



РЕПУБЛИКА СРБИЈА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У НОВОМ САДУ

Гж1. бр. 1826/17

Дана: 17.07.2017. године

Нови Сад

У ИМЕ НАРОДА

Апелациони суд у Новом Саду, у већу судија Боривоја Гајића, председника већа, Славке Милисављевић Стојчић и Јасмине Даниловић Стојковић, чланова већа, у спору **тужиље АА** из ..., чији су пуномоћници Мирослав Данојлић и Филип Филиповић, адвокати из Шапца, против **туженог ББ**, из ..., чији је пуномоћник Валентина Антонић, дипл.правник са положеним правосудним испитом, запослена код туженог, ради поништаја решења, утврђења и чинидбе, одлучујући о жалби туженог изјављеној против пресуде Основног суда у Шапцу, П1 бр.15/17 од 24.04.2017. године, на седници већа одржаној дана 17.07.2017. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, жалба туженог и пресуда Основног суда у Шапцу, П1.бр.15/17 од 24.04.2017. године, **ПОТВРЂУЈЕ**.

Захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка се одбија .

Образложење

Пресудом Основног суда у Шапцу, П1. бр. 15/17 од 24.04.2017 године, у ставу један изреке, поништено је, као незаконито, решење туженог број .../.. од ... године, којим је одлучено да тужилји престаје радни однос код туженог због истека рока на који је заснован, у ставу два изреке, утврђено је да је радни однос тужилје, заснован на одређено време Уговором о раду ../.. број ../.. дана ...године, постао радни однос на неодређено време са ... године и обавезан је тужени да тужилју врати на рад и распореди на радно место које одговара њеној стручној спреми и радној способности и у ставу три изреке, обавезан је тужени да тужилји исплати на име трошкова поступка износ од 52.500,00 динара, са затезном каматом почев од 24.04.2017.године па до исплате, а захтев тужилје за накнаду трошкова преко досуђеног износа па до траженог од 62.250,00 динара тј. за износ од 9.750,00 динара, са затезном каматом на тај износ почев од 24.04.2017. године па до исплате је одбијен, као неоснован.

Против наведене пресуде благовремену и дозвољену жалбу изјавио је тужени којом пресуду побија због битне повреде одредаба парничног поступка и

погрешне примене материјалног права, са предлогом да овај суд жалбу усвоји и побијану пресуду преиначи тако да тужбени захтев одбије као неоснован или да пресуду укине и предмет врати на поновно суђење. Тужени је тражио трошкове жалбеног поступка у висини таксе на жалбу.

Испитујући побијану пресуду сходно одредби члана 386. ЗПП-а, овај суд налази да жалба туженог није основана.

Према утврђењу првостепеног суда тужила и тужени су закључили више уговора о раду, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, којим је тужила засновала радни однос на одређено време, због повећаног обима посла, почев од ... године до ... године, ради обављања послова „самостални стручни сарадник за правне и опште послове”, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године на истим пословима, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, којим је констатовано да тужила обавља наведене послове и даље, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године, ради обављања послова „самостални стручни сарадник за накнаду штете”, Анекс 1 Уговора о раду ../. бр. ../. од ... године, ради обављања истих послова, Анекс 2 Уговора о раду ../. бр. ../. од ... године, којим су измењене одредбе уговора од ... године, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године, ради обављања послова „самостални стручни сарадник за правне и опште послове”, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године на истим пословима, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године на истим пословима, Анекс 1 Уговора о раду ../. бр. ../. од ... године, којим су измењене одредбе уговора од ... године, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године на истим пословима, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године на истим пословима, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године на истим пословима, Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године на истим пословима, Уговор о раду ../. број ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године, на истим пословима и Уговор о раду ../. бр. ../. од ... године, на одређено време, почев од ... године до ... године, на истим пословима.

Након истека рока из сваког закљученог уговора о раду тужени је доносио решења о отказу уговора о раду која су тужили уручивана и она их није побијала, осим решења .../.. бр. .../.. од ... године, којим је одлучено да тужили престаје радни однос истеклом времена на који је заснован по последњем закљученом уговору о раду, са даном ... године и ово решење тужила побија у овом спору. .

