

**Весна Душић,**  
Судија Апелационог суда у Новом Саду

UDK: 331.106

## **ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАКОНИТОГ ПРЕМЕШТАЈА ЗАПОСЛЕНОГ И СУДСКА ЗАШТИТА**

**Апстракт:** Тежња да се одржи трајност радног односа и на тај начин обезбеди извесност запосленог у остваривању свих права по основу рада, са једне стране, као и уважавање пословних изазова који су постављени пред послодавце у условима тржишне привреде, као и потреба прилагођавања пословања новонасталним околностима ради конкурентности и опстанка на тржишту, са друге стране стране, определиле су законодавни оквир којим се даје могућност да се на иницијативу послодавца измене уговорени услови рада, кроз анексирање уговора о раду. У раду се даје приказ услова за законит премештај запосленог, уз одговарајућу судску праксу и износи аргументација којом се опонира актуелном ставу апелационих судова у Републици Србији у погледу надлежности суда да у поступцима за испитивање законитости анекса уговора о раду одлучује о свим правним последицама које наступају поништајем незаконитог премештаја – враћањем запосленог на послове са којих је незаконито премештен или друге одговарајуће послове.

**Кључне речи:** анекс уговора о раду, потреба процеса и организације рада, одговарајући послови, незаконитост премештаја запосленог, право на приступ суду.

---

Рад примљен: 05.07.2020.

Рад прихваћен: 27.07.2020.

## **1. Увод**

У доскорашњој пракси Апелационог суда у Новом Саду (као и првостепених судова са територије надлежности овог суда), у судским поступцима у којима је предмет тужбеног захтева била оцена законитости анекса уговора о раду, тужиоци су по правилу постављали и захтев за обавезивање послодавца да их врати на послове са којих су незаконито премештени или на друге одговарајуће послове. Судови су (првостепени и другостепени), уколико би утврдили да је анекс уговора о раду незаконит, усвајали и тај део тужбеног захтева.<sup>1</sup>

Међутим, поступање Апелационог суда у Новом Саду се крајем прошле године променило кроз заузимање другачијег става о надлежности суда у погледу одлучивања о обавези послодавца да запосленог врати на послове са којих је незаконито премештен или друге одговарајуће послове.

Према том новом ставу, у судским поступцима у којима је предмет спора оцена законитости анекса уговора о раду, одлучивање о захтеву за обавезивање послодавца да запосленог премести на послове које је обављао пре незаконитог премештаја или друге одговарајуће послове не спада у судску надлежност: „С обзиром на садржину одредбе члана 171. став 1. тачка 1) Закона о раду<sup>2</sup> у искључивој надлежности послодавца је да запосленом понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада, а суд је надлежан само да испитује законитост анекса уговора о раду, а не и да распоређује запосленог.“ Сагласно овом ставу, другостепени суд одлучујући о жалбама, применио одредбе члана 391. став 2. Закона о парничном поступку (у даљем тексту: ЗПП)<sup>3</sup> укида првостепене пресуде у делу којим је усвојен или одбијен захтев за обавезивање послодавца да запосленог врати на послове које је обављао

---

1 Више Вид. Пресуда Основног суда у Новом Саду П1.1682/12 од 23.05.2013. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2718/19 до 26.02.2014. године; Пресуда Основног суда у Новом Саду П1.997/17 од 06.02.2018. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 963/18 од 01.06.2018. године; Пресуда Основног суда у Новом Саду, П1-уз.2/17 од 20.02.2018. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1уз. 1/18 од 18.06.2018. године; Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1.2225/18 од 26.10.2018. године; пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1.1892/17 од 17.11.2018. године; Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2069/19 од 16.12.2019. године.

2 „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

3 „Службени гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 – Одлука УС, 74/2013 – Одлука УС, 55/2014, 867/2018 и 18/2020.

пре тог незаконитог премештаја или друге одговарајуће послове и у том делу тужбе одбацује, јер сматра да су у овом делу првостепене пресуде донете уз битну повреду парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2) ЗПП, односно да је одлучено о захтеву за чије одлучивање није надлежан суд“.<sup>4</sup>

Апелациони суд у Београду је наведени став заузео још 2015. године: „Суд не врши премештање, већ се премештај на друге послове врши на основу анекса уговора о раду, па захтев за обавезивање послодавца да запосленог премести на одговарајући посао, не спада у судску надлежност“.<sup>5</sup> Према сазнањима које има аутор, поступање Апелационог суда у Нишу и Апелационог суда у Крагујевцу је исто као и Апелационог суда у Београду и сада Апелационог суда у Новом Саду.

Став о томе да одлучивање о овом захтеву запосленог, у поступцима оцене законитости анекса уговора, не спада у судску надлежност, по мишљењу аутора овог рада, нема упориште у Закону о уређењу судова<sup>6</sup> нити у Закону о раду. Постављањем захтева којим би се послодавац обавезао да запосленог, по правноснажности пресуде којом је поништен анекс уговора о раду, премести на послове које је обављао пре незаконитог премештаја или друге одговарајуће послове, запослени тражи судску заштиту свог статуса у ком се налази наступањем правних последица незаконитог премештаја. Одбијање суда да о овом праву запосленог мериторно одлучи, а што по својој суштини представља одбацивање тужбе због ненадлежности суда, представља повреду права на приступ суду, као елемента права на правично суђење, а које право је зајемчено Уставом Републике Србије<sup>7</sup>.

