

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

У ситуацији када код послодавца постоји трајна потреба за обављањем неких послова, лице које је те послове обављало дуже од две године засновало је радни однос на неодређено време без обзира на то што није било ангажовано по уговору о раду већ по основу уговора о привременим и повременим пословима.

Из образложења:

Према утврђеном чињеничном стању, тужилца је без прекида радила код туженог у периоду од 1. маја 2013. до 31. децембра 2015. године, и то почев од 1. маја 2013. до 15. марта 2014. године по два уговора о обављању привременим и повремених послова (приједи уплата, комуникација са купцима и исплата добитака). Касније закљученим уговорима о раду на одређено време распоређивана је на радно место продавца и руководиоца у продајном објекту, али је све време, од закључења првог уговора, обављала истовремене послове, односно послове пријема уплата, комуникације са купцима и исплате добитака, што према опису послова одговара радном месту продавца.

Имајући ово у виду, а посебно то да је тужена, супротно одредби члана 197. Закона о раду, радно ангажована тужилца у периоду од 1. маја 2013. до 15. марта 2014. године ради обављања привремених и повремених послова продавца, дакле у периоду дужем од 120 радних дана у календарској години, а да је и након тога тужилца наставила непрекидно да ради код тужене до 31. децембра 2015. године, по више сукцесивно закључених уговора о раду на одређено време, а све ради обављања истих послова, произлази закључак да код тужене постоји трајна потреба за извршиоцем на радном месту продавца. То даље значи да и уговори које су парничне странке закључиле 23. априла и 13. септембра 2013. године представљају уговоре о раду на одређено време, без обзира на то што су именовани као уговори о обављању привремених и повремених послова, с обзиром на то да се не ради о пословима који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години.

Дакле, у конкретном случају тужилца је, по уговорима који по својој правној природи представљају уговоре о раду на одређено време, непрекидно радила код тужене укупно 2 године и 8 месеци, дакле знатно дуже и од 12 и од 24 месеца, јер је са истом стручном спремом обављала исту врсту послова почев од 1. маја 2013. године до 31. децембра 2015. године, па је применом члана 37. ст. 1. и 2. Закона о раду стекла статус запосленог на неодређено време, што побијано решење туженог о отказу уговора о раду чини незаконитим. *(Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 699/2018 од 6. јуна 2018)*