Правилницима о организацији и систематизацији послова код туженог систематизована су сва радна места која се наводе у уговорима о раду које су странке закључиле коју чињеницу тужила није оспорила тј. признала је на рочишту за главну расправу од 24.04.2017.године. Тужила је у наведеним периодима фактички обављања истоврсне послове без обзира које радно место је било наведено у уговору о раду.

Имајући у виду утврђено, а напред изнето чињенично стање првостепени суд је правилно одлучио када је поништио решење туженог о престанку радног односа тужили, обавезао туженог да тужилу врати на рад и утврдио да је тужилин радни однос, заснован на одређено време, постао радни однос на неодређено време.

Наиме, одредбом члана 37 став 1 Закона о раду (Службени гласник РС бр. 24/05) прописано је да се радни однос заснива на време чије је трајање унапред одређено када су у питању сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично за време трајања тих потреба с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци. Из ове одредбе произилази да је рад на одређено време изузетак с обзиром да је рад на неодређено време правило у општем режиму рада. Према ставу 2 тог члана под прекидом из става 1 не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана. Ставом 4 наведеног члана прописано је да радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос. Ова одредба је прописана у циљу заштите права запослених.

Према правном схватању Врховног касационог суда, усвојеним на седници Грађанског одељења од 25.12.2012. године, послодавац и запослени могу да закључе један или више сукцесивних уговора о раду, на одређено време, на истим пословима чије укупно трајање непрекидно или са прекидима краћим од 30 дана не може да буде дуже од 12 месеци (осим замене одсутног радника). Ако послодавац и запослени закључе уговор о раду на одређено време по истеку рока од једне године на истоврсним пословима па запослени ради дуже од 5 радних дана, стекли су се услови за прерастање радног односа у радни однос на неодређено време. Рок од 90 дана за подношење тужбе за утврђење да је радни однос на одређено време постао радни однос на неодређено време почиње да тече од дана достављања решења о отказу односно фактичког престанка радног односа. У образложењу тог правног схватања се наводи да се више закључених уговора о раду на одређено време (сукцесивни уговори) имају сматрати једним уговором. Ако запослени ради на истоврсним пословима укупно трајање рада по више уговора не може да буде дуже од једне године. За преображај је довољно да запослени ради још 5 радних дана. Тај рок се рачуна или од истека рока по једном уговору или по истеку једне године рада. Закључење новог уговора о раду по истеку једне године не производи правни учинак јер је такав уговор у смислу одредбе члана 37 став 1 Закона о раду забрањен. Ако би се у случају обављања истоврсних послова код истог послодавца сваки сукцесивни уговор третирао као посебан уговор, закон (а и међународни стандарди) би био злоупотребљаван па би послодавац могао да изигра правило о временском ограничењу рада на одређено време а злоупотреба права је забрањена по члану 13 Закона о облигационим односима. То правило се примењује и у

материји радног права, јер је уговор о раду настао и своје порекло води из грађанског права па се на њега супсидијерно примењују начела (принципи) који важе и за уговорно право у општем режиму.

Законом о изменама и допунама Закона о раду (Службени гласник РС бр. 75/2014), који је ступио на снагу дана 28.07.2014. године, измењена је одредба члана 37 Закона о раду па је у ставу 1 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, у ставу 2 да послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1 истог 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, у ставу 3 да се прекид краћи од 30 дана не сматра прекидом периода из става 2 тог члана, у ставу 4 да изузетно од става 2 тог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи поред осталог и ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка. Одредбом става 5 наведеног члана прописано је да послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4, тачке 1-3) тог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са тим чланом. Одредбом става 6 наведеног члана прописано је да ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама тог 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.

Пошто је наведеним законским одредбама ограничен рок до којег радни однос на одређено време може да траје, то закључење нових, сукцесивних уговора одмах по престанку рада из претходног уговора а за обављање истих послова, представља злоупотребу права, јер указује да се не ради о временски ороченим пословима, већ о сталним пословима за којима послодавац има потребу па се таквим поступањем изиграва закон и правило о временском ограничењу рада на одређено време.

