

---

# РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

---

Др Слободанка КОВАЧЕВИЋ-ПЕРИЋ  
доцент Правног факултета Универзитета у Приштини,  
са привременим седиштем у Косовској Митровици

## АНЕКС УГОВОРА О РАДУ – ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

### Резиме

*Послодавац може зайосленом да њонуди измену уговорених услова рада, односно анекс уговора о раду ради њремешњаја на друји одговарајући њосао, ради њремешњаја у друио месџо рада код истџої њослодавца, ради њуџућивања на рад на одговарајући њосао код друиої њослодавца, ако је зайосленом који је вишак обезбедио мере зайџшљавања и у друиим случајевима њуџврђеним џишџим акџиом и ујовором о раду. У случају одбијања зайосленџ да закључи џиакве измене ујоворних услова њослодавац може да џиџкаже ујовор о раду зайосленом.*

*У раду се њодробније размаџрају услови и разлџзи измене ујоворених услова рада, џиравданџсти измене ујоворених услова рада, њроцедуру измене ујоворених услова рада и њравне њоследице анекса ујовора о раду са аџекџа зайосленџ и са аџекџа њослодавца.*

*У закључним размаџрањима ауџор њџврђује да је несџорно њраво њослодавца да услед измењених услова рада њонуди анекс ујовора о раду зайосленом, као израз њрава својине која има свој реалиџетџ у ујовору о раду. Такође, ауџор истџиче и њодвлачи несџорно њраво зайослених да се измена ујоворених услова рада мора засниваџи на разлџзима и њроцедури у складу са законом, а њџџом, и џишџим акџиима и ујовором о раду, сходно неџџуђивџсти њудских њрава на раду, начелу њрава на рад и слџбоди рада, а све у циљу *in favor laborem*.*

**Кључне речи:** *измена ујоворених услова рада, анекс ујовора, закључење анекса ујовора, одбијање закључења, џиџказ.*

## I Увод

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора): (1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада; (2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца; (3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца; (4) ако је запосленом који је вишак обезбедио мере запошљавања; (5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33 став 1 тачка 11) Закона о раду.<sup>1</sup> Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.<sup>2</sup> Измена уговорених услова може се односити на две правне околности: прва је премештај на други одговарајући посао (код истог или другог послодавца, са модалитетом у исто или друго место рада), а друга је измена уговорних услова у погледу одређивања зараде.

Одбијање запосленог да закључи анекс уговора о раду у остављеном року сматра се, сходно Закону о раду, оправданим отказним разлогом због кога послодавац може да откаже уговор о раду запосленом (чл. 179 ст. 5 тач. 2). Запослени задржава право да у судском поступку оспорава законитост анекса уговора о раду, односно понуђених измењених услова рада и ако потпише анекс уговора и ако одбије понуду анекса уговора.

Измена уговорених услова рада, понуда, разлози, процедура и друге околности релевантне за закључење анекса уговора о раду, утврђене су законом и морају се одвијати у складу са законом, а потом општим актом и уговором о раду. Уколико послодавац са својством правног лица запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама закона казниће се новчаном казном за прекршај.

## II Разлози измене уговорених услова рада

### 1. Премештај на други одговарајући посао

Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора ради премештаја *на други одговарајући посао*, због потреба процеса и организације рада. Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева

1 Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 75/14; у даљем тексту: ЗР), чл. 171 ст. 1.

2 ЗР, чл. 171 тач. 6.

иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.<sup>3</sup> Приликом достављања понуде анекса уговора о раду, послодавац је *дужан да зайосленом детаљније и ближе образложи* које су промене у процесу и организацији рада разлог за понуду анекса уговора о раду услед потреба процеса и организације рада (нпр. повећани обим посла на пословима на којима се запослени премешта и истовремено смањује обим посла на пословима на којима запослени ради, рационалније коришћење радних капацитета запосленог, промена правилника о организацији и систематизацији радних места, и др.), а у циљу спречавања злоупотребе дискреционог права послодавца да запосленом понуди измену уговорних услова рада по овом основу.<sup>4</sup> Дакле, да би послодавац доставио понуду запосленом за измену уговорних услова није довољно само да се послодавац у разлозима за понуду анекса уговора позове на „потребе процеса и организације рада“. Како би се омогућило несметано одвијање процеса рада, односно да би се избегло одуговлачење са добијањем пристанка запосленог у погледу премештаја законодавац је предвидео изузетак од правила да се за премештај на друге одговарајућа послове мора понудити анекс уговора о раду запосленом. У том смислу, ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци (чл. 172а). У случају наведеног премештаја запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог (чл. 172а ст. 2). Може се закључити да изузетак од обавезе да закључи анекс уговора са запосленим представљају две околности: *хийносии йослова* – послови који се морају обавити без одлагања, и *шрајање исийих* – не дуже од 45 радних дана у току 12 месеци.<sup>5</sup>

