

ПРЕТВАРАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И РОК ЗА СУДСКУ ЗАШТИТУ

Рок 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 или од дана фактичког престанка радног односа, а не од дана када је запослени стекао право да судским путем захтева такво утврђење.

Из образложења:

Првостепеном пресудом поништено је, као незаконито решење туженог којим је одлучено да тужиљи престаје радни однос код туженог због истека рока на који је заснован и утврђено је да је радни однос тужиље заснован на одређено време, постао радни однос на неодређено време.

Против такве пресуде тужени је изјавио жалбу.

По оцени Апелационог суда, жалба је неоснована.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилца и тужени су закључили више уговора о раду и после истека рока из сваког закљученог уговора о раду тужени је доносио решење о отказу уговора о раду, која тужилца није побијала, осим решења којим је одлучено да јој престаје радни однос истеком времена на који је заснован по последњем закљученом уговору о раду. То решење тужилца је побијала и у овом спору.

Према правном схватању Врховног касационог суда, усвојеном на седници Грађанског одељења од 25. децембра 2012. године, послодавац и запослени могу да закључе један или више sukcesивних 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 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.

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 sukcesивни уговор третирао као посебан уговор, закон (а и међународни стандарди) би било 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“, број 75/14) измењена је одредба члана 37. Закона о раду, између осталог и у том смислу да послодавац може закључити један или више уговора о раду на одређено време на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива на период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца (осим у случају замене одсутног запосленог) при чему се прекид краћи од 30 дана не сматра прекидом периода за који је радни однос заснован.

Пошто је наведеним законским одредбама ограничен рок до којег радни однос на одређено време може да траје, закључење нових, сукцесивних уговора одмах по престанку рада из претходног уговора и за обављање истих послова представља злоупотребу права јер указује на то 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.

Година дана тужилионог 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, 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 три године, тужени вршио злоупотребу права, што је у супротности са домаћим законодавством као и са међународним стандардима.

Из наведеног произлази закључак да је тужила после... године радила пет 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 с наведеним правним схватањем Врховног касационог суда, наступила претпоставка да је њен радни однос на неодређено време, како то правилно првостепени суд закључује.

Неосновани су жалбени наводи да је реч о неблагоприятној тужби 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, а тужила је тај рок испоштовала. *(Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 1826/17 од 17. јула 2017)*