У конкретном случају тужила је засновала радни однос код туженог на одређено време почев од ... године и по више уговора о раду радила је на одређено време све до ... године. Тужила је први уговор о раду закључила са туженим за обављање послова „самостални стручни сарадник за правне и опште послове” и почела да ради наведеног датума а све време рада од тада па до последњег уговора о раду који је закључен ...године није радила послове из описа послова тог радног места већ је радила у другом одсеку и то Одсеку за здравствено осигурање где је водила првостепени управни поступак и поступала по захтевима странака за рефундацију трошкова датих на име куповине лекова, за обављање здравствених услуга, путних трошкова, на изради захтева за рефундацију упућених здравственим установама, на изради дописа и друго и само је радила мали део послова из описа посла наведеног радног места и то на изради уговора о раду, анекса уговора о раду, решења о годишњем одмору, о плаћеном одсуству док је све друге послове из описа послова тог радног места радио шеф тог одсека. Тужила је све време, у континуитету, без дана прекида радила горе наведене послове па и у време када је имала закључен уговор о раду за послове „самостални стручни сарадник за накнаду штете”, а после истека сваког рока из сваког закљученог уговора о раду, добијала је решења о отказу уговора о раду која није добијала, јер су она била само формална пошто се знало да ће јој радни однос бити продужен на одређено време закључењем следећег уговора.

Година дана тужилиног рада код туженог од почетка обављања истоврсних послова је истекла ...године а она је тог датума била у радном односу и обављала исте послове до краја радног ангажовања ... године тако да је по истеку законом прописаног рока, закључивањем нових уговора о раду за рад на одређено време који је укупно гледано у конкретном случају трајао дуже од 3 године, тужени вршио злоупотребу права а што је у супротности са домаћим законодавством као и са међународним стандардима.

Из наведеног произилази даје тужила после ...године радила 5 радних дана и дуже све до горе наведеног датума па је у складу са одредбом члана 37 став 4 Закона о раду и у складу са наведеним правним схватањем Врховног касационог суда наступила претпоставка да је њен радни однос заснован на одређено време постао радни однос на неодређено време, како то правилно првостепени суд закључује.

Правилно првостепени суд закључује да је тужила и у складу са изменом одредбе члана 37 Закона о раду по закону који је ступио на снагу 28.07.2014. године, стекла право да се утврди настанак радног односа на неодређено време, јер је радила на истим пословима и почев од дана ступања на снагу тог закона 24 месеца и дуже, али се на њен радноправни статус има применити закон који је био на снази у време заснивања радног односа а за време важења тог закона наступила је и горе наведена претпоставка да је протеком једне године рада на одређено време и наставком рада по истеку те године 5 радних дана и дуже, радни однос тужиле постао радни однос на неодређено време.

Чињеница да тужила још тада није покренула спор за утврђење те чињенице не утиче на одлуку у овом спору и не доводи до закључка да тужила није благовремено поднела тужбу а у смислу одредбе члана 195 Закона о раду а ово стога што је горе наведеним правним схватањем Врховног касационог суда прописано да 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 односно фактичког престанка радног односа. Тужила је овај рок испоштовала јер је њој фактички престао радни однос код туженог дана ... године на основу решења туженог од ... године а тужила је тужбу поднела дана 16.01.2017. године па је тиме испоштовала рок од 60 дана за покретање овог спора у складу са новелираном одредбом члана 195 Закона о раду.

Са свих изнетих разлога спорно решење туженог којим је утврђено да тужили престаје радни однос није законито, јер је напред наведена законска претпоставка наступила па је радни однос заснован на одређено време постао радни однос на неодређено време по самом закону и тужени није могао ни да донесе решење о престанку радног односа тужили па је правилно првостепени суд решење о престанку радног односа тужили поништио као незаконито и обавезао туженог да тужилу врати на рад у смислу новелиране одредбе члана 191 став 1 Закона о раду и распореди је на послове који одговарају њеној стручној спреми и радној способности.

Супротно жалбеним наводима туженог, побијана пресуда је јасна и разумљива, изрека пресуде не противречи разлозима пресуде, садржи све разлоге о битним чињеницама и нема недостатака због којих се не може испитати, па не стоји битна повреда одредаба парничног поступка из чл. 374 ст. 2 тач. 12 ЗПП-а, на коју жалба указује.

Сагласно наведеном, применом одредбе члана 390 ЗПП-а, одлучено је као у изреци пресуде у ставу један.

Одлука у ставу два изреке донета је према исходу жалбеног поступка, сходно одредби члана 401 став 2 ЗПП-а

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА-СУДИЈА

Боривоје Гајић, с.р.

з.т.о: