

## ВРЕМЕНСКО ВАЖЕЊЕ ЗАКОНА

**Више уговора о раду на одређено време (сукцесивни уговори) сматрају се једним уговором, па се о тужбеном захтеву за преображај радног односа одлучује по правилу о временском важењу закона уговорне ситуације у току.**

*Из образложења:*

„Према утврђеном чињеничном стању, тужилац и тужени су закључили три уговора о раду на одређено време ради обављања послова електромонтера - асистента на одржавању далековода. Први уговор о раду закључен је 27.12.2013. године, за време од 12 месеци - почев од 30.12.2013. године; други уговор закључен је 26.12.2014. године за време од 12 месеци - почев од 10.12.2014. године, а најдуже до 29.12.2015. године и трећи уговор закључен је 29.12.2015. године - почев од 30.12.2015. године, а најдуже до 29.12.2016. године. Тужилац је по тим уговорима на истим пословима код туженог непрекидно радио од 30.12.2013. године до 29.12.2016. године. Решењем туженог од 09.12.2016. године радни однос тужиоца престао је 29.12.2016. године, због протека времена на који је закључен уговор о раду од 29.12.2015. године.

На основу тако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су усвојили тужбени захтев. Одлуку о усвајању тужбеног захтева судови су донели применом члана 37. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05 ... 54/09) који је био на снази у време закључења првог уговора о раду на одређено време, када је настао материјалноправни однос из којег је проистекао овај спор. По налажењу суда, тужени је, закључењем више сукцесивних уговора о раду на одређено време, поступао супротно забрани прописаној законом и правилу о временском ограничењу рада на одређено време које не може бити дуже од 12 месеци, и тако вршио злоупотребу права којој се не може пружити правна заштита.

По налажењу Врховног касационог суда, правилно је одлучено о тужбеном захтеву.

Између странака је 30.12.2013. године заснован радни однос на одређено време, уговором о раду од 27.12.2013. године. У време закључења тог уговора био је на снази Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05 ... 54/09) којим је у члану 37. став 1. било прописано 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 које траје одређено време и слично, за време трајања тих потреба, с`тим што тако заснован радни однос непрекидно или с`прекидима не може трајати дуже од 12 месеци. Према ставу 2. и 4. истог члана, под прекидом из става 1. тог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана, а радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

У току тог уговора ступио је на снагу Закон о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 75/14). Новелираном одредбом члана 37, поред осталог, прописано је: да се уговор о раду може закључити 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 (став 1); да послодавац може закључити један или више уговора о раду из става првог, 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 (став 2); да се прекид краћи од 30 дана не сматра прекидом из става 2. (став 3); 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 (став 6). Означена одредба примењује се на уговоре о раду на одређено време које су странке закључиле 26.12.2014. године и 29.12.2015. године.

Из изложеног следи да су у току трајања уговора о раду на одређено време закљученог 27.12.2013. године ступиле на снагу измене и допуне Закона о раду које су на другачији начин уредиле радни однос на одређено време и услове за његов преображај у радни однос на неодређено време.

У таквој ситуацији примењују се правила о временском важењу закона. По тим правилима, нови закон има ретроактивно дејство када другачије регулише у време старог закона већ свршене (реализоване) уговорне и вануговорне (законске и друге) правне ситуације. За случај трајних правних ситуација „у току дејства“, које постоје делом у време важења старог а делом у време важења новог закона, нови закон се, у принципу, непосредно примењује (непосредна примена новог закона) на још „несвршена факта“, почев од дана његовог ступања на снагу. На „свршена факта“ примењује се стари закон, како у погледу вануговорних тако и уговорних трајних правних ситуација, ако из закона не следи што друго. У случају када је уговорна правна ситуација „у току дејства“ регулисана диспозитивним, а не императивним нормама новог закона, треба применити стари закон и у време важења новог закона (продужено дејство старог закона) ако се то не противи друштвеним интересима или ако новим законом није друкчије одређено.

У конкретном случају, између странака закључено је више уговора о раду на одређено време (сукцесивни уговори) који се сматрају једним уговором о раду. Дакле, ради се о несвршеној уговорној правној ситуацији „у току дејства“ која је регулисана императивним нормама Закона о раду. Због тога се, у смислу изложених правила непосредно примењује Закон о изменама и допунама Закона о раду, и то од дана његовог ступања на снагу (29.07.2014. године).

Следствено томе, временско трајање уговора о раду на одређено време ограничено је на 24 месеца. Од дана ступања на снагу новелираног Закона о раду па до дана престанка радног односа (решењем туженог од 09.12.2016. године), тужилац је код туженог радио на истим пословима непрекидно дуже од 24 месеца. То је супротно члану 37. став 1. измењеног Закона о раду и зато је, у смислу става 6. тог члана, наступила правна фикција да је радни однос заснован на неодређено време - да се радни однос на одређено време преобразио у радни однос на неодређено време. Последица тога је ништавост решења туженог о отказу уговора о раду, донетог због протекла времена на које је радни однос заснован.

Имајући изложено у виду, иако су нижестепени судови погрешно применили члан 37. Закона о раду - без измена које су ступиле на снагу 29.07.2014. године, на шта се основано указује ревизијом туженог, одлука о тужбеном захтеву је правилна са становишта непосредне примене новелираног Закона о раду, у смислу правила о временском важењу новог закона на трајне уговорне правне ситуације „у току дејства“.

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 4071/2019 од 28.1.2021. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 7.12.2021. године)*