

**Славица ДИМИТРИЈЕВИЋ**  
дипл. правник  
шеф кадровске службе „Дунав осигурања“ у пензији

## **ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **Резиме**

*У току трајања уговора о раду, може доћи до промена околности које су биле су за даљи остваривање уговора односно радног односа зајосленог. Законом је прописан поступак измене уговора, разлози збој којих се уговор може мењати и случајеви у којима се може ошказати уговор о раду збој одбијања закључења анекса. Понуду за анекс даје послодавац, по правилу ради заштити својих интереса, па се прецизним уређивањем овог поступка шити зајослени. И обавеза давања примереног рока за изјашњавање о понуди, даје могућност зајосленом да о понуди преговара са циљем да послодавац одустане од понуде или понуди повољније услове. Разлози за закључење анекса морају се дати у писаном облику. Разлози морају бити објективни, образложени и од значаја за зајосленог коме се нуди промена уговора. Одбијање закључења анекса може бити ралој за ошказ уговора о раду. Послодавац цени оправданост разлоја за ошказ кад зајослени одбије закључење анекса уговора.*

**Кључне речи:** уговор о раду, понуда, разлози за измену уговора, анекс, ошказ уговора.

## I Уговор о раду по важећем Закону о раду

Уговор о раду је посебна врста уговора радног права са елементима грађанско правног уговора, на кога се примењују, поред одредаба закона о раду, ратификованих међународних конвенција и колективних уговора и одредбе закона које важе за уговоре грађанског права.

Уговор о раду, као акт заснивања радног односа и уређивања међусобних права, обавеза и одговорности запосленог и послодавца, уведен је у радно законодавство Републике Србије Законом о радним односима из 1991. године.<sup>1</sup>

Према чл. 30 Закона о раду,<sup>2</sup> радни однос заснива се уговором о раду, који закључују запослени и послодавац и који се сматра закљученим када га потпишу запослени и директор, односно предузетник, односно лице које овласти директор односно предузетник.

Законом је (чл. 33) уређен је садржај уговора о раду с тим што се даје могућност да се уговоре и друга права и обавезе. За одређивање садржаја уговора о раду од све већег значаја су и други закони, као што је Закон о спречавању злостављања на раду,<sup>3</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду,<sup>4</sup> Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа за инвалидитетом.<sup>5</sup>

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општих аката, уз поштовање правила да се примењује пропис који запосленом обезбеђује веће право и повољније услове рада.

Правила која важе за уговор о раду примењују се и на анекс уговора о раду.

## II Анекс уговора о раду

У току трајања уговора о раду, а нарочито уговора којим је заснован радни однос на неодређено време, може доћи до промена одређених околности које су временски нове, јер се у моменту закључења уговора нису могле предвидети, а битне су за даљи опстанак уговора о раду односно радног односа запосленог. Значај измењених околности цени

1 Закон о радним односима (Сл. гласник РС, бр. 45/91), чл. 9 ст. 1.

2 Закон о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013).

3 Закон о спречавању злостављања на раду (Сл. гласник РС, бр. 36/2010).

4 Закон о безбедности и здрављу на раду (Сл. гласник РС, бр. 101/2005).

5 Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа за инвалидитетом (Сл. гласник РС, бр. 36/2009).

послодавац. Међутим, разлози за измену могу да се односе и на запосленог и на послодавца. Циљ измена уговора треба да буде уравнотежење интереса уговорних страна, мада се оне, по правилу, врше у циљу заштите интереса послодавца.

## 1. Понуда у поступку измене уговора о раду

Понуда као обавезан акт у поступку измене уговора о раду и закључење анекса уговора, уведена је важећим Законом о раду. Прецизним уређивањем овог поступка, отклоњене су дилеме које су постојале у време важења ранијих закона.

Обавеза достављања понуде, њен садржај и рок за изјашњавање запосленог уређени су чл. 172 Закона. Према наведеној одредби, уз понуду за закључивање анекса уговора, послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде. Запослени је дужан да се о понуди изјасни у року који одреди послодавац с тим што тај рок не може бити краћи од законом прописаног рока, који износи осам радних дана.

