

Др Борислав Радић,*

Доцент на Правном факултету – Паневропски
универзитет „Апеирон“ Бања Лука

Јована Борјан Лазута, МА,

ЈУ „Агенција за мирно рјешавање радних спорова“ Бања Лука

АНЕКС УГОВОРА О РАДУ У ПРАВНОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Апстракт: *Институт анекса уговора о раду, у правни систем Републике Српске, законодавац је увео кроз последњи и тренутно важећи Закон о раду, као системски пропис који регулише области рада и радних односа, а који је на снази од 2016. године. Кроз овај рад смо указали на важност овог института и на то да садржај уговора о раду не може и не треба бити непромјењива категорија, већ да странама уговорницама законом једнако мора бити дата могућност да предложе измјену садржаја уговора о раду и прописана процедура по којој се то чини. Обзиром да су се кроз шест година примјене овог института у пракси Републике Српске, искристалисали одређени проблеми узроковани нејасноћама и недореченошћу законских норми, посебну пажњу смо посветили анализи законских норми које се налазе у дијелу Закона о раду који носи назив Измјена уговора о раду, довели их у везу са другим дијеловима тог закона и изнијели своје ставове о недоумицама које се нерјетко јављају у пракси, те дали већи број сугестија како и на који начин се може и треба унаприједити институт анекса уговора о раду у радној легислативи Републике Српске, јер само увођење одређеног института у правни систем није довољно уколико се константно неће радити на његовом унапређењу и потпунијој примјени у пракси.*

Кључне ријечи: *анекс, измјена, садржај уговора о раду, понуда, отказ.*

* e-mail: radicborislav1@gmail.com

borjanjovana@yahoo.com

Рад примљен: 02.07.2022.

Рад прихваћен: 24.07.2022.

1. Увод

Радно-правни однос чини скуп права, обавеза и одговорности које имају субјекти друштвено-радног односа. Дакле, то је у суштини друштвено-радни однос регулисан правним нормама. Први инструменти регулисања друштвено-радних односа били су уговори.¹ Уговор о раду је примарни и најстарији институт о успостављању и регулисању радних односа, познат још у римском праву.² То је специфичан уговор, односно уговор посебне врсте (*suī generis*)³, чије је поријекло у облигационом праву, а његове позитивноправне одлике омогућују да се карактерише као: формалан – јер се закључује у писменом облику, двострано обавезан – јер ствара узајамне обавезе странака, теретан – јер се за корист од рада плаћа зарада, комутативан – јер су права и обавезе унапријед одређени, са трајном престацијом – јер се права и обавезе остварују у времену, *intuitu personae* јер се закључује с обзиром на одређена својства радника, каузалан – јер је видно означен смисао обавезе, индивидуалан – јер се закључује између радника и послодавца⁴.

Данас у XXI вијеку, уговор о раду је акт којим се у општем режиму рада, заснива и уређује радни однос између радника и послодавца, односно најчешће кориштени акт којим радник и послодавац, сходно њиховим својствима, а по постигнутој сагласности воља, дефинишу своја међусобна права, обавезе и одговорности, водећи рачуна о томе да тим уговором не смију уговорити мањи обим права од обима права који је прописан тренутно важећим хетерономним и аутономним прописима.

Уговор о раду се закључује под начелом *pacta sunt servanda*, што значи да се од уговорних страна захтјева да уговор извршавају онако како он гласи⁵, али истовремено и под клаузулом *rebus sic standibus*, која представља коректив врховном начелу *pacta sunt servanda*, а у крајњем ефекту значи измјену уговора због промјењених околности⁶. Ово из разлога што се уговор закључује на (не)одређено вријеме и за вријеме трајања уговора, због утицаја бројних фактора (нпр. измјене организације процеса рада, измјене позитивно-правних прописа, жеље

1 П. Јовановић, Радно право, Друго измјењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Нови Сад, 1998, стр. 147

2 Д. Симоновић, Радноправна читанка, Прва књига, Јавно предузеће Службени гласник, Београд, 2009, стр. 91

3 П. Јовановић, оп.цит, стр. 149

4 З. Ивошевић, Радно право, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, Јавно предузеће Службени гласник, Београд, 2009, стр. 91

5 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, Радно право, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Јавно предузеће Службени гласник, Београд, 2017, стр. 182

6 Д. Симоновић, оп. цит. стр. 533

за измјеном уговорених услова рада ...) може доћи до потребе да се одређени елементни уговора коригују, а што за посљедицу има потребу измјене уговора о раду.