3 ЗР, чл. 171 ст. 2.

4 Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-975/2006-07 од 6.9.2006. године.

5 Поступак анексирања се такође не спроводи, односно нема понуде анекса и обавештења ако се анекс закључује на иницијативу запосленог (чл. 172а ст. 3), без обзира да ли су у питању разлози предвиђени у члану 171 – разлози због којих послодавац може понудити анекс уговора (нпр. промена радног времена са пуног на непуно радно време или обратно), али ако је захтев на иницијативу запосленог, а не послодавца). Новина је да се уговор о раду не анексира и када се врши измена личних података о запосленом (нпр. презимена запосленог) и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације (ЗР, чл. 172а, ст. 4). Без поступка анексирања врши се и замена уговора о раду са свим анексима пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени (чл. 172а ст. 5).

## 2. Премештај у друго место рада код истог послодавца

Запослени може да буде премештен у друго место рада: (1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела; (2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (чл. 173). Запослени може да буде премештен у друго место рада ван наведених случајева само уз свој пристанак (чл. 173 ст. 2). Из наведене законске формулације проистиче да запослени може да буде премештен у друго место рада код истог послодавца уз свој пристанак, или без свог пристанка.<sup>6</sup> Премда, у основи института премештаја запосленог је да запослени може да буде премештен на рад у друго место рада само уз пристанак. Такав став је у циљу заштите запослених од самовоље послодавца и поштовања принципа *favor laboratoris*.<sup>7</sup> Међутим, апсолутна заштита запослених у овом случају, дакле инсистирање на добијању сагласности запослених у свим случајевима, могло би поједине послодавце да доведе у положај да не могу да обављају делатност, односно да не могу да остваре одвијање одређених послова.<sup>8</sup> Зато је Закон *ујврдио изузетке* када *запослени може да буде премештен* на рад у *друго место рада без његове сагласности*: (а) први изузетак је случај ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела; (б) други изузетак је случај ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Запослени који се премешта у друго место рада ван наведених случајева (под (а) и (б)), може да буде премештен само уз свој пристанак.

6 Под термином „друго место рада“, у смислу премештаја запосленог, подразумева се рад у дислоцираном делу послодавца, као што је: испостава, филијала, представништво, канцеларија и друга издвојена организациона јединица послодавца.

7 Пресудом Апелационог суда у Новом Саду бр. Гж. 1725/12, од 25.6.2012. год., утврђена је незаконитост Анекса уговора о раду. Наиме, утврђено је да су послови радног места на које је тужилац премештен одговарајући послови врсти и степену стручне спреме тужиоца, те да тужилац на пословима на које је премештен има већи коефицијент за обрачун плате, међутим ове чињенице немају значај на који жалба указује, јер је утврђено да тужилац у односу на остале елементе за обрачун плате прима мању плату у односу на послове са којих је премештен.

8 О. Милисављевић, Ж. Албанезе, *Коментар Закона о раду*, „Пословни биро“ д.о.о., Београд, 2013, стр. 244.

У првом наведеном изузетку, због *специфичне природе делатности послодавца*, као што су грађевинарство, телекомуникације, електродистрибуција, саобраћај, обављање монтажних радова, и друге врсте послова који се обављају ван седишта послодавца или његове организационе јединице, запослени може да буде премештен у друго место рада код истог послодавца *без свој прилике*. Да би се омогућило неометано одвијање делатности послодавца премештај запосленог у друго место рада врши се без пристанка запосленог (запослених). Премештајем запослени наставља да обавља послове свог радног места али у другом месту рада. Мора се нагласити да у овом случају, управо због „*шакве природе делатности послодавца*“, за премештај запосленог послодавац није условљен даљином до новог места нити обезбеђеним превозом до новог места рада. Акцент је на неометаном обављању одређених послова услед *особене природе делатности* послодавца.