Понуда за измену уговора о раду је акт послодавца и измене се предлажу, по правилу у корист послодавца. Због тога, увођење обавезе достављања понуде са разлозима за понуду и давање примереног рока запосленом за изјашњавање, има карактер заштите запосленог као слабије стране у овом уговорном односу. Овим се даје могућност запосленом, који се не слаже са разлозима за закључивање анекса, да их оспори и истакне одређене аргументе послодавцу, усмено или у писаном облику, са циљем да послодавац одустане од понуде или измени понуђене услове у његову корист. Преговори уговорних страна су корисни, јер могу да доведу до компромисног решења и отклањања разлога за покретање и вођење радних спорова.

У односу на достављену понуду, запослени може да потпише анекс уговора, да се изјасни да не жели да прихвати понуду или да се у остављеном року не изјасни о понуди ни усмено ни у писаном облику и не потпише понуђени анекс. Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса ако се не изјасни у прописаном року.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

У судској пракси било је спорно да ли запослени који не прихвати понуду и не закључи анекс, у радном спору ради поништаја решења о престанку радног односа, може да оспорава законитост анекса уговора, као претходног питања од значаја за отказ.

Грађанско одељење Врховног касационог суда,<sup>6</sup> заузело је став да запослени који не прихвати анекс уговора задржава право да у радном спору поводом поништаја одлуке о престанку радног односа оспорава законитост понуђених измењених услова рада.

## 2. Разлози за измену уговора о раду

Према одредбама чл. 171 Закона о раду, послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора): 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада; 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца у складу са чланом 173 закона; 3) ради уједињавања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174 закона; 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155 став 1 тачка 5 закона; 5) из члана 33 став тачка 10, 11 и 12 закона; 6) у другим случајевима предвиђеним одређеним актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу тачке 1 и 3 сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

### а) Премештај због потребе процеса и организације рада

Распоређивање запослених у току радног односа, условљена је трајањем радног односа (и више деценија), за које време долази до промена и на страни запосленог и на страни послодавца. Могући разлози за премештај су:

1) Промена акта о организацији и систематизацији послова. Законом о раду (чл. 24), прописана је обавеза послодавца који има више од пет запослених, да донесе Правилник о организацији и систематизацији послова којим се утврђују организациони делови код послодавца, врста и степен стручне спреме и други услови за рад на тим пословима. Свака промена овог акта, по правилу, условљава промену уговора о раду код једног броја запослених.

2) Попуњавање упражњених радних места (послова). Послови могу да остану без извршилаца (упражњени) због престанка радног односа запосленом по неком од основа прописаним законом или због привременог одсуства запосленог. Када се за обављање ових послова не заснива радни однос са новим радником, решење може да буде привремено или трајно премештај запосленог код послодавца.

<sup>6</sup> Закључак Грађанског одељења Врховног касационог суда од 4.10.2010. године.

3) Промене у организовању процеса рада. Промене у организовању процеса рада могу да буду условљене увођењем нових или унапређењем постојећих технологија, увођењем нових или променама у обављању радних поступака, отклањањем застоја у раду и сл.

4) Повећање, односно смањење обима посла. Промене у обиму појединих послова код послодавца могу бити очекиване и планиране (сезонски карактер послова) или изазване поремећајима у пословању послодавца, који могу да доведу до привременог или трајног престанка потребе за радом запосленог. Послодавац је дужан да за запослене чији су послови смањени тражи одговарајућа решења и премести их на одговарајуће послове у истим или другим организационим целинама.

5) Напредовање запослених на раду. Потребе процеса рада могу захтевати премештај запослених који су у свом раду показали посебне стручне, стваралачке, организационе и друге способности. Овим се обезбеђује напредовање на раду који је један од основних мотива запосленог током радног века.

Код премештаја запосленог на други одговарајући посао због потребе процеса и организације рада, *иод одговарајућим њослом* сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду. То значи да је запослени заштићен од премештаја на послове за које се захтева нижи степен стручне спреме, али не и од премештаја на послове за које се захтевају услови који су испод нивоа стручности, искуства и доказаних способности запосленог.

#### *б) Премештај у друго место рада код истог послодавца*

Премештај запосленог у друго место рада код истог послодавца, може се вршити ако су испуњени услови из чл. 173 Закона о раду.