Измјена уговора о раду изводи се посредством додатка постојећем уговору, тзв. анекса. Он постаје саставни дио уговора, уз замјену одредаба које се односе на елементе о чијој је промјени постигнута сагласност.⁷

2. Анекс у радној легислативи Републике Српске⁸

У домаћем праву пуноважност уговора о раду је условљена формом, јер Закон о раду Републике Српске за уговор о раду прописује строго (*ad solemnitatem*) писмену форму⁹, обавезу потписивања прије ступања радника на рад¹⁰ и обавезне елементе, односно садржину уговора о раду¹¹. Писана форма важи и за све доцније допуне и друге измјене уговора о раду, што подразумјева и закључивање анекса уговора о раду.¹²

Институт анекса, односно измјене уговора о раду у радној легислативи Републике Српске, егзистира од јануара 2016. године, односно од ступања на снагу последњег Закона о раду, који је објављен 12. јануара 2016. године, у Службеном гласнику Републике Српске, број 1, а који је према његовом последњем члану (члан 273.), ступио на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику Републике Српске, дакле 20. јануара 2016. године.

Одребе о измјени уговора о раду, садржане су у глави XIII наведеног закона, која носи назив Измјена уговора о раду и садржи

7 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, оп. цит., стр 182

8 Држава Босна и Херцеговина, се састоји од два ентитета - Републике Српске и Федерације Босне и Херцеговине и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине. Устав Републике Српске, у члану 3, прописује да Републици Српској припадају све државне функције и надлежности осим оних које су Уставом Босне и Херцеговине изричито пренесене на њене институције. Како питања из области рада и радних односа нису у надлежности институција на нивоу Босне и Херцеговине, предметном проблематиком се баве законски и подзаконски прописи ентитета и Дистрикта.

9 Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 35 став 1

10 Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 34 став 1

11 Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 35 став 2 тачке од 1) до 9)

12 Б. А. Лубарда, Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Треће издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2020, стр. 334.

свега пет чланова (од члана 170. до члана 174.), иако нормира изузетно значајан и за наш правни систем, потпуно нов институт.

Чланом 170. Закона о раду (одјељак 1. Измјена садржаја уговора о раду), прописани су случајеви у којима послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду тј. анекс уговора о раду.

2.1. Распоред радника на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада код истог послодавца¹³

Као један и први у низу од разлога за измјену садржаја уговора о раду, закон предвиђа потребу распореда радника на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада код истог послодавца, у складу са чланом 172 тог закона.

Да би радник могао бити распоређен на друго радно мјесто код истог послодавца, према члану 172 на који упућује члан 170, потребно је да то радно мјесто одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом. Непрецизност ове законске одредбе у пракси изазива дилему да ли се мисли на врсту и степен стручне спреме по основу којих је радник у актуелном радном односу и искуство које је стекао радећи на том радном мјесту (како је то јасно дефинисано за случај упућивања радника на одговарајући посао код другог послодавца) или се може узети у обзир било која врста и степен стручне спреме коју радник има и искуство које је стекао радећи са том врстом и степеном стручне спреме. Наиме, ако имамо радника који има завршену средњу школу економског смјера, вишу школу медицинског смјера и факултет правног смјера, тренутно ради са средњом стручном спремом, а некад је, код другог послодавца радио и са високом, у пракси се поставља питање може ли му послодавац понудити распоред на радно мјесто за које је прописана висока стручна спрема правног смјера? Ако би то било могуће, онда би то могло довести до злоупотреба и малверзација приликом пријема радника у радни однос и њиховог каснијег премјештања, што значи да се и у овој ситуацији послодавац мора водити условима под којима је закључен уговор, чија се измјена предлаже.