---

4 Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2051/19 од 23.07.2019. године.

5 Билтен бр. 7. Апелационог суда у Београду 2015, Решење Апелационог суда у Београду Гж1.82/15 од 21.01.2015. године, аутор сентенце: Боривоје Живковић, судија Апелационог суда у Београду, из образложења: „Исто тако, премештање запосленог на одговарајуће радно место врши се у процедури измене уговорених услова рада у смислу члана 171. став 1. тачка 1) и члана 172. Закона о раду. Ради тога, тек на основу анекса уговора о раду запослени може бити премештен на друго одговарајуће радно место у складу са својом школском спремом и Правилником о организацији и систематизацији радних места. Суд не врши распоређивање, односно премештај на друге послове. Ради тога, то није његова надлежност. Због свега тог у овом делу побијана пресуда је морала бити укинута и тужба одбачена на основу овлашћења из одредбе члана 391. став 2. ЗПП“.

6 „Службени гласник РС“, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - други закон, 78/2011 - други закон, 101/2011, 101/2013, 40/2015 - други закон, 106/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – Одлука УС РС, 87/2018 и 88/2018 – Одлука УС РС. Види тач. 5. Одлуке УС РС – 81/2020.

7 “Службени гласник РС“, бр. 98/2006.

## 2. Премештај запосленог на друге одговарајуће послове

Анекс уговора о раду представља својеврсну модификацију облигационо-правног института промењених околности (*rebus sic stantibus*): „Уговор о раду се закључује под клаузулом *rebus sic stantibus*, дакле док стање из времена закључења уговора траје. Ако се стање промени, може доћи до измене уговора о раду.”<sup>8</sup>

Главом XV члановима 171-174. Закона о раду прописани су случајеви у којима послодавац може понудити измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду), као и начин на који се врши измена уговора о раду, на иницијативу послодавца.

Између осталих случајева, чланом 171. став 1. тачка 1) Закона о раду прописано је да послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада.

Ставом 2. овог члана прописано је да се одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Одредбом члана 172. овог закона прописано је да је уз анекс уговора о раду послодавац дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Дакле, да би измена уговорених услова рада, односно анекс уговора о раду био законит, кумулативно треба да буду испуњена три услова: 1) да је разлог за премештај – потреба процеса и организације рада; 2) да су послови на које послодавац премешта запосленог одговарајући, тј. да се за њихово обављање захтева иста врста и степен стручне спреме са којом је запослени и засновао радни однос, или коју је стекао у току радног односа, а послодавац му је признао и у складу са том врстом и степеном стручне спреме га преместио на друге послове; 3) предочавање последица које могу настати непотписивањем анекса уговора о раду.

У односу на први услов, послодавац је у обавези да у обавештењу образложи разлоге за премештај. Пропуст послодавца у том смислу, запосленог са аспекта његовог законског права да се у одређеном року изјасни да ли прихвата понуду за измену уговорених услова рада или је одбија, доводи у ситуацију да понуду прихвати, у смислу „узми или

<sup>8</sup> З. М. Ивошевић и М. З. Ивошевић, „Коментара Закона о раду - шесто измењено и допуњено издање“, Београд 2020, стр. 366.

остави“, а онда потом да се обрати суду ради заштите својих права, јер у моменту исказивања воље (прихвата понуде, односно закључења анекса уговора о раду), запосленом нису писмено образложене потребе процеса и организације рада које су довеле до извесне промене у његовом радно-правном статусу. Са друге стране, изостанак образложења законског основа за измену уговорених услова рада у понуди, отвара могућност да се уз само позивање на одредбу члана 171. став 1. тачка 1) Закона о раду, тј. иза синтагме „потребе процеса и организације рада“ крију волунтаризам или субјективност, анимозитет и други недопуштени мотиви, а не стварне и објективне потребе процеса и организације рада, на страни онога ко одлучује о премештају.

Стога измена уговорених услова нужно мора да садржи, осим пуког позивања на законски основ (навођење члана закона) или преписаног законског основа („потребе процеса и организације рада“) и конкретно образложење разлога због којих се запослени премешта: нпр. измена акта о систематизацији; смањен или повећан обим посла; укидање послова или систематизација нових послова услед увођења неке нове технологије итд.