У другом наведеном изузетку, *не ради се о специфичним делатностима послодавца*, нити о делатности такве природе да се често обављају ван седишта послодавца или његове организационе јединице, дакле овај изузетак се примењује на све послодавце. Зато се Законом о раду, у овом случају, изричито захтева од послодавца да може преместити запосленог у друго место рада код истог послодавца без пристанка запосленог, само ако послодавац претходно обезбеди: (а) да *удаљеност* од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад није даље од 50 км; (б) да је *организован редован превоз* који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и (в) *накнаду трошкова превоза* у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Законитост анекса у случају премештаја у друго место рада *зависи од удаљености и услова одвијања саобраћаја* до места рада. Уколико послодавац не обезбеди законом прописане услове, запослени није дужан да се премести на новопонуђено место рада, ни у случају да послодавац донесе решење о премештају.<sup>9</sup>

Премештај запосленог из једног у друго место рада код истог послодавца може се спровести једино изменом уговора о раду. У анексу уговора о раду послодавац уноси све нове елементе у односу на основни уговор о раду који се мењају због премештаја запосленог на рад у друго место. С обзиром да запослени наставља да ради свој посао код истог послодавца, али само у другом месту рада, анексом уговора мења се одредба која утврђује „место рада“ запосленог, и мењају се све друге

9 Удаљеност се мери од места у коме запослени ради до места у које се запослени премешта и она мора да буде мања од 50 км (највећа раздаљина је од 50 км). Уз овај услов, захтева се и да је запосленом обезбеђен редован превоз, то значи превоз који му омогућава да уредно стигне на рад – у прописано радно време и редовност превоза по завршетку радног времена.

одредбе, на пример, о радном времену – почетку и крају радног времена, одморима, заради и другим обавезним елементима уговора о раду према закону, уколико се разликују од почетног уговора о раду.

Уколико запослени одбије да са послодавцем закључи анекса уговора о раду (уговор о раду под измењеним околностима), послодавац може запосленом да откаже уговор о раду. У том случају послодавац није обавезан да запосленог писаним путем посебно упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, нити је дужан да размотри мишљење синдиката чији је запослени члан. Такође, у овом случају, послодавац није у обавези да запосленом исплати отпремнину.<sup>10</sup>

### 3. Упућивање на рад код другог послодавца

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао у следећим случајевима: (1) ако је привремено престала потреба за радом запосленог; (2) ако је дат у закуп пословни простор; или (3) ако је закључен уговор о пословној сарадњи. Упућивање запосленог у наведеним случајевима може се обавити *без сагласности запосленог*. Ово упућивање запосленог траје док траје разлог за његово упућивање, а најдуже годину дана (чл. 174 ст. 1). Дакле, „трансфер“ запосленог на рад код другог послодавца је „привремен“ а не трајан.<sup>11</sup>

*Први разлог* за привремено упућивање запосленог на рад код другог послодавца јесте привремени престанак потребе за радом запосленог код матичног послодавца. Послодавац из одређених разлога не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у једном временском периоду, односно у периоду од годину дана. Ти разлози могу да буду: привремена обустава производње, недостатак сировина, хаварије, кварови, необезбеђени законски услови заштите на раду, виша сила и др. *Такав запослени није „технолошки вишак“ код свој послодавца* (подвукао аутор). Реч је само о привременој немогућности да обавља посао на матичном радном месту. Када се догоди таква ситуација, послодавац има неколико могућности *да привремено реши ситуацију запосленог*

10 Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, бр: 011-00-1236/2006-02 од 14.12.2006. године.

11 Послодавац код кога је упућен запослени може отказати уговор о раду запосленом у случајевима у којима се може отказати уговор о раду запосленом, нпр: ако запослени учини повреду радне обавезе (својом кривицом учини поведу радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду, ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, ако учини кривично дело на раду или у вези са радом, ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад).