Надоумицу ствара и чињеница да наведеним законом нису предвиђени могући узроци, дефинисаних потреба (тј. распореда радника на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада код истог послодавца). Мишљења смо да потреба распореда радника на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада код истог послодавца, мора бити узрокована објективно утврђеним потребама процеса и

¹³ Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 171 став 1 тачка 1)

организације рада (нпр. промјеном у технологији процеса рада, увођење нових односно укидање старих послова, статусне или организационе промјене, размјештај запослених зависно од њихових способности, превазилажење проблема узрокованих лошим међуљудским односима међу запосленим који имају негативан утицај на успјешност рада и пословања послодавца, смањење трошкова пословања и тд.). Ово из разлога, што би се у супротном радило о злоупотреби института анекса уговора о раду.

Значајна разлика између распореда радника на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада код истог послодавца, је у географској одредници, односно у томе што се под распоредом радника на друго радно мјесто подразумјева распоред у географски истом мјесту рада у којем радник већ ради, док се код распореда у друго мјесто рада врши географско помјерање радника из мјеста у којем ради у друго мјесто тј. други град, општину, село.

У пракси се често поставља питање може ли радник путем анекса уговора о раду истовремено бити премјештен на друго радно мјесто и у друго мјесто рада? Уколико узмемо у обзир да је као један од услова од којих зависи ваљаност премјештаја радника у друго мјесто рада (о којима ће више ријечи бити у наставку), прописано да радно мјесто у другом мјесту рада мора одговарати стручној спреми радника и искуству стеченим радом (исти услов који се затијева и за премјештај радника на друго радно мјесто у истом мјесту рада), закључује се да је интенција законодавца била да се један радник истовремено може премјестити на друго радно мјесто и у друго мјесто рада, уколико су испуњени законом прописани услови.

Наиме, поред претходно поменутог услова који мора бити испуњен да би послодавац могао радника премјестити у друго мјесто рада (1. радно мјесто у другом мјесту рада мора одговарати стручној спреми радника и искуству стеченим радом), Закон о раду, дефинише још неколико услова, а то су: 2. дјелатност послодавца мора бити такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела; 3. удаљеност од мјеста у коме радник ради до мјеста у које се премјешта на рад мора бити мања од 50 км (мјесто пребивалишта или боравишта није од утицаја); 4. постојање организованог превоза који омогућава благовремен долазак на рад и повратак са рада (јавни превоз или превоз организован од стране послодавца) и 5. обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају (коју исплаћује послодавац, уколико радник користи јавни превоз).

Обзиром да се ради о кумулативно постављеним условима, да би премјештање радника било законито, сви наведени услови морају бити испуњени истовремено.

Посматрајући побројане услове, премјештање радника у друго мјесто рада код истог послодавца се чини поприлично јасним. Међутим, исти члан Закона о раду, који дефинише ове услове, тј. члан 172, у последњем свом ставу (ставу 3) говори о томе да радник може да буде премјештен у друго мјесто рада и без испуњења претходно побројаних услова, али само уз свој пристанак. Доводећи последњи дио норме, који говори о престанку радника у везу са тим да уговор о раду може бити измјењен само на основу постигнуте сагласности воља, што подразумева доставу понуде и престанак на понуду (којом процедуром ћемо се позабавити нешто касније), јасно је да је анекс уговора потребно закључити само у ситуацијама које излазе из оквира прописаних услова.

Долazeћи до овог закључка, као логично се наметнуло питање, да ли су побројани услови наведени у погрешном дијелу закона, јер уколико су они испуњени, да би послодавац премјестио радника, сагласност радника није потребна и нема простора за примјену института измјене уговора о раду, а предметни услови су садржани у дијелу закона који говори о измјени уговора о раду.