Судска пракса се о овој обавези послодавца изјашњавала у многобројним пресудама: „Како у понуди за измену уговорених услова рада и закључења анекса уговора о раду број ... од 27.05.2008. године нису на потпун и законит начин обухваћени и образложени сви елементи због којих се тужиоцу нуди премештај на друго радно место, односно нису наведени конкретни образложени разлози за понуду и премештај тужиоца на друго радно место, а што је послодавац дужан да образложи које су промене у процесу организације и рада разлог за понуду анекса уговора о раду, то није било места отказу уговора о раду тужиоцу. Имајући у виду изнето, неосновано се наводима ревизије указује да је пред нижестепеним судовима погрешно примењено материјално право. Ово стога што сагласно члану 171. Закона о раду премештање запосленог на друго радно место мора да буде резултат стварне и реалне потребе процеса и организације рада туженог, а понуда за закључење анекса уговора о раду мора да садржи и те разлоге, који су услови за премештање запосленог на друго радно место. При томе, ти разлози морају бити конкретизовани навођењем чињеница из којих произилази потреба процеса и организације рада, при чему је нужно навести чињенице које оправдавају премештање. У конкретном случају, тужени је тужиоцу понудио закључење анекса уговора о раду, ради премештаја на друго радно место због смањења обима посла и потребе

процеса и организације рада, што представља општу формулацију, без образложења тих разлога, при чему сама потреба мора да буде везана за оно што је у конкретном случају послужило као разлог распоређивања на друго радно место. Разлог за распоређивање мора бити саопштен тужиоцу кроз понуду за закључење анекса уговора о раду, у складу са чланом 172. Закона о раду, при чему изостанак такве конкретизације чини оспорено решење незаконитим.<sup>9</sup>

Такође, да би премештај запосленог на друге одговарајуће послове био законит неопходно је и да објективно за тим постоји потреба, која се тиче процеса и организације рада послодавца, јер у супротном премештај није законит: „Уколико се запосленом не дају послови из описа послова на које је премештен, већ послови из описа другог радног места, недвосмислено произлази закључак овог суда да очигледно није постојала ни потреба процеса ни организације рада за обављање послова на које је запослени премештен“<sup>10</sup>

Поред наведеног, због потребе процеса и организације рада, сагласно одредби члана 171. став 1. тачка 1) Закона о раду послодавац једино може запосленом да понуди измену уговорених услова рада ради премештаја на други посао: „Евентуално учињене повреде радне обавезе не могу бити законски разлози за премештај запосленог и правдати се кроз законску синтагму *потребе процеса и организације рада*. У супротном институт премештаја би се афирмисао као *санкција* за запосленог, а да се пре тога, у складу са законом, није утврдили да ли је запослени и починио те повреде радних обавеза“<sup>11</sup>.

У односу на други услов, Законом о раду је чланом 171. став 2. прописано да се одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду. Врста стручне спреме се тиче струке (професије), а степен стручне спреме тиче се нивоа образовања. Дакле, да би премештај био законит нужно је да се запосленом понуде послови који су одговарајући и врсти и степену стручне спреме<sup>12</sup>, а са којом је запослени и засновао радни однос код послодавца, без обзира на врсту и степен стручне спреме коју је

---

9 Пресуда Врховног касационог суда Рев2.968/17 од 25.05.2017. године.

10 Пресуда Основног суда у Новом Саду П1.997/17 од 20.02.2018. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 963/18 од 01.06.2018. године.

11 Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1.2127/19 од 23.07.2020. године.

12 „Одговарајућим послом на које се запослени премешта не одређује се само према степену школске спреме, већ и према њеној врсти“, Вид. Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1.82/15 од 21.01.2015. године.

запослени реално стекао формалним образовањем. На пример, уколико је запослени засновао радни однос за обављање послова за које је био предвиђен IV степен стручне спреме, машинске струке, чињеница што је тај запослени, у време заснивања радног односа имао завршен Машински факултет и VII степен стручне спреме ирелевантна је са аспекта процене да ли је запослени премештан на одговарајуће послове. Међутим, уколико током радног односа послодавац том запосленом понуди и премести га на послове за које је предвиђен завршен Машински факултет и VII степен стручне спреме, тај запослени се касније може преместити на друге послове само уколико је за њихово обављање актом о организацији и систематизацији послова предвиђен завршен Машински факултет и VII степен стручне спреме јер ће у тој ситуацији то бити одговарајући послови. Послодавци најчешће у актима о организацији и систематизацији послова предвиђају, поред врсте и степена стручне спреме, и друге посебне услове за обављање послова, у складу са чланом 24. Закона о раду: радно искуство, познавање рада на рачунару, знање страног језика, положен возачки испит за одређену категорију возила итд. Приликом премештаја запосленог на други одговарајући посао дужни су да поштују и те услове који нису обухваћени законском дефиницијом одговарајућих послова.

Посебну заштиту по самом закону, сагласно одредби члана 101. Закона о раду уживају запослени особе са инвалидитетом и запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа. Појам одговарајућих послова према члану 171. став 2. Закона о раду не предвиђа изричито да се за ове категорије запослених одговарајућим послом сматрају и послови који не би изазвали погоршање здравственог стања и последице опасне за њихову околину. Међутим, послодавац је дужан да, сагласно одредби члана 101. Закона о раду, у односу на ове категорије запослених приликом премештаја на одговарајуће послове (спрам врсте и степена њихове стручне спреме са којом су засновали радни однос) води рачуна да су ти послови у складу и са њиховом радном способношћу: „Ако код запосленог постоје здравствени недостаци (нпр. запослени који пате од алергије, далтонизма, вртоглавице, кратковидости и других здравствених тегоба које могу да испровоцирају спољни фактори) њему не могу бити поверени послови који ће тај недостатак иритирати и тиме погоршати његово здравствено стање или изазвати последице опасне по његову околину. У супротном, запослени сагласно

одредби члана 33. став 1. тачка 2. Закона о безбедности и здравља на раду<sup>13</sup>, има право да, у самозаштити, одбије да ради<sup>14</sup>.

