да постоји.

Дакле тужени је због повећаног обима посла имао потребу за ангажовањем нових радника због чега је са тужиоцем закључио два уговора о раду на одређено време на основу којих је тужилац без прекида, у континуитету радио према уговореном времену трајања радног односа из тих уговора. Насупрот становишту другостепеног суда, у складу са одредбом члана 33. Закона о раду закључени уговори о раду садрже јасну одредбу у погледу врсте радног односа (на одређено време), трајање уговора о раду на одређено време и основ (разлог) за заснивање радног односа повећан обим посла.

Одредба члана 37. став 1. истог закона не именује случајеве, односно разлоге за ограничавање трајања радног односа (како је то предвиђала иста одредба пре ступања на снагу Закона о измена и допуна Закона о раду „Службени гласник РС“ број 75 од 21. јула 2014. године одређењем сезонских послова, повећан обим посла, рад на пројекту, замена одсутног радника и сл.), већ захтева постојање објективних разлога који су оправдани између осталих и извршењем одређеног посла, а за време док траје та потреба (закључењем једног или више уговора о раду) која је ограничена најдуже до 24 месеца (става 2. исте одредбе).

Тиме што су законом предвиђени разлози, односно (именовани) случајеви када изузетно уговор о раду на одређено време може да се закључи и на период дужи од 24 месеца (члан 37. став 4.), не исцрпљује могућност, нити је противно закону да послодавац под условима из члана 37. став 1. Закона о раду закључи један или више уговора о раду на одређено време и из других (неименованих) разлога и интереса које захтева делатност послодавца, као у конкретном случају због повећаног обима посла што је оправдана потреба послодавца, а због које је тужени са тужиоцем закључио предметне уговоре.

Следом изнетог, предметним одредбама члана 6. закључених уговора нису утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, због чега нису противне закону. Зато је по оцени Врховног суда погрешан закључак другостепеног суда да су оспорене одредбе уговора о раду у смислу чланова 9. став 2. и 11. Закона о раду ништаве, јер 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 по том основу.

Осим тога, након истека периода од 18.09.2019. године до 30.11.2019. године на који је заснован радни однос (првим) уговором о раду, закључен је нови уговор о раду 01.12.2019. године на основу кога је тужилац истог дана ступио на рад. На тај начин тужилац је 01.12.2019. године засновао радни однос и почео да остварује права, обавезе и одговорности из радног односа по основу тог (другог) уговора закљученог у писаној форми. Зато нису испуњени услови из члана 32. став 2. Закона о раду која омогућава засновање радног односа на неодређено време ступањем на рад, али без закљученог уговора о раду (фикција постојања радног односа), нити услови из члана 37. став 6. истог закона (фактички рад најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен), обзиром да је тужилац наставио у континуитету ради код туженог послодавца управо по основу закљученог новог уговора, због чега нема основа за утврђењем да је тужилац у радном односу на неодређено време. Решењем туженог од 18.03.2020. године тужиоцу је радни однос код туженог престао по сили закона, истеком рока на који је заснован у смислу члана 175. тачка 1. Закона о раду, то тужилац неосновано захтева поништај тог решења, враћање на рад и исплату новчаног потраживања на има накнаде штете због изостале зараде, како то правилно закључује првостепени суд.

Како је другостепени суд због погрешне примене материјалног права усвојио тужбени захтев, Врховни касациони суд је применом члана 416. став 1. ЗПП, преиначио другостепену одлуку, одбио жалбу тужиоца и потврдио првостепену пресуду.

Тужени је успео у поступку по ревизији, па му на основу чланова 153. став 1, 154. и 163. став 2. ЗПП, припадају опредељени трошкови ревизијског поступка за састав ревизије од стране пуномоћника адвоката у износу од 33.000,00 динара, према важећој Тарифи о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката у време предузимања те парничне радње.

На основу изнетог, Врховни суд је применом члана 165. став 2. ЗПП одлучио као у ставу другом изреке.

Председник већа - судија
Звездана Лутовац, с.р.

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