Посматрајући ову норму у вези са остатком садржаја анализираног прописа, закључује се да је премјештај радника у друго мјесто рада без његове сагласности тј. без закључења анекса уговора о раду, могућ у ситуацијама које прописује члан 15 став 3 истог закона, тј. у случајевима изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, а у којим случајевима је радника могуће распоредити и на послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања. За овај распоред карактеристично је постојање временског ограничења, које је законом дефинисано на максимално 60 дана у току једне године.

Дакле, ако су испуњени претходно поменути услови (од 1. до 5.) и распоред траје до 60 дана у току једне године, нема мјеста примјени анекса уговора о раду, док у случају испуњености услова, а потребе распореда на период дужи од 60 дана у току једне године, неопходно је потписивање анекса уговора о раду, јер такав распоред захтијева постојање сагласности радника, као што то захтијева и ситуација када нису испуњени, претходно побројани, законом дефинисани услови.

2.2. Упућивање радника на рад на одговарајући посао код другог послодавца¹⁴

У члану 170 Закон о раду Републике Српске, којим су дефинисани случајеви у којима послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду тј. анекс уговора о раду, садржана је и ситуација упућивања радника на рад на одговарајући посао код другог послодавца и предвиђено да се то упућивање врши у складу са чланом 173. тог закона.

Члан 173 гласи: „(1) Радник може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, ако је дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже до годину дана. (2) Радник може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана 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. (3) Радник може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго мјесто рада ако су испуњени услови из члана 172. став 2. тачка 2) овог закона. (4) Радник са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено вријеме. (5) Уговором о раду из става 4. овог члана раднику се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад. (6) По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца радник има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.“

Анализирајући детаљно цитирани члан, не изналази се простор за практичну примјену института измјене садржаја уговора о раду, јер се као логичан намеће закључак да за вријеме радног односа код другог послодавца, „примарни радни однос“ код послодавца који врши упућивање, мирује, што говори у прилог томе да није потребно вршити измјену садржаја „примарног уговора о раду“, већ да је потребно донијети рјешење о мировању права и обавеза из радног односа, за вријеме трајања радног односа код послодавца код којег је радник упућен. У прилог исправности овог закључка, говори и став 4 цитираног члана, којим је императивно прописано да радник закључује нови уговор о раду са послодавцем код којег је упућен на рад.

¹⁴ Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 171 став 1 тачка 2)

2.3. Обезбјеђивање остваривања права раднику који је вишак¹⁵

Као трећи разлог који послодавцу даје могућност да раднику понуди измјену садржаја уговора о раду, прописана је ситуација у којој је послодавац раднику који је вишак, обезбиједио остваривање права из члана 161 став 1 тачка 5) Закона о раду Републике Српске. Предметним чланом прописане су мјере за запошљавање вишка радника које мора да садржи програм рјешавања вишка радника и то: премјештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно вријеме, али не краће од половине пуног радног времена, те стављена одредница и друге мјере, што значи да се програмом, мимо ових могу предвидјети и друге мјере.

Из наведеног произилази да уколико послодавац, након провођења свих активности садржаних у глави XI Закона о раду (чланови од 160 до 166), која се бави питањем вишка радника и кроз примјену мјера за запошљавање дефинисаних програмом о рјешавању вишка радника, раднику обезбиједи нови радни ангажман, било да се ради о послу за чије се обављање захтијева иста врста и степен стручне спреме са којима је радник у радном односу код тог послодавца или послу који радник, сходно свом искуству, вјештинама и способностима може успјешно обављати, па чак и ако је то посао за који се захтијева нижи степен стручне спреме од оне коју радник има, послодавац је дужан раднику понуди измјену садржаја уговора о раду.

2.4. Промјене у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада¹⁶

Битан елемент радног односа је зарада, то је новчани еквивалент који се добије за рад у радном односу.¹⁷ Зарада, накнада зараде и друга примања обезбијеђују материјалну и социјалну сигурност запослених.¹⁸ Познајући менталитет нашег народа и дуги низ година разговарајућу скоро свакодневно са радницима, мишљења смо да су првенствено плата, а потом и сва друга новчана примања (увећање плате, јубиларна награда, отпремнина, накнада плате, регрес, разне помоћи ...), основни разлог због

15 Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 171 став 1 тачка 3)

16 Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 171 став 1 тачка 4)

17 В. Брајић, Радно право, радни односи, други односи рада и социјално осигурање, Шесто измјењено издање, „Савремена администрација“ а.д. издавачко-штампарско предузеће, Београд, 2001, стр. 130.