У односу на трећи услов, послодавац је у обавези да приликом достављања обавештења запосленом предочи правне последице непотписивања анекса уговора о раду, односно да му због тога може отказати уговор о раду применом отказног разлога прописаног чланом 179. став 5. тачка 2) Закона о раду. О значају ове обавезе послодавца Врховни касациони суд се изјаснио кроз сентенцу утврђену на седници Грађанског одељења 27.06.2017. године: „Пропуст послодавца да запосленог у понуди за закључење анекса уговора о раду којим се мењају раније уговорени послови или услови рада, упозори да одбијање може бити отказни разлог, има за последицу поништај решења којим је запосленом из тог разлога отказан уговор о раду“<sup>15</sup>.

### **3. Судска заштита и правне последице незаконитог премештаја**

Право на судску заштиту и испитивање законитости анекса уговора о раду којим је запослени премештен има: запослени који је потписао анекс уговора о раду, али и запослени који је одбио понуду и закључење анекса уговора о раду и због тога му послодавац отказао уговор о раду, применом отказног разлога прописаног чланом 179. став 5. тачка 2) Закона о раду.

Ово право прописано је чланом 172. став 2. и 3. Закона о раду: Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) овог закона, оспорава законитост анекса уговора.

Рок за покретање спора пред надлежним судом, а ради оспоравања законитости анекса уговора о раду, у ситуацији прописаној чланом 172. став 2. Закона о раду је 60 дана, сагласно одредби члана 195. Закона о раду, с тим што се овај преклузиван рок рачуна од дана потписивања (закључења) анекса уговора о раду. Дакле, потписивањем анекса уговора о раду, запослени није изгубио право на судску заштиту: „Право на побијање анекса задржава по самом закону, дакле, и без посебне изјаве

---

13 “Службени гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2005 и 113/2017 – други закон.

14 З. М. Ивошевић и М. З. Ивошевић, *op. cit.*, стр. 212.

15 Пресуда Врховног касационог суда Рев2.259/15 од 03.06.2015. године.



о томе. Ако то право у предвиђеном року искористи, потпис се не може узети као знак прихватања уговора, него као средство да се избегне ризик отказа уговора о раду по члану 179. став 5. тачка 2) Закона о раду<sup>16</sup>.

Право на оспоравање законитости анекса уговора о раду има и запослени који је одбио понуду и закључење анекса уговора, и то у поступку испитивања законитости отказа уговора о раду који је донет у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду. У том поступку запослени треба да пружи доказе да је из оправданих разлога одбио закључење анекса уговора, односно да оспори постојање законских разлога за његов премештај, с тим што законитост решења о отказу уговора о раду може оспоравати и из других разлога. Рок за подношење тужбе у овој правној ситуацији је 60 дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду. Дакле, предмет тужбеног захтева у овом поступку је решење о отказу уговора о раду, а суд током поступка испитује као претходно питање<sup>17</sup>: разлоге који су наведени у обавештењу (понуди) за измену уговорених услова (премештај), да ли су послови који су понуђени запосленом одговарајући и да ли је запослени поучен о правним последицама непотписивања анекса уговора о раду.

Карактер спора, па самим тим и овлашћења суда у том спору зависе од предмета спора, а у зависности од карактера тужбе суд мериторно одлучује конститутивном (односно преображајном), кондемпнаторном (осудом на чинидбу) и/или декларативном (утврђујућом) пресудом.

Када се тужбом захтева поништај анекса уговора о раду у питању је спор о законитости, у ком суд нема овлашћења да одлучује о самом праву, већ о томе да ли је анекс уговора о раду послодавац понудио у складу са законом, општим актом (колективним уговором, односно правилником о раду) и уговором о раду, при чему суд испитује законитост у односу на прописе који су важили у време закључења анекса уговора о раду.

Уколико утврди да је анекс уговора законит, мериторно одлучује пресудом и одбија тужбени захтев, а ако утврди да није постојао законски основ за премештај запосленог, пресудом усваја тужбени захтев, поништава анекс уговора и успоставља пређашње стање.

Успостављање пређашњег стања је правна последица поништаја анекса уговора о раду. Поништавање анекса уговора делује *ex tunc*, што значи да престају и све последице тог незаконитог анекса уговора о раду. Дакле, конститутивном пресудом се успоставља стање другачије од оног које је настало закључењем анекса уговора о раду и због тога ова

---

16 З. М. Ивошевић и М. З. Ивошевић, *op. cit.*, стр. 371.

17 ЗПП, члан 12.

пресуда има преображајно дејство. Када суд утврди да је анекс уговора о раду незаконит сматра се да он није ни закључен.