Према наведеној одредби, запослени може да буде премештен у друго место у два случаја, и то:

1) Премештај у друго место због природе делатности послодавца. Премештај запосленог у друго место рада код истог послодавца може да се врши само ако је регистрована делатност послодавца такве природе да се обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела (пример су делатности у области грађевинарства). Премештај може бити на неодређено или одређено време, што зависи од потребе послодавца. Према одредби чл. 118 ст. 1 тач. 4 Закона о раду запослени, у складу са општим актом и уговором о раду, има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

2) Премештај у друго место које је удаљено мање од 50 km. Код овог премештаја, услови морају бити испуњени кумулативно. Значи, да је удаљеност од места у коме запослени ради (место рада утврђено је уговором о раду) до места у које се премешта на рад мања од 50 km, да је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и да је обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

У оба случаја премештај може бити на неодређено или одређено време, што зависи од потребе послодавца.

Ако су испуњени прописани услови, за овај премештај није потребна сагласност запосленог. Ван наведених случајева запослени се може преместити уз свој пристанак.

### *в) Упућивања на рад код другог послодавца*

Према одредби чл. 174 Закона о раду, запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца *на одговарајући њосао* ако је привремено престала потреба за радом запосленог, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у наведеним случајевима и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

### 1) Привремени престанак потребе за радом запосленог

Организационе промене, измене у процесу рада, поремећаји у пословању и други разлози, могу довести до привременог престанка потребе за радом запосленог. Послодавац је у обавези да запосленом обезбеди обављање одговарајућих послова. У току тражења трајног решења, статус запосленог може да реши привременим упућивањем на рад код другог послодавца.

У случајевима прекида рада из чл. 116 и 117 Закона о раду, уместо упућивања запослених на плаћено одсуство уз обавезу исплате прописаног износа накнаде зараде, послодавац може да их упутити на рад код другог послодавца.

### 2) Закуп пословног простора

Послодавац, приликом давања у закуп пословног простора, може уговорити обавезу закупца да привремено заснује радни однос са

одређеним бројем запослених. По правилу, ради се о запосленима који су у том простору обављали послове из делатности послодавца. Уговором се могу именовати запослени који ће бити упућени на рад код послодавца-закупца пословног простора.

### 3) Уговор о пословној сарадњи

Уговором о пословној сарадњи, послодавци могу уговорити разне видове сарадње а што зависи од делатности коју обављају. Тим уговором може се уговорити и обавеза привременог упућивања запослених на рад код другог послодавца (у грађевинарству за извођење одређених радова, код испоруке нове технологије за обуку запослених за њено коришћење и сл.).

*Запослени се може упућивати на рад и у групи места рада само ако су испуњени услови из чл. 173 ст 1 тач. 2 Закона о раду (удаљеност мања од 50 km, организован редован превоз, обезбеђена накнада трошкова превоза).*

За време рада код другог послодавца, запосленом мирују права и обавезе код послодавца који га је упутио на рад у складу са чл. 79 ст. 1 тач. 3 Закона о раду. Запослени има право и обавезу да се у року од 15 дана од дана престанка рада код другог послодавца врати на рад код свог послодавца. Ако се не врати на рад у прописаном року, послодавац може да му откаже уговор о раду у складу са чл. 179 ст. 1 тач. 5 Закона.

Послодавац доставља запосленом понуду за закључивање анекса која поред разлога за упућивање на рад и законом прописаног садржаја, треба да садржи и ближе информације о послодавцу код кога се упућује на рад.

Ако запослени прихвати понуду, послодавац и запослени закључују анекс уговора о раду, којим се утврђује право на мировање радног односа за време рада код другог послодавца.

Запослени и послодавац, код кога је упућен на рад, закључују уговор о раду на одређено време. Овим уговором уређују се међусобна права, обавезе и одговорности у складу са законом и општим актом послодавца, уз једно законско ограничење, *да се њим уговором не могу утврђивати мања права од права која је запослени имао код послодавца који га је упутио на рад.* По истеку времена на које је закључен, послодавац решењем отказује уговор о раду и запосленом престаје радни однос и има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

Запослени може, *уз своју сагласност*, у прописаним случајевима и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца *и дуже од јодину*

дана, док трају разлози за његово упућивање. Сагласност запосленог од значаја је само за трајање уговора о раду.