који за одређени период времена не може да ради на свом радном месту. Послодавац може: (а) да запосленог пошаље на годишњи одмор; (б) да запосленог пошаље на тзв. „принудно плаћено одсуство“ уз накнаду зараде најмање у висини 60 посто просечне зараде у претходних 12 месеци,<sup>12</sup> а најдуже 45 радних дана у календарској години (чл. 116); (в) да одмах, или када искористи све претходне могућности, пошаље запосленог на рад код другог послодавца.

*Други разлој* за привремено упућивање запосленог на рад код другог послодавца јесте случај када матични послодавац запосленог даје у закуп свој пословни простор (закуподавац) другом послодавцу (закупопримац). Други послодавац или закупопримац се обавезује да преузме на одређено време све или део запослених који су радили у том пословном простору код првог послодавца (закуподавца).

*Трећи разлој* за привремено упућивање запосленог на рад код другог послодавца јесте случај када је између два послодавца закључен уговор о пословној сарадњи. Овим уговором о пословној сарадњи може се предвидети преузимање једног броја запослених од стране другог послодавца ради реализације одређеног уговореног посла.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и у другим случајевима који су утврђени општим актом послодавца или уговором о раду и дуже од годину дана, али у том случају, само уз сагласност запосленог (чл. 174 ст. 2).

Запослени се привремено упућује на рад код другог послодавца најчешће у истом месту где је и радио, међутим, може се догодити да се запослени привремено упућује код другог послодавца у друго место рада. У том случају, запослени се може упутити на рад код другог послодавца у друго место рада, без сагласности запосленог, ако су испуњени законом прописани услови у погледу удаљености, организованости превоза и накнаде трошкова, у смислу чл. 173 ст. 1 тач. 2,<sup>13</sup> о чему је било речи у оквиру претходног поднасловa 2. Уколико наведени услови нису обезбеђени, запослени се не може упутити на рад код другог послодавца у друго место рада, без сагласности запосленог – осим ако запослени на то пристане. Уколико су испуњени сви законом прописани услови за анекс уговора о раду (и материјални и процесни), одбијање запосленог да закључи анекс уговора о раду сматра се оправдани разлогом за отказ,

12 Износ овако утврђене зараде не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом.

13 Сходно наведеној одредби Закона о раду, запослени може да буде привремено премештен у друго место рада: ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км; ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и ако је обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

тј. послодавац може запосленом да откаже уговор о раду уколико запослени одбије закључење анекса уговора о раду ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца.

Упућивање на рад код другог послодавца повлачи измену уговорених услова у односу на почетни уговор о раду. При томе, са матичним послодавцем, који га упућује, запослени закључује Анекс уговора о раду, а са послодавцем код кога је упућен на рад, запослени закључује уговор о раду на одређено време. Изменама и допунама Закона о раду из јуна 2014. године брисан је одредба у члану 174 ст. 5<sup>14</sup> која је прописивала да се у случају упућивања запосленог на рад код другог послодавца запосленом не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад. Такве измене уговорених услове, као и „Анекс Анекса уговора“ у циљу измене уговора о раду код другог послодавца представљао је повреду Анекса уговора о раду закљученог код матичног послодавца. Међутим, брисањем ове одредбе која је прописивала експлицитну забрану, даје се могућност уговарања права у мањем обиму од оних која је имао код послодавца који га је упутио на рад (матични послодавац). Премда, сматрамо да је Закон прописао „доњи праг“ права која се могу уговорити код послодавца код кога је упућен на рад. Овај став базирамо на принципу *in favor laborem* и одредби члана 171 ст. 2 Закона а у вези са ставом 1 истоименог члана који се односи на разлоге за понуду измене уговорених услова рада, где се као један од разлога за измену уговорених услова рада прописује и *упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца*. Под одговарајућим послом према чл. 171 ст. 2 у смислу става 1 тач. 1 и 3 овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Запосленом који је привремено упућен на рад код другог послодавца, сходно закону, мирују права и обавезе из радног односа код матичног послодавца (чл. 79 ст. 1 тач. 3). По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио (чл. 174 ст. 5), а најкасније у року од 15 дана од дана престанка рада код другог послодавца.<sup>15</sup> Запослени има право да се у наведеном року врати на рад код матичног послодавца на исто или друго радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знања, способности. Право запосленог да се врати на рад је уједно и обавеза запосленог јер, сходно Закону о раду, уколико се не врати на посао у наведеном року, престаје му радни однос код матичног послодавца (чл. 179 ст. 1 тач. 3).