18 З. Ивошевић, оп. цит., стр. 158.

којег људи раде и најважнији елементи уговора о раду са становишта радника, јер од њих зависи како егзистенција радника, тако и њихових породица.

Плату, новчане накнаде и друга примања по основу рада, домаћа радно-правна легислатива предвиђа као обавезне елементе уговора о раду, с тим да даје могућност да буду или бројчано исказани у самом уговору или упућено на одговарајуће законе и опште акте којима су та питања уређена у вријеме закључења уговора, али даје и могућност да у току трајања радног односа овај елемент уговора о раду буде измјењен.

Наиме, Закон о раду Републике Српске поред описаних разлога у којима послодавац може раднику понудити измјену садржаја уговора о раду, у истом члану (170) предвиђа још (само) једну ситуацију, а то је потреба промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада.

У последње вријеме пракса у Републици Српској показује да се као најчешћи разлог закључења анекса уговора о раду, појављује баш овај разлог и то како у јавном, тако и реалном сектору. Наведено је узроковано измјенама законских и подзаконских прописа који регулишу питање плате. Наиме, у јавном сектору се често врше измјене законских прописа којима су дефинисани коефицијенти за обрачун плате, а у реалном сектору, највећи број анекса уговора о раду у последње вријеме је потписан због учесталих измјена износа најниже плате.

Измјена садржаја уговора о раду због промјена у новчаним накнадама и другим примањима по основу рада, у пракси је спорадичан случај.

2.5. Други случајеви утврђени општим актом и уговором о раду¹⁹

Последњом тачком анализираног члана Закона о раду Републике Српске (члан 170) дата је могућност да се општим актом (колективним уговором и правилником о раду) и уговором о раду предвиде други случајеви у којима послодавац може раднику понудити измјену садржаја уговора о раду.

Иако је законодавац употребио везник „и“ није неопходно да тај „други случај“ истовремено буде садржан и у општем акту и у уговору о раду, већ може бити садржан у само једном од предвиђених аката.

¹⁹ Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 171 став 1 тачка 5)

Пракса не показује да се ова могућност често користи. У прилог наведеном истичемо да нити у једном од 10 посебних колективних уговора закључених за јавни сектор није наведен нити један додатни случај. Спорадично се може срести по неки додатни услов у правилницима о раду код послодаваца из реалног сектора.

3. Упућивање радника на рад у страну земљу

Као што се из претходно написаног може закључити члан 170 Закона о раду Републике Српске, садржи свега пет тачака, од којих четири говоре о разлозима за измјену садржаја уговора о раду, а једна (последња) о могућности да се општим актом и уговором о раду пропишу и други разлози. Члан 174 наведеног закона, бави се питањем упућивањем радника на рад у страну земљу и налази се у оквиру главе која говори о измјени уговора о раду, иако тај разлог није садржан у члану 170 којим су прописани разлози за измјену садржаја уговора о раду.

Наиме, овим чланом је прописано да послодавац може радника упутити на рад у другу земљу у којој послодавац обавља дио своје дјелатности, под условом да послови које радник треба да обавља одговарају његовим стручним и радним способностима и да се са радником споразумије о сљедећем: 1) трајању рада у другој земљи, 2) условима смјештаја радника за вријеме боравка у другој земљи, ако је то потребно, 3) валути у којој ће се раднику исплаћивати плата и друга примања по основу рада у другој земљи, као и роковима и начину исплате, 4) условима одласка и повратка радника са рада у другој земљи. Такође, прописана је дужност послодавца да радника, прије одласка на рад у другу земљу, упозна о прописима који ће се примјењивати код остваривања његових права и обавеза за вријеме рада у другој земљи и дефинисано да се другом земљом, у смислу става 1 овог члана, не сматра Федерација Босне и Херцеговине или Брчко дистрикт Босне и Херцеговине.