*и) Обезбеђивање њрава зајосленом који је вишак*

Законом о раду (чл. 153) прописана је обавеза послодавца да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у одређеном периоду доћи до престанка потребе за радом одређеног броја запослених на неодређено време. Обавеза доношења програма условљена је и укупним бројем запослених код послодавца у односу на број запослених за чијим ће радом престати потреба, као и динамиком решавања вишкова.

*Према чл. 155 стп. 1 тач. 5 Закона, њројрам између остпалој, садржи мере за зајошљавање: њремешпјај на друје њослове, рад код друјој њослодавца, њреквалификација или доквалификација, нејуно радно време али не краће од њуној радној времена и друје мере.*

Наведене мере имају за циљ да штите запослене којима је утврђен статус вишка од губитка посла. Реализација мера зависи од активности послодавца, синдиката код послодавца и организације надлежне за послове запошљавање.

Услов за примену наведених и других мера за запошљавање је да је донет програм решавања вишка запослених у складу са законом и да је у складу са тим програмом утврђено који запослени имају статус вишка. Међутим, и послодавац који је утврдио вишак запослених без доношења програма, има обавезу да запосленом понуди неку од мера за запошљавање.

Применом мера за запошљавање, запослени може да остане на раду код свог послодавца или да буде упућен на рад код другог послодавца.

Када остаје на раду код свог послодавца, послодавац запосленом даје понуду и са запосленим закључује анекс уговора.

Када се упућује на рад код другог послодавца, послодавац обавештава запосленог о праву које му је обезбедио (решењем, понудом) и оставља му рок за изјашњавање. Пожељно је да се запосленом достави и предлог уговора о раду новог послодавца.

Запосленом који прихвати понуду и закључи уговор о раду са новим послодавцем, послодавац који га је упутио на рад решењем отказује уговор о раду. Престанак радног односа код једног послодавца, мора бити усклађен са ступањем на рад запосленог по уговору о раду код новог послодавца.



*g) Измена уговорених услова рада у дружим случајевима  
ујврђених Законом*

У односу садржај уговора о раду који је одређен чл. 33 Закона о раду, предвиђена је могућност да се анексом уговора може изменити:

1) Новчани износ основне зараде и елементи за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и других примања. Уговор о раду обавезно садржи новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и других примања. Због тога, код сваке измене основне зараде и елемената за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и других примања, послодавац је дужан да запосленом понуди анекс уговора.

2) Рокови за исплату зараде и других примања. Законом о раду (чл. 110), одређено је да се зарада исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец. У оквиру законом прописаних рокова, послодавац може општим актом или уговором о раду одредити рокове за исплату зараде и других примања на повољнији начин.

Када послодавац мења рокове који су утврђени уговором о раду, дужан је да запосленом понуди закључење анекса уговора. Ако запослени не закључи анекс, послодавац нема основа да му откаже уговор о раду, а исплату зараде и других примања вршиће у роковима из закона или општег акта.

3) Позивање на колективни уговор, односно правилник о раду

Уговором о раду код послодавца који има закључен колективни уговор или Правилник о раду, у циљу рационалности, не уређују се сва права обавезе и одговорности запосленог и послодавца, већ се за права и обавезе која нису обавезан садржај уговора, упућује на примену одговарајуће одредбе општег акта који је на снази. Ради усклађивања уговора о раду са општим актом који је на снази, послодавац је дужан да запосленом понуди закључивање анекса уговора о раду.

Ако запослени одбије понуду и не закључи анекс, нема правног основа за отказ уговора о раду, а на права, обавезе и одговорности која су општим актом другачије уређена, примениће се општи акт послодавца.

### ђ) *Измена уговорених услова рада у другим случајевима*

Измене уговора о раду могу да се врше и у другим случајевима који су утврђени општим актом послодавца или уговором о раду који је послодавац закључио са запосленим.