Правне последице незаконитог престанка радног односа (дакле не само незаконитог отказа уговора о раду) регулисане су одредбом члана 191. Закона о раду: Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучује да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио. Дакле, када запослени захтева враћање на рад суд ће, у случају да утврди да му је радни однос престао без правног основа, поништити решење и обавезати послодавца да га кроз враћање на рад реинтегрише у радни однос, али се ова правна последица – реинтеграције може захтевати и кроз постављање захтева за обавезивање послодавца да запосленог, не само врати на рад, већ и да му омогући да обавља исте послове, дакле послове које је обављао и пре незаконитог отказа (под условом да они постоје), али и обавезивањем да га врати на послове који су одговарајући (врсти и степену стручне спреме коју је запослени имао и са којима је код тог послодавца и обављао послове пре незаконитог отказа).<sup>18</sup>

Правне последице незаконитог премештаја (анекса уговора о раду) Законом о раду нису изричито предвиђене, што не значи да оне не постоје. Да би се у радно-правном статусу запосленог и успоставило пређашње стање, односно да би се остварила правна последица настала поништајем незаконитог премештаја неопходно је да се постави захтев којим ће се та правна последица и остварити. Другим речима, о правним последицама незаконитог премештаја суд не одлучује по службеној дужности, већ је неопходно да се захтев за успостављање пређашњег стања постави тужбеним захтевом, као кондеминација, тј. захтевом за обавезивање послодавца да изврши неновчану или новчану обавезу.

У судским поступцима запослени постављају по правилу, уз захтев за поништај анекса уговора о раду и захтев којим траже обавезивање послодавца да их врати на послове са којих су незаконито премештени (ако су систематизовани, односно нису укинута) или друге одговарајуће послове. Такође, у односу на послове са којих је запослени незаконито

---

<sup>18</sup> Пресуда Врховног касационог суда Рев2.2469/2017 од 04.10.2018. године; Пресуда Врховног касационог суда Рев2.1983/2018 од 12.12.2018. године; Пресуда Врховног касационог суда Рев2.2564/2018 од 31.01.2019. године; Пресуда Врховног касационог суда Рев2.946/2018 од 17.04.2019. године; Пресуда Врховног касационог суда Рев2.1432/2018 од 19.06.2019. године; Пресуда Врховног касационог суда Рев2.2135/2018 од 18.09.2019. године.

премештен, уколико је за њих била предвиђена нижа зарада, запослени постављају захтев за накнаду штете у висини разлике, између зараде коју би остваривао на пословима са којих је незаконито премештен и зараде коју је остварио обављајући послове на које је незаконито премештен, као и уплату разлике доприноса за обавезно социјално осигурање, на утврђену разлику зараде. О овој последици незаконитог премештаја, суд одлучује применом одредбе члана 164. Закона о раду у вези са чланом 154. став 1. Закона о облигационим односима.<sup>19 20</sup>

Дакле, тужбени захтеви постављени на наведени начин представљају комбинацију конститутивне (за поништај) и кондемпнаторне тужбе (за осуду на чинидбу), а којима одговара пресуда са комбинованом изреком: поништава незаконит анекс уговора о раду (конститутивна) и послодавца обавезује да запосленог врати на послове које је обављао пре незаконитог премештаја или друге одговарајуће послове (кондемпнаторна).

Мериторним одлучивањем о обавези послодавца да запосленог врати на послове које је обављао пре незаконитог премештаја (ако су систематизовани) или друге одговарајуће послове, према ставу аутора, суд не врши премештај запосленог, већ одлучује о правној последици коју је проузроковала судска одлука којом је утврђено да је премештај (анекс уговора о раду) незаконит.

Надлежност основног суда за одлучивање о правној последици незаконитог премештаја прописана је одредбом члана 22. став 3. Закона о уређењу судова: Основни суд суди у стамбеним споровима; споровима поводом заснивања, постојања и престанка радног односа; о правима, обавезама и одговорностима из радног односа; о накнади штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радом, у споровима поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада.

Наиме, законска обавеза послодавца прописана чланом 16. тачка 4) Закона о раду је да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором (анексом) о раду, а то значи и да му обезбеди обављање послова

---

19 „Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – Одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ“, бр. 31/93, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 – Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 18/2020.

20 Пресуда Основног суда у Новом Саду, П1.1825/13 од 25.04.2014. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 1909/14 од 19.12.2014. године, Пресуда Основног суда у Новом Саду, П1.371/14 од 13.05.2015. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 1941/15 од 21.09.2015. године, Пресуда Основног суда у Новом Саду П1. 2126/13 од 29.06.2016. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2779/16 од 03.10.2016. године.

који су одговарајући врсти и степену стручне спреме у односу на коју је и закључио уговор о раду или неки ранији анекс уговора о раду.

Дакле, у споровима за оцену законитости анекса уговора о раду, а када је постављен и захтев за обавезивање послодавца да запосленог врати на послове са којих је незаконито премештен или друге одговарајуће послове, суд када утврди да је анекс уговора о раду незаконит, одлучујући о правној последици коју запослени поставља кроз кондемпнаторни захтев одлучује заправо о законској обавези послодавца, а у складу са својом надлежношћу односно у складу са законом.