Из садржаја овог члана, обзиром да се нити у једном његовом ставу не говори о потреби постојања сагласности радника са упућивањем на рад у другу земљу, се може закључити да је послодавац тај који самовољно упућује радника на раду у другу земљу у којој обавља дио своје дјелатности, без да за то тражи сагласност радника, а са радником се само треба споразумјети о: 1) трајању рада у другој земљи, 2) условима смјештаја радника за вријеме боравка у другој земљи, ако је то потребно, 3) валути у којој ће се раднику исплаћивати плата и друга примања по основу рада у другој земљи, као и роковима и начину исплате и 4) условима одласка и повратка радника са рада у другој земљи.

Из ових норми се не може јасно закључити да је у случају упућивања радника на рад у страну земљу потребно да послодавац раднику достави понуду за закључење анекса уговора о раду ради тог упућивања, иако се овдје у суштини ради о премјештају радика у друго мјесто рада, јер и страна земља је друго мјесто рада, као што је то било који град, општина или село у матичној земљи. Као логичнији се намеће закључак да је послодавац обавезан донијети рјешење, као акт којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима радника и истим радника упутити на рад у страну земљу, а у погледу питања око којих се према закону потребно спразумјети са радником, да се закључи писмени споразум, којим ће дефинисати оно што закон налаже.

Ако наведени члан доведемо у везу са чланом 2 став 1 Закона о раду, којим је дефинисано да се одредбе овог закона примјењују на све раднике који раде на територији Републике Српске, код домаћег или страног правног, односно физичког лица, без обзира на мјесто његове регистрације, односно држављанства, као и на раднике који су упућени на рад у иностранство од послодавца, осим ако законом земље у коју су упућени или међународним споразумом није дукчије одређено и у пракси нпр. имамо последњу предвиђену ситуацију, тј. ситуацију да је законом земље у коју је радник упућен или међународним споразумом предвиђено да се на све раднике који раде у тој земљи примјењују прописи те земље, институт анекса уговора о раду није примјењив.

4. Процедура закључења анекса уговора о раду

Поступак односно процедура коју је послодавац дужан провести уколико жели са радником закључити анекс уговора о раду, је прописана чланом 171 Закона о раду и представља врло једноставну процедуру. Но и поред те чињенице, пракса је показала да послодавци неочекивано често гријеше.

Наиме, први корак који послодавац треба да учини, а након што одлучи да са радником покуша закључити анекс уговора о раду, јесте сачињавање понуде за закључење анекса уговора о раду, за коју је прописана обавезна писмена форма и дефинисано шта та понуда мора да садржи. Послодавац је дужан понуду доставити раднику, а у тој понуди навести разлоге за понуду, рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде. Истовремено са достављањем понуде послодавац може раднику доставити и анекс уговора о раду.

Понуда у суштини представља изјаву о условима под којима једна страна пристаје да закључи анекс уговора о раду, уз овлашћење понуђене стране да одлучи да ли хоће да закључи анекс или не²⁰ и мора да садржи прецизно опредјељење разлоге за измјену уговора о раду, који морају бити јасни, инстинити, доказани односно доказиви и раднику разумљиви. Уколико не би били разумљиви, радник има пуно право да од послодавца тражи појашњење достављене понуде, у којем случају му рок за израшњење тече од дана добијања траженог појашњења.

Сагледавајући ситуацију у пракси, спознали смо да су разлози често паушално наведени, што понуду непотпуном, а отказ уговора о раду који би могао бити посљедица неприхватања такве понуде, незаконитим.

Поред разлога за достављање понуде, као битан дио процедуре за закључење анекса уговора о раду, закон одређује и рок у којем је радник дужан да се изјасни о понуди, а који рок не може бити краћи од осам радних дана и о чијој дужини радник мора бити обавијештен у самој понуди.

Дакле не ради се о року који се рачуна на календарске дане, већ о року који се рачуна на радне дане, што представља значајну разлику, али нажалост та разлика у пракси се често не прави, па у већини понуда стоји рок за изјашњење од осам дана, што те понуде незаконитим.