14 Закон о раду РС, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13.

15 Рок од 15 дана – подразумева календарске дане, а не радне дане.



#### 4. Анекс уговора о раду запосленом који је вишак

Послодавац је дужан да предузме одговарајуће мере како би запослене који су технолошки вишак запослио. То значи да пре доношења програма решавања вишка запослених послодавац је дужан да обезбеди мере за ново запошљавање вишка запослених. Те мере за запошљавање су: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере (чл. 155 ст. 1 тач. 5). Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду уколико запослени одбије закључење анекса уговора у циљу спровођења мера за решавање технолошког вишка. Наравно, ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

#### 5. Анекса уговора којим се мења елемент утврђивања зараде

Послодавац је обавезан да у уговору о раду, поред осталог, наведе и новчани износ основне зараде који важи на дан закључења уговора о раду (чл. 33 ст. 1 тач. 10), све елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања на која запослени има право у складу са законом (чл. 33 ст. 1 тач. 11), рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право (чл. 33 ст. 1 тач. 12). Уколико дође до промене неког од елемената за утврђивање основне зараде који су *ујврђени (садржани) у уговору о раду* (подвукао аутор), послодавац је у обавези да *достави понуду анекса уговора о раду*. Ако су елементи за утврђивање основне зараде *ујврђени законом, колективним уговором, правилником о раду* (подвукао аутор) или другим актима послодавца, *не врши се анексирање уговора о раду*. Обзиром да се Законом утврђује новчани износ основне зараде у уговору о раду наводи се само новчани износ основне зараде у висини која важи у тренутку његовог закључења, стога, промена висине основне зараде, због промене неког елемента за њен обрачун, није више разлог анексирање уговора о раду. За разлику од досадашњег законског решења, послодавац нема обавезу да анексира уговор о раду сваки пут када се мења новчани износ основне зараде. Дакле, поступак анексирања уговора о раду се спроводи само ако су ови елементи утврђени уговором о раду. Исти принцип важи и за измену режима исплате када се са редовне прелазе на минималну зараду. Наиме, анексирање уговора о раду више није обавезно ни у случају када се режим исплате редовне зараде (утврђене на основу елемената који су утврђени општим актом), прелази на ми-

нимални зараду, с обзиром да се исплата минималне зараде више не уговара већ се њена исплата врши на основу одлуке послодавца.<sup>16</sup>

Послодавац може запосленом да откаже уговора о раду ако запослени одбије закључење анекса уговора којим се мења неки од елемената за утврђивање зараде. Одбијање запосленог да закључи анекс уговора о раду представља оправдани разлог за престанак радног односа који се односи на потребе послодавца, у смислу члана 179 ст. 5 тач. 2 Закона о раду.

## 6. Анекс уговора о раду у другим случајевима

Поред разлога за анексирање уговора о раду утврђених Законом о раду, уговор о раду може да се анексира и у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду (чл. 171 тач. 6). Који ће ти други случајеви бити зависи од послодавца, односно од врсте послова и специфичности рада и пословања послодавца и његових потреба. Непотписивање анекса уговора о раду у овим случајевима није разлог за отказ уговора о раду.<sup>17</sup>

## III Поступак за закључивање анекса уговора о раду

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави *писано обавештење* (чл. 172)<sup>18</sup> које садржи: 1) *разлоге за њонуђени анекс уговора*; 2) *рок у коме запослени треба да се изјасни а који не може бити краћи од осам радних дана*; и 3) *јавне последице које могу да настану нејавним потписивањем анекса уговора*. Законом је поступак анексирања уговора о раду прецизиран, с обзиром да је у пракси било нејасноћа око тога да ли се уз понуду за закључивање анекса уговора запосленом истовремено доставља и анекс уговора о раду. Сада је јасно прописано да је послодавац дужан да уз анекс уговора о раду запосленом достави писано обавештење, уместо понуде.<sup>19</sup> Незаконит је анекс уговора о раду који се достави запосленом на потпис без претходно учињене понуде за закључење уговора о раду под измењеним условима и који не садржи разлоге за такву одлуку.<sup>20</sup>

16 Нав. према: *Водич за примену Закона о раду*, 2014, стр. 68–69.