Ако запослени одбије понуду и не закључи анекс, нема правног основа да се запосленом откаже уговора о раду.

## III Последице одбијања закључења анекса уговора

### 1. Отказ уговора о раду

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који *без оправданог разлога* одбије да закључи анекс уговора о раду (чл. 179 Закона):

- а) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада,
- б) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- в) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- г) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права у складу са чл. 155 ст. 1 тач. 5 Закона,
- д) којим се утврђује новчани износ основне зараде и елементи за утврђивање радног учнка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог.

У осталим случајевима одбијања закључења анекса уговора (рокови за исплату зараде и других примања, позивање на важећи општи акт, у случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду), нема правног основа за отказ уговора о раду.

Одбијање запосленог да закључи понуђени анекс, не мора увек да има за последицу отказ уговора о раду. У сваком конкретном случају послодавац цени оправданост разлога за отказ уговора.

Уговор о раду отказује се решењем. Решење у правном лицу доноси директор или запослени кога он овласти а код послодавца који нема својство правног лица-предузетник или запослени кога он овласти.

### 2. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Пре отказа уговора о раду, послодавац мора да води рачуна о запосленима, које Закон о раду штити од отказа у одређеном периоду.

То су запослени за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета (чл. 187) и представници запослених (члан савета запослених и представник запослених у управном и надзорног одбора послодавца, председник синдиката код послодавца, именовани или изабрани синдикални представник) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду (чл. 188).

#### IV Предложене измене Закона о раду

Ако би се усвојиле измене из Предлога, који је Влада повукла, онда би се:

1. Прописали нови случајеви у којима се може мењати уговор о раду:

- када послодавац промени правилник о организацији и систематизацији послова,
- *кад се зайосленом врши йромена радној времена са йуној на не йуно, али не краћеј од йуној радној времена а није у йишању мера решавања вишка зайослених, и*
- измене и допуне уговора на иницијативу послодавца и запосленог.

2. Унела одредба да и запослени који одбије понуду анекса у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора.

3. Предвидели посебни случајеви у којима се не мора спровести прописана процедура за измену уговора о раду:

- када је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса, најдуже 30 дана у периоду 12 месеци, уз задржавање зараде, ако је повољнија,
- када се анекс закључује на иницијативу запосленог или када се мењају лични подаци о запосленом и послодавцу не примењује се поступак понуде за закључење анекса.

4. Брисала одредба да се уговором о раду запосленом не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

5. Као разлог за одказ уговора о раду (у чл. 179) предвидео случај одбијања закључења анекса уговора којим се запосленом нуди измена са њуној на њуно радно време због потребе процеса и организације рада.

Поједностављење поступка за закључење анекса у предложеним случајевима је оправдано, у складу је са потребама праксе и не умањује права запосленог.

Међутим, анексирање уговора за случај понуде рада са непуним радним временом требало би брисати (предвиђена је као мера код вишка запослених) или прецизније уредити, како би се отклониле недоумице и злоупотребе у пракси, јер због одбијања понуде запосленом може престати радни однос.

**Slavica DIMITRIJEVIĆ**

Retired Chief of HR Department at “Dunav Osiguranje”

## CHANGE OF LABOR LAW IN SERBIA

### Summary

*Within the term of the employment agreement, changes may occur in the circumstances that are important for further continuation of the agreement i.e. the employment relationship of an employee. The law envisages the procedure of amending the agreement, the reasons why an “agreement may be amended and the cases in which an employment agreement may be terminated due to a refusal to conclude an annex”. An offer to conclude an annex is made by the employer, most often to protect its interests, so that a precise establishment of this procedure serves to protect the employee. The obligation to provide an appropriate deadline for deciding on the offer allows the employee to negotiate the offer in order to make the employer abandon the offer or offer more favorable conditions. The reasons for concluding an annex must be given in a written form. The reasons must be objective, provided with a rationale and related to the employee who is offered an amended agreement.*

*A refusal to conclude an annex may be the reason for termination of the employment agreement. The employer evaluates the justifiability of the reasons for termination in case the employee refuses to conclude an annex to the agreement.*

**Key words:** *employment agreement, offer, reasons for amending the agreement, annex, termination of the agreement.*