При наведеном, таквим пресуђењем суд се не меша у организацију и пословање послодавца, супротно ставу апелационих судова, нити у законска овлашћења послодавца да запосленог, након правноснажности пресуде којом је поништен, као незаконит анекс уговора о раду, у поступку извршења, врати на послове са којих је незаконито премештен (ако су систематизовани) или му понуди премештај на друге одговарајуће послове, у складу са законом.

Одбацивањем тужбе у делу захтева за обавезивање послодавца да запосленог врати на послове на које је незаконито премештен (ако су систематизовани) или друге одговарајуће послове запосленом се ускраћује право на судску заштиту правне последице због које је и покренуо спор ради оцене законитости анекса уговора о раду, а то је успостављање пређашњег стања, с обзиром на дејство које има конститутивна пресуда.

Доношењем пресуде којом се поништава, као незаконит анекс уговора о раду, а тужба у делу захтева за обавезивање послодавца да запосленог врати на друге одговарајуће послове одбацује, због апсолутне ненадлежности суда да о овом делу захтева одлучује, запослени не би имао адекватну извршну исправу којом би могао да оствари правну последицу коју је проузроковала судска одлука којом је поништен анекс односно на основу које би остварио своје законско право да обавља послове који су одговарајући и за које је закључио уговор, односно неки ранији анекс уговора о раду.

Дакле, ако запослени не тражи тужбеним захтевом од суда и последицу (враћање на послове које је обављао пре незаконитог премештаја или друге одговарајуће послове), односно када суд у том делу захтева тужбу одбаци, запослени нема извршну исправу којом би у извршном поступку (који почива на начелу формалног легалитета)<sup>21</sup> могао да од послодавца тражи да га врати на послове за које има закључен

---

<sup>21</sup> Закон о извршењу и обезбеђењу, члан 5.

уговор (анекс) о раду или друге одговарајуће послове, односно да тражи законску последицу поништаја анекса уговора о раду, ако му то послодавац добровољно не омогући.

У прилог томе говоре и одредбе Закона о извршењу и обезбеђењу<sup>22</sup> којим је регулисано извршење ради враћања запосленог на рад (члан 381-385). Наиме, одредбом члана 383. овог закона, која говори о начину спровођења извршења, прописано је да се извршење ради враћања запосленог на рад или ради његовог распоређивања на одређене послове спроводи изрицањем новчане казне послодавцу или његовом одговорном лицу, према одредбама о изрицању новчане казне ради предузимања радње коју може предузети само изврши дужник (члан 363). Изрицање новчане казне престаје када суд утврди да је запослени почео да ради на одговарајућим пословима или да му је то омогућено иако је одбио да ради, односно да је распоређен на послове одређене у извршној исправи.

Оваквим ставом апелационих судова отвара се простор за могуће злоупотребе законске обавезе послодаваца на штету законских права запослених, супротно члану 17. Закона о раду којим је прописано да су послодавци и запослени дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, а при том и ускраћују права запослених на правично суђење и приступ суду како би своје уставно право на рад<sup>23</sup> заштитили иако су у судском поступку успели да оспоре законитост премештаја (анекса уговора о раду).

#### **4. Повреда права на правично суђење и права на приступ суду**

Право на правично суђење, као једно од основних права и слобода, зајемчено је Уставом Републике Србије, чланом 32: Свако има право да независан, непристрасан и законом установљени суд, правично и у разумном року, јавно расправи и одлучи о његовим правима и обавезама, основаности сумње која је била разлог за покретање поступка, као и оптужбама против њега.

Европска Конвенција за заштиту људских права и основних слобода са њеним протоколом<sup>24</sup> (у даљем тексту: Конвенција) ратификацијом

<sup>22</sup> „Службени гласник РС“, бр. 106/2015, 106/2015 – аутентично тумачење, 113/2017 – аутентично тумачење и 54/2019.

<sup>23</sup> Устав Републике Србије, члан 60.

<sup>24</sup> Закон о ратификацији Европске Конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са Протоколом број 11, Протокола уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе које

је постала саставни део унутрашњег права и непосредно се примењује сагласно одредби члана 18. Устава Републике Србије.

Чланом 6. став 1. Конвенције јемчи се право на правично суђење: Свако, током одлучивања о његовим грађанским правима и обавезама или о кривичној оптужби против њега, има право на правичну и јавну расправу у разумном року пред независним и непристрасним судом, образованим на основу закона.

Један од аспеката права на правично суђење је право на суд, а елемент тог права је право на приступ суду, које је разрађено кроз праксу Европског суда за људска права<sup>25</sup>.

