

УТВРЂЕЊЕ ПОСТОЈАЊА РАДНОГ ОДНОСА

Директор који је именован на ту дужност на период од четири године засновао је радни однос на одређено време и радни однос му престаје по истеку тог периода на основу решења о разрешењу. То значи да лице у таквој правној ситуацији нема право захтевати да се утврди да је засновао радни однос на неодређено време, при чему је без правног значаја околност да је, по налогу новог директора, после разрешења обављао послове примопредаје дужности.

Из образложења:

Првостепеном пресудом одбијени су захтеви тужиље којима је тражила да се утврди постојање њеног радног односа на неодређено време код туженог, на пословима помоћника директора или другим пословима са њеном стручном спремом, да се поништи обавештење туженог о престанку радног односа тужиље као бившег директора туженог и да је тужени врати на рад.

Пресудом Апелационог суда у Београду одбијена је тужиљина жалба на такву пресуду, а тужиља је против правноснажне пресуде изјавила ревизију.

По оцени Врховног касационог суда, ревизија је неоснована.

Одбијањем тужбеног захтева правилно је примењено материјално право – члан 8. став 1. тачка 1) Закона о радним односима у државним органима („Службени гласник РС2, бр. 48/91 ... 83/05), у вези са чланом 189. Закона о државним службеницима, као и одредба члана 11. ст. 1. и 2. Посебног колективног уговора за установе културе од значаја за град Београд („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 65/05).

Наиме, тужиља није засновала радни однос на неодређено време код туженог, већ је решењем Скупштине Града била именована за директора туженог на период од четири године и, по истеку тог рока, решењем истог органа разрешена је ове дужности. С обзиром на то да је тужиља именована на дужност директора туженог на период од четири године, она неосновано захтева да се утврди да је код туженог засновала радни однос на неодређено време и да је тужени био у обавези да је по разрешењу са дужности директора распореди на друго одговарајуће радно место код туженог.

Тужиља је код туженог именована за обављање дужности директора за време од четири године и истеком тог периода, односно разрешењем са дужности, не постоји могућност да заснује радни однос код туженог. Тужиља не може захтевати од туженог да се њом закључи уговор о раду применом одредбе члана 32. Закона о раду, јер јој је, по разрешењу са дужности директора, престао радни однос доношњем решења о њеном разрешењу са ове дужности.

Тужиља не може са успехом захтевати утврђење постојања радног односа на основу саме чињенице да је обављала послове примопредаје по налогу новог директора туженог и да је на тај начин наставила да ради код туженог и стекла услов за заснивање радног односа на неодређено време, у смислу наведене одредбе Закона о раду. Нису постојали ни услови у смислу одредбе члана 11. Посебног колективног уговора за установе културе за Град Београд да се са тужиљом заснује радни однос на основу члана 32. став 2. Закона о раду, с обзиром на то да је њој радни однос на одређено време, заснован према члану 11. став 1. Посебног колективног уговора, престао по истеку времена за које је именована за обављање функције директора, односно даном разрешења ове функције, па је правилно одбијен захтев тужиље за

утврђење постојања радног односа на неодређено време, као и враћање на рад код туженог на послове на којима је радила или на друге послове у складу са њеном стручном спремом.

Правилна је одлука нижестепеног суда и у односу на део тужбеног захтева за поништај обавештења туженог о престанку радног односа тужиле, с обзиром на то да овај акт туженог не подлеже судској заштити у смислу члана 195. став 1. тада важећег Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05). **(Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 2115/2015 од 12. маја 2016)**