Радник понуду може прихватити или одбити.

Прихват понуде може бити исказан кроз писану изјаву радника да је сагласан са предложеним измјенама уговора о раду, а у случају када је раднику текст анекса уговора о раду достављен истовремено са понудом, прихватањем понуде се има сматрати и само достављање потписаног анекса послодавцу, без посебног додатног писменог изјашњавања, а потписани анекс постаје саставни дио уговора о раду.

Анекс је закључен оног тренутка када понуђена страна изричито и недвосмислено да позитиван одговор на учињену понуду.²¹

Радник понуду може одбити на два начина – изричито или прећутно, тј. достављањем писане изјаве послодавцу да понуду не прихвата или „ћутањем“ као конклюдентном радњом, која се према ставу 3 члана 171 Закона о раду Републике Српске, сматра одбијањем.

Неприхватање послодавчеве понуде озбиљно угрожава сигурност запослења будући да се сматра оправданим разлогом за отказ уговора о раду.²² Међутим, радник који понуду не сматра исправном може

20 Љ. Ковачевић, Ваљани разлози за отказ уговора о раду, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2016, стр. 446.

21 Љ. Ковачевић, оп. цит. стр. 450.

22 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, оп. цит., стр 186

исту прихатити и потписати анекс уговора о раду, а потом у року од шест мјесеци оспоравати законитост уговора, јер му ту могућност даје наведени закон. Из овог се закључује да радник не мора себе излагати ризику „останка на улици“, већ остати у радном односу под измјењеним условима дефинисаним анексом уговора о раду, а у законом прописаном року доказивати да уговор није законит због нпр. разлога садржаних у понуди.

Из законске норме произилази да се не може оспоравати понуда за закључење анекса уговора о раду, већ само законитост уговора, а што се у пракси чесно не размјева исправно па радници покрећу поступке којима оспоравају понуду, а изоставе законитост уговора.

5. Оправдан разлог за отказ уговора о раду²³

Као што смо малорпије поменули одбијање закључења анекса уговора о раду представља оправдан разлог за отказ уговора о раду. Наведено је прописано чланом 179 Закона о раду Републике Српске, али је постављено ограничење да послодавац раднику може отказати уговор о раду уколико не прихвати закључење анекса уговора о раду само из разлога које прописује закон, али не и из разлога који су евентуално предвиђени општим актом или уговором о раду.

У овом случају радник има право на отказни рок и отпремнину, под условом да су испуњени остали законом прописани услови, о којима у овом раду немамо „простора“ писати.

Законодавац је сасвим логично оставио послодавцу на диспозицију одлуку да ли ће раднику који не прихвати понуду за закључење анекса уговора о раду и отказати уговор о раду. Међутим, није јасно зашто је законодавац створио правну неизвјесност и правну несигурност за раднике, непрописујући рок у којем послодавац, може донијети рјешење о отказу уговора о раду раднику због одбијања понуде за закључење анекса уговора о раду.

6. Закључак

Велики напредак за радну легислативу Републике Српске представља чињеница да је у њу инкорпорисан институт анекса уговора о раду, чија је важност неупитна. Међутим, детаљном анализом одредаба Закона о раду, које се налазе у оквиру главе која говори о измјени уговора о раду, закључује се да су поједине норме које регулишу ово питање нејасне и недоречене, те да је упитно је да ли је текст Закона о раду добро

²³ Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21, члан 179 став 1 тачка 4)

систематизован, односно да би можда било упутно поједине чланове из главе XIII наведеног прописа, премјестити у друге дијелове закона или главу XIII другачије назвати.