Чланом 6. став 1. Конвенције не јемчи се само право на то да поступак буде правичан, јаван и брз када се води пред телима која имају својство независног и непристрасног суда него према тумачењу Европског суда гарантује се и да се о свим правима која имају својство „грађанских права и обавеза“ може покренути поступак пред таквим телима. Право на приступ суду, као елемент права на правично суђење, према ставу Европског суда заснива се на следећа два принципа: 1) принципу сходно коме грађанска тужба обавезно може да се поднесе судији као једно од универзално признатих трајних принципа права и 2) принципа међународног права који забрањује одрицање од правде. При наведеном, право на приступ суду није апсолутно, али ограничења овог права не сме да нарушава суштину самог права. Ограничења права на приступ суду ће бити компатибилна са чланом 6. став 1. Конвенције искључиво уколико теже легитимном циљу и уколико постоји пропорционалност коришћених средстава и циља коме се тежи.<sup>26</sup>

Међутим, став апелационих судова Републике Србије да у поступцима испитивања законитости анекса уговора о раду не спада у судску надлежност одлучивање о захтеву запосленог о обавезивању

---

нису укључене у Конвенцију и Први Протокол уз њу, Протокола број 6 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и Протокола број 13 уз Конвенцију о заштити људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005-испр. и „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 12/2010 и 10/2015.

<sup>25</sup> Пресуда Европског суда за људска права, *Голдер против Уједињеног Краљевства*, број 4451/70, пресуда од 21. фебруара 1975.

<sup>26</sup> М.Н. Симовић, М.М. Симовић, В. М. Симовић, „Право на приступ суду као елемент права на правично суђење – међународни стандарди и пракса Уставног суда Босне и Херцеговине“, преузето: [www.prf.unze.ba/Docs/Anali/22god11/1.pdf](http://www.prf.unze.ba/Docs/Anali/22god11/1.pdf), 20.08.2020. године.

послодавца да га, по правноснажности пресуде којом је анекс поништен, као незаконит, врати на послове које је обављао пре незаконитог премештаја (уколико су ти послови и даље систематизовани) или друге одговарајуће послове и да због тога у том делу захтева укида првостепену пресуду и одбацује тужбе, према ставу аутора представља не само поступање које је супротно Закону о уређењу судова и Закону о раду, већ се таквим одлучивањем врши повреда права запосленог на приступ суду и то кроз повреду принципа забране одрицања од правде. Јер, у ситуацији када је тужба одбачена иако је о њој очигледно требало мериторно одлучивати, суштински је дошло до повреде права запосленог на приступ суду, као елемента права на правично суђење, односно до ускраћивања његовог права да надлежан суд правично расправи и одлучи о тужбеном захтеву истакнутом у тужби.<sup>27</sup> Правом на приступ суду се у парничном поступку даје тужиоцу могућност да „установи“ поступак пред надлежним судом ради евентуалног расправљања и одлучивања о постављеном захтеву којим се коначно може одлучити о његовим правима и обавезама.<sup>28</sup>

Супротно ставу апелационих судова, аутор овог рада сматра да је суд надлежан да одлучује о правним последицама незаконитог анекса уговора о раду, па тако и о захтеву запосленог да га послодавац врати на послове које је обављао пре незаконитог премештаја или друге одговарајуће послове, јер таквим мериторним одлучивањем суд не врши „премештање“ („распоређивање“), како то погрешно сматрају заговорници другачијег става, нити се суд меша у организацију и пословање послодавца, већ примењујући одредбе члана 22. став 3. Закона о уређењу судова и члана 16. тачка 4) и члана 15. тачка 2) Закона о раду одлучује мериторно о правној последици која је наступила поништајем анекса уговора о раду, односно о законској обавези послодавца да запосленом обезбеди обављање послова за које је закључио уговор о раду, односно о праву запосленог да обавља одговарајуће послове, поштујући организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа. При таквом мериторном одлучивању о овом делу тужбеног захтева, послодавац има право да, у складу са чланом 171. став 1. тачка 1) и 172. Закона о раду, по правноснажности пресуде, запосленом понуди премештај на друге одговарајуће послове, у складу са потребама процеса и организације рада, уколико оне и даље постоје.

---

27 Одлука Уставног суда Уж-354/2008 од 22.12.2009. године.

28 Одлука Уставног суда Уж-1064/2008 од 14.07.2010. године.

Такође, аутор овог рада се залаже за став да једино мериторним одлучивањем о последицама незаконитог анекса уговора о раду суд запосленом пружа делотворну судску заштиту права на рад на одговарајућим пословима, док се одбацивањем тужбе, односно одбијањем да се о тој последици мериторно одлучи пред надлежним судом запосленом ускраћује право на приступ суду, односно судска заштита његовог уставног права на рад.

## **5. Закључак**

Разумевање института радно-правног законодавства приликом пружања судске заштите у радним споровима свакако да има шири друштвени значај, због чега заузимање ставова или њихова промена морају бити засновани на стандардима који су постављени не само унутрашњим већ и међународним правом. Време испред нас ће показати последице става апелационих судова у Републици Србији поводом тога да суд није надлежан да одлучује о праву запосленог на судску заштиту правних последица које по његов радно-правни статус проузрокује судска одлука којом је поништен као незаконит анекс уговора о раду. С обзиром на надлежност Врховног касационог суда прописану чланом 441. ЗПП, суд највише инстанце у Републици Србији није ни у прилици да поступа у предметима у којима се захтева оцена законитости анекса уговора о раду, због чега се о овом спорном правном питању кроз своје одлуке директно није изјашњавао. Међутим, ово спорно правно питање је постављено од стране аутора овог рада, у складу чланом 29а Судског пословника<sup>29</sup>, али још увек закључак о том питању није донет.

