

**UTVRĐENJE ČINJENICE O ZASNOVANOM RADNOM ODNOSU NA NEODREĐENO
VREME****Zakon o radu****član 15 i član 175 stav 1 tačka 1)**

Dejstvo sudske odluke

Sentenca:

Sud može da utvrdi da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme samo kada su za to ispunjeni zakonom predviđeni uslovi, ukoliko je to predmet tužbenog zahteva, kada odluka suda postaje osnov kojim se deklariše zasnovan radni odnos, pa stoga nema ovlašćenja da nalaže tuženiku, kao poslodavcu, da zaključi ugovor o radu.

Iz obrazloženja:

"U konkretnom slučaju tužilac je zasnovao radni odnos na određeno vreme, zaključenjem ugovora o radu od 19.6.2007. godine, sa obavezom stupanja na rad 25.6.2007. godine, od kada ugovor o radu dejstvuje. Radni odnos je zasnovan najduže do šest meseci, radi obavljanja poslova referenta unutrašnje kontrole - interni kontrolor, i istim su regulisana prava i obaveze zaposlenog i poslodavca.

Međutim, iz samog ugovora ne proizilazi da je radni odnos zasnovan radi obavljanja oročenih poslova, ili zamene zaposlenog koji je privremeno odsutan, ili usled povećanja obima posla koji traje određeno vreme...

Odluka o prestanku radnog odnosa zasnovana je na činjenici da je, zbog prestanka potrebe za radom, odnosno završetka sezonskog posla za koji je radnik primljen u radni odnos, tužiocu otkazan ugovor o radu. Zakonitost odluke o prestanku radnog odnosa cení se na osnovu činjenica koje su iznete u odluci o prestanku radnog odnosa, a dati razlozi ne upućuje na zaključak da su bili ispunjeni uslovi iz člana 175. Zakona o radu (dalje: Zakon) da tužiocu prestane radni odnos dana 10.9.2007. godine.

Ugovor o radu nije samo akt zasnivanja radnog odnosa, već i akt uređivanja radnog odnosa, i kao ugovor između zaposlenog i poslodavca u osnovi je ugovor sa obligacionopravnim dejstvom, i njime se uspostavlja radni odnos sa pravima, obavezama i odgovornostima koji su uređeni Zakonom, opštim aktima poslodavca i samim ugovorom. Ugovor, kao dvostrano obavezan, stvara uzajamne obaveze stranaka, on je teretan, jer se zaposleni angažuje u cilju rada i obavljanja poslova iz delatnosti poslodavca, shodno radnim sposobnostima zaposlenog, a za uzvrat poslodavac je u obavezi da zaposlenom isplati zaradu i među njima se uspostavlja propisima uređen radni odnos ispunjen pravima, obavezama i odgovornostima. Naime, ne može se prihvatiti zaključak prvostepenog suda da se u konkretnom slučaju radi o sezonskim

poslovima i da su isti trajali od dana zaključenja ugovora o radu na određeno vreme do dana donošenja osporene odluke, niti je tuženi dokazao da je prestala potreba za radom tužioca pre isteka roka od šest meseci u odnosu na poslove za koje je zaključen ugovor o radu.

Ugovor o radu nije zasnovan radi obavljanja sezonskih poslova, niti je tuženi dokazao da su poslovi kontrole, nabavke karata, kontrola prodaje karata i uplate novca poslovi sezonskog karaktera, i kao takvi predviđeni opštim aktom tuženika kada je u pitanju rad na bazenima otvorenog i zatvorenog tipa. Tužilac je stupio na rad i obavljao je poslove po nalogu direktora tuženog, odnosno poslodavca, što je u skladu sa članom 15. Zakona, a s druge strane, shodno članu 16. Zakona, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, i ova dužnost proizilazi iz odgovornosti poslodavca da svakom zaposlenom omogući da radi kako je predviđeno ugovorom.

Potpisivanjem ugovora stvaraju se i preuzimaju prava i obaveze iz ugovora o radu i iskazuje namera i razlozi zaključivanja takvog ugovora. Ukoliko je namera i razlog zaključenja ugovora bio drugačiji na strani poslodavca u odnosu na ono što je ugovoreno posledice ne može snositi zaposleni, pri tom naročito imajući u vidu da tuženi nije isticao činjenicu da je nudio tužiocu eventualnu izmenu ugovorenih uslova rada. Time što je tužilac obavljao poslove čiji se obim povećavao faktički u letnjoj sezoni usled rada na bazenima otvorenog tipa, istek tog perioda po automatizmu ne podrazumeva prestanak radnog odnosa u smislu člana 175. Zakona, jer ugovor nije zaključen zbog povećanog obima rada na navedenim konkretnim poslovima na bazenima otvorenog tipa, već na poslovima koji su opštim aktom tuženog sistematizovani kao stalni poslovi iz njegove delatnosti, usled čega se ne može prihvatiti zaključak prvostepenog sud da je prestala potreba za daljim angažovanjem tužioca, radi obavljanja sezonskih poslova, jer iz ugovora o radu ne proizilazi da se radi o oročenim poslovima, odnosno povećanom obimu poslova.

Iz iznetih razloga ovaj sud nalazi da je osporeno rešenje nezakonito, jer tuženi nije dokazao da je dana 10.9.2007 godine istekao period za koji je radni odnos zasnovan.

Međutim, tužilac je zaključio i potpisao ugovor o radu na određeno vreme najduže do šest meseci. U postupku pred prvostepenim sudom tužilac ne ukazuje da je tražio poništaj ugovora o radu u celini, odnosno u delu ugovora o radu kojim se zasniva radni odnos na određeno vreme, usled čega je ugovor, koji predstavlja saglasnost volja ugovarača, proizveo dejstvo. Osim toga, tužilac ne ukazuje i da je pokretao postupak da se utvrdi da je zasnovan radni odnos na neodređeno vreme.

Iz iznetih razloga, kako tuženi nije dokazao da je dejstvo ugovora prestalo pre isteka roka od šest meseci i da je time prestao radni odnos dana 10.9.2007 godine, u smislu člana 175. stav 1. tačka 1) Zakona, to ovaj sud nalazi da je, usled nezakonitog prestanka radnog odnosa, tuženi u obavezi da tužiocu prizna sva prava iz rada i po osnovu rada do 25.12.2007. godine, kada je isticao rok od najduže šest meseci, obzirom da nije dokazan prestanak pre isteka roka od šest meseci.

S tim u vezi, pravilan je zaključak prvostepenog suda da tužbeni zahtev tužioca, u delu kojim se traži vraćanje na rad, nije osnovan, obzirom da je vreme za koje je zasnovan radni odnos istekao, i nema ni ugovornog ni zakonskog osnova za reintegraciju zaposlenog. Takođe, pravilno je stanovište prvostepenog suda da nije osnovan ni zahtev da se naloži tuženiku da sa tužiocem zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme, jer u sudskom postupku sud ceni zakonitost odluke poslodavca sa pravom na reintegraciju kada su za to ispunjeni uslovi, pa stoga nema ovlašćenja da nalaže tuženiku kao poslodavcu da zaključi ugovor o radu. Sud može da utvrdi da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme samo kad su za to ispunjeni zakonom predviđeni uslovi, kada odluka suda postaje osnov kojim se deklariše zasnovan radni odnos. Međutim, takav zahtev nije istaknut u konkretnom slučaju, niti to proizilazi iz iznetog činjeničnog osnova, pa, iz iznetih razloga, nisu osnovani navodi žalbe tužioca."

(Presuda Apelacionog suda u Nišu, Gž1. 2895/2010 od 25.2.2011. godine)