17 *Водич за примену Закона о раду*, стр. 68.

18 Одредбе члана 172 овог закона не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

19 *Водич за примену Закона о раду*, стр. 69.

20 Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 1379/2013 од 18.12.2013. године.

- *Достављање писаног обавештења уз анекс уговора је у циљу упознавања запосленог о измени уговорних услова. Анекс уговора о раду као и обавештење је писани акт (писана форма је услов пуноважности анекса уговора) којим га послодавац обавештава, информише о измени уговорних услова, о разлозима за измену уговорених услова, рок у коме запослени треба да се изјасни, правне последице непотписивања анекса уговора, односно да је непотписивање анекса разлог за отказ уговора о раду. То значи да изјашњавање запосленог на писано обавештење нема карактер оспоравања разлога у понуди (обавештењу), већ само упознавање са анексом. Његове предлоге, мишљења и сугестије, које буде дао у свом изјашњавању, послодавац може да узме у обзир, али и не мора.<sup>21</sup>*
- *Понуда се доставља на начин као и сва остала њравна акција.<sup>22</sup> Послодавац може да закључивање анекса уговора понуди запосленом и док је запослени одсутан са рада због привремене спречености за рад. Међутим, тек прихватањем понуде од стране запосленог, може да се закључи анекс уговора са запосленим.<sup>23</sup>*
- *Запослени је дужан да се изјасни о понуђеним условима за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана. Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора у року који је одредио послодавац у писаној понуди, а који не може бити краћи од осам радних дана (чл. 172 ст. 4). Уколико запослени одбије понуду за потписивање анекса уговора, стичу се законски услови да му послодавац откаже уговор о раду. Одбијање запосленог да потпише анекс уговора о раду сматра се оправданим разлогом за отказ који се односи на потребе послодавца (чл. 179 ст. 5 тач. 2).*
- *Послодавац је дужан да запосленог писаним путем уиозори на њравну њоследицу одбијања закључења анекса уговора, а то је отказ уговора о раду.<sup>24</sup>*

21 О. Милисављевић, *нав. дело*, стр. 243.

22 Сматра се да је уредно достављена понуда за закључење уговора о раду по измењеним условима, када запослени после више безуспешних достава одбије да исту прими, независно од евентуалних пропуста послодавца да му ово писмено остави на радном месту. Из решења Врховног суда Србије, Рев. 43/05 од 17.2.2005. године.

23 Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-843/2005-02 од 29.9.2005. године.

24 Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-672/2006-02 од 26.10.2006. године.

Потписивањем анекса долази до његове реализације, односно до измене уговорених услова рада. Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, дакле уколико прихвати понуду за измену уговорених услова рада, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса (чл. 172 ст. 2). Потребне праксе су наметнуле и потребу прописивања да у случају отказа уговора о раду због одбијања понуде анекса уговора о раду, запослени задржава право да у судском поступку против таквог отказа, оспорава и законитост анекса уговора о раду, односно законитост понуђених измењених услова рада. Изменом члана 172 у Закону о раду од 2014. године (претходни Закон о раду предвиђао је у наведеном члану могућност оспоравања законитости анекса уговора пред надлежним судом само ако запослени прихвати понуду за закључивање) је уткан закључак Врховног касационог суда који гласи: „Запослени који не прихвати анекс уговора о раду задржава право да у радном спору поводом поништаја одлуке о престанку радног односа оспорава законитост понуђених измењених услова рада“.<sup>25</sup> Сходно реченом, судски поступак пред надлежним судом којим се оспорава законитост анекса уговора, запослени може да води и у случају када прихвати анекс уговора о раду, и када одбије понуду анекса уговора у остављеном року – у поступку због незаконитог отказа.

У смислу са претходно реченим, неопходно је истаћи да *потписивањем анекса уговора о раду (уговора са измењеним условима рада) запослени не губи право на искретање пословица пред надлежним судом за оспоравање законитости анекса*. То право задржава и уколико не потпише анекс уговора о раду, али у овом случају у судском поступку поводом отказа уговора о раду (чл. 172 ст. 3).