Велики пораз за раднике Републике Српске је чињеница да је законом нормирано само право послодавца да предложи измјену садржаја уговора о раду, а да та могућност законом није дата и раднику, што је ове двије стране уговорног односа, довело у потпуно неравноправан положај и довело у питање поштовање радника на раду, а што се коси са начелима достојанственог рада. Зашто раднику не дати могућност да предложи измјену садржаја уговора о раду, због нпр. боље усклађености професионалних и породичних обавеза (а што би веома извјесно имало позитиван учинак на његову продуктивност), кроз премјештај у друго мјесто рада, скраћивање радног времена и сл. или му просто дати могућност да изрази своју жељу и потребу за већом платом. Ову неуједначеност уговорних стана је хитно потребно исправити, односно законом дати имогућност и радницима да предложе измјену садржаја уговора о раду, али истовремено прописати и процедуру по којој се то чини, како не би дошло до ситуације да се морају примјењивати норме облигационог права, што би створило потпуну конфизију како радницима, тако и послодавцима.

Такође, потребна је реакција надлежних институција у погледу елиминисања правне несигурности и правне неизвјестности радника како у погледу дефинисања рока у којем послодавац може раднику отказати уговор о раду због разлога одбијања понуде за закључење анекса уговора о раду, тако и у погледу прецизнијег одређивања синтагме да „радно мјесто на које се радник премјешта мора одговарати његовој стучној спреми и искуству стеченим радном“.

Законом је потребно дефинисати и који су то узроци који могу бити повод за распоред радника на друго радно мјесто или друго мјесто рада, те језички ријешити недоумицу може ли радник истовремено бити премјештен на друго радно мјесто и у другу мјесто рада.

На самом крају, важним сматрамо указати на још један велики проблем из праксе, а то је питање упућивања понуде за закључење анекса уговора о раду раднику који је привремено спријечен за рад. И на ово, изузетно значајно и комплексно питање, закон би морао дати јасан одговор.

Само увођење новог института (анекса уговора о раду) у правни систем (Републике Српске) није само по себи довољно. Уколико се тај институт неће константно надограђивати и прилагодити за потпуну примјену у пракси, његово постојање је безначајно.

Литература

Брајић В. (2001), *Радно право, радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, Шесто измјењено издање, Београд, „Савремена администрација“ а.д. издавачко-штампарско предузеће

Ивошевић З. (2009), *Радно право*, Четврто допуњено и измењено издање, Београд, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, Јавно предузеће Службени гласник

Јовановић П (1998), *Радно право*, Друго измјењено и допуњено издање, Нови Сад, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет

Ковачевић Љ. (2016), *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Београд, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање

Лубарда Б. (2020), *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Треће издање, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање

Симоновић Р. (2009), *Радноправна читанка*, Прва књига, Београд, Јавно предузеће Службени гласник

Шундерић Б., Ковачевић Љ. (2017), *Радно право – Приручник за полагање правосудног испита*, Књига 11, Београд, Јавно предузеће Службени Гласник

Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда и 119/21

*Borislav Radić, PhD,
Faculty of Law - Pan-European University "Apeiron" Banja Luka
Jovana Borjan Lazuta, MA,
PI "Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes" Banja Luka*

ANNEX TO EMPLOYMENT CONTRACT IN THE LEGAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF SRPSKA

Summary

The concept of annex to an employment contract was introduced into the legal system of the Republic of Srpska by the legislator through the last and currently valid Labour Law, as a systemic law regulating the areas of work and labour relations, which has been in force since 2016. In this paper, we pointed out the importance of this concept and that the content of the employment contract cannot and should not be an unamendable category, but that contracting parties must be equally given the opportunity by law to propose changes to the content of the employment contract and a procedure must be prescribed according to which this is done. Considering that, during the six years of application of this concept in the Republic of Srpska practice, certain problems caused by the ambiguities and vagueness of legal norms have become obvious, we devoted special attention to the analysis of the legal norms found in the part of the Labour Law entitled Amendments of Employment Contracts, and brought them in connection with other parts of that Law, and presented our views on doubts that often arise in practice, and gave a number of suggestions on how and in what way the concept of an annex to employment contract in the labour legislation of the Republic of Srpska can and should be improved, because a sole introduction of a certain concept into a legal system is not enough if there is no constant work on its improvement and more complete application in practice.

Keywords: *annex, amendment, content of employment contract, offer, termination of employment.*