## **Литература и извори**

Ивошевић Зоран М., Ивошевић Милан З., Коментар Закона о раду - шесто измењено и допуњено издање“; Београд 2020.

Симовић Миодраг Н., Симовић Марина М., Симовић Владимир М., „Право на приступ суду као елемент права на правично суђење – међународни стандарди и пракса Уставног суда Босне и Херцеговине“, [www.prf.unze.ba/Docs/Anali/22god11/1.pdf](http://www.prf.unze.ba/Docs/Anali/22god11/1.pdf), преузето:20.08.2020. године.

Билтен бр. 7. Апелационог суда у Београду: Решење Апелационог суда у Београду Гђ1. 82/15 од 21.01.2015. године, аутор сентенце: Боривоје Живковић, судија Апелационог суда у Београду.

Устав Републике Србије („Службени гласник РС, бр. 98/2006).

---

<sup>29</sup> „Службени гласник РС“, бр. 110/09...93/19.



Закон о ратификацији Европске Конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са Протоколом број 11, Протокола уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе које нису укључене у Конвенцију и Први Протокол уз њу, Протокола број 6 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и Протокола број 13 уз Конвенцију о заштити људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима („Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005-испр. и „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 12/2010 и 10/2015).

Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

Закон о уређењу судова („Службени гласник РС“, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – други закон, 78/2011 . други закон, 101/2011, 101/2013, 40/2015 . други закон, 106/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – Одлука УС РС, 87/2018 и 88/2018 – Одлука УС РС. Види тач. 5. Одлуке УС РС – 81/2020).

Закон о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2005 и 113/2017 – други закон).

Закон о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 – Одлука УС, 74/2013 – Одлука УС, 55/2014, 867/2018 и 18/2020).

Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – Одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ“, бр. 31/93, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 – Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 18/2020).

Закон о извршењу и обезбеђењу („Службени гласник РС“, бр. 106/2015, 106/2015 – аутентично тумачење, 113/2017 – аутентично тумачење и 54/2019).

Судски пословник („Службени гласник РС“, бр. 110/09..93/19).

Пресуда Европског суда за људска права, *Голдер против Уједињеног Краљевства*, број 4451/70, пресуда од 21. фебруара 1975.

Пресуда Основног суда у Новом Саду П1. 1682/12 од 23.05.2013. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2718/13 од 26.02.2014. године.

Пресуда Основног суда у Новом Саду П1. 997/17 од 06.02.2018. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 963/18 од 01.06.2018. године.

Пресуда Основног суда у Новом Саду, П1-уз 2/17 од 20.02.2018. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1уз. 1/18 од 18.06.2018. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2225/18 од 26.10.2018. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 1892/7 од 17.11.2018. године. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2069/19 од 16.12.2019. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2051/19 од 23.07.2019. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев2 968/17 од 25.05.2017. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2127/19 од 23.07.2020. године.

Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 82/15 од 21.01.2015. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев2 259/15 од 03.06.2015. године.

Пресуде Врховног касационог суда Рев2 2469/2017 од 04.10.2018. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев2.1983/2018 од 12.12.2018. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев2.2564/2018 од 31.01.2019. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев2.946/2018 од 17.04.2019. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев2.1432/2018 од 19.06.2019. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев2.2135/2018 од 18.09.2019. године.

Пресуда Основног суда у Новом Саду, П1. 1825/13 од 25.04.2014. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж11909/14 од 19.12.2014. године.

Пресуда Основног суда у Новом Саду, П1. 371/14 од 13.05.2015. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 1941/15 од 21.09.2015. године.

Пресуда Основног суда у Новом Саду П. 2126/13 од 29.06.2016. године потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2779/16 од 03.10.2016. године.

Одлука Уставног суда Уж-354/2008 од 22.12.2009. године.

Одлука Уставног суда Уж-1064/2008 од 14.07.2010. године.

***Vesna Dušić,***

*Judge of the Appellate court of Novi Sad*

### ***Legal Consequences of Illegal Transfer of Employee and Judicial Protection***

#### ***Summary***

*Striving to maintain the permanence of employment and thus ensure the certainty to the employee in exercising all rights based on work on the one hand, as well as taking into account the business challenges set before employers in a market economy and their need to adopt business to new circumstances for the sake of competitiveness and survival on the market on the other hand, have determined the legislative framework which gives the possibility to change the agreed working conditions at the initiative of the employer, through the annexation of employment contracts. The paper gives an overview of the conditions for legal transfer of an employee, with the appropriate case law and presents the arguments that oppose the current position of the appellate courts in the Republic of Serbia regarding the jurisdiction of the court to decide on all legal consequences arising from the annulment of illegal transfers in proceedings to examine the legality of annexes to employment contracts – by returning the employee to the jobs from which he was illegally transferred or to other appropriate jobs.*

***Key words:*** *annex to the employment contract, the need for the organization of the process of work, appropriate work, illegality of the transfer of the employee, the right of access to court.*