Уколико послодавац са својством правног лица запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама закона казниће се новчаном казном за прекршај (чл. 274 тач. 13). Уговор о раду са анексом који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени (чл. 172а ст. 5).

#### IV Закључне напомене

Послодавац може да понуди анекс уговора о раду запосленом уколико дође до измене уговорених услова рада. То је неспорно право послодавца, које проистиче из односа субординације у радном односу, односно подређености и надређености запосленог и послодавца. Запо-

25 Закључак усвојен на сеници Грађанског одељења Врховног касационог суда од 4.10.2010. године.

слени је подређен послодавцу и економски и правно. Надређеност послодавца у радном односу произлази из права својине. Својина, право својине у радном односу (*de iure-de facto*) долази до изражаја у уговору у раду. Према Хегелу: „својина као реални опстанак и као позитивно одношење, јесте узајамно признавање да се свест о властитој личности има у идентитету са другим слободним лицима. Појам признавања, и то као својина, има свој реалитет у уговору“.<sup>26</sup> И као таква, уговорна слобода је део опште слободе као природног права човека. Дакле, запослени, иако економски слабија страна радноправног односа, није објект већ субјект права. Уговором, слобода једног граница је слободе другог субјекта. Сходно томе, и на њу се протежу правила самосвесне, ограничене, детерминисане, природне слободе. На основу реченог може се закључити да, послодавац не може једностраним актима, без понуде анекса мењати уговором о раду утврђена права и обавезе. Не може то чинити ни доношењем општег, нити појединачног акта, уколико је то у супротности са законом. Законске одредбе против неоправданог отказа, лако се могу изиграти ако се послодавцу да слобода да врши притисак на раднике да дају отказ уместо да га добију. Анекс уговора може да представља једно моћно средство у рукама послодавца, којим се веома једноставно може ослободити непожељног/их запослених, или вишка, под изговором „потреба процеса и организације рада“. Понудом анекса уговора о раду запослени се „добровољно присиљава“ да прихвати уговор под измењеним околностима, јер иако постоји могућност оспоравања законитости анекса уговора, непотписивања анекса у остављеном року има за последицу отказ уговора о раду. Наиме, у смислу чл. 179 ст. 5 тач. 2 Закона о раду непотписивање анекса сматра се оправданим разлогом за отказ који се односи на потребе послодавца. У том смислу, неопходно је заштити радника, као слабију страну у радном односу, обезбедити заштиту од самовоље послодавца, а при том, обим те заштите не сме умањити економску активност послодавца – несметано одвијање процеса рада. Стога, измена уговорених услова рада, понуда, разлози, процедура и друге околности релевантне за закључење анекса уговора о раду морају се утврдити законом и одвијати се у складу са законом.

**Slobodanka KOVAČEVIĆ-PERIĆ, PhD**  
Assistant Professor at the Faculty of Law University of Priština,  
Kosovska Mitrovica

## ANNEX TO THE LABOUR LAW – CHANGE OF THE AGREED WORK CONDITIONS

### Summary

*The employer may offer the employee a change in the agreed work conditions, that is, an annex to the work contract due to: a transfer to another suitable position; transfer to another city with the same employer; transfer to another employer; if the employer has provided the employee with employment measurements; and in other cases determined by a general agreement and a work contract. In case the employee refuses to accept such changes to the work contract the employer can terminate employee's work contract.*

*Circumstances and reasons for change of agreed conditions of work will be thoroughly explained in this paper, as well as justification of the changes, the procedure for changes of work conditions and legal consequences of the annex to the work contract from the point of view of the employee and from the point of view of the employer.*

*In closing remarks the author confirms the employer's right to – due to the changed work conditions – offer the employee an annex to the work contract, as a sign of the right of property which finds its reality in the work contract. Also, the author emphasizes and underlines undoubted right of the employees that the change of the agreed conditions must be based on reasons and procedures foreseen in the law, and also, in the general acts and the work contract, in line with the principle of the human rights at work, the right to work and freedom of work, and all in favor labore.*

**Key words:** *change of the agreed work conditions, annex to the work contract, conclusion of the annex to the work contract, refusal of the conclusion, termination of the contract.*