

**IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA I OBAVEZA POSLODAVCA DA UPOZNA
ZAPOSLENOG SA RAZLOZIMA ZA PREMEŠTAJ****Zakon o radu****član 171 i član 172 stav 1**

Ništavost aneksa ugovora o radu

Sentenca:

Činjenica da je tužilac premešten na poslove koji odgovaraju njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, po automatizmu ne podrazumeva da su ispunjeni uslovi propisani odredbama čl. 171. i 172. Zakona o radu, jer zaposleni treba da zna zbog čega je poslodavac pokrenuo postupak premeštaja i da li su razlozi za ponudu subjektivne ili objektivne prirode.

Iz obrazloženja:

"Pravilno je stanovište prvostepenog suda u oceni ispunjenosti uslova za primenu člana 171. Zakona o radu (dalje: Zakon), da predstojeće organizacione promene kod poslodavca ne mogu biti razlog za premeštaj zaposlenog, jer se radi o budućoj i neizvesnoj činjenici u vreme davanja ponude i zapravo razloga koji još nije nastupio.

Činjenica da je tužilac premešten na poslove koji odgovaraju njegovoj vrsti i stepenu stručne spreme, po automatizmu ne podrazumeva da su ispunjeni uslovi propisani navedenom odredbom i da je premeštaj bio zakonit, ukoliko razlozi nisu nastupili i ukoliko u ponudi razlozi nisu jasno i precizno izneti, iz kojih razloga nisu osnovani navodi žalbe.

Naime, premeštaj zaposlenog kod istog poslodavca može da usledi zbog potreba koje se javljaju pri uvođenju novih, odnosno ukidanju starih poslova, usled statusnih ili organizacionih promena, razmeštaju zaposlenih zavisno od njihovih sposobnosti, primeni mera za unapređenje rada i radnih postupaka, otklanjanju uzroka zastoja u radu, loših odnosa među zaposlenima ili uvođenja mera za bolje funkcionisanje delova sistema rada i u drugim situacijama.

Tuženi u toku postupka pred prvostepenim sudom nije dokazao da je faktički postojao bilo koji razlog za premeštaj zaposlenog u vreme učinjene ponude i u vreme zaključenja aneksa, ne samo u pogledu statusnih i organizacionih promena, jer je do izmene pravilnika došlo nakon višemesečnog perioda, već i u pogledu eventualnih radnih sposobnosti tužioca ili mana u funkcionisanju radnog procesa i u čemu se sastoje eventualno nedostaci u komunikaciji učesnika tog procesa, kao uzročno posledične veze potrebe poslodavca da ponudi aneks ugovora, jer zaposleni treba da zna zbog čega je

poslodavac pokrenuo postupak premeštaja i da li su razlozi subjektivne ili objektivne prirode, što je u konkretnom slučaju izostalo.

Osim toga, odredbom člana 48. Zakona propisano je da direktor može da zasnuje radni odnos na određeno ili neodređeno vreme, da se zasniva ugovorom o radu, a radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

U konkretnom slučaju iz spisa predmeta proizilazi da je tužilac po odluci o izboru kandidata od 30.5.2006. godine postavljen za direktora filijale u P. na osnovu rešenja od 23.6.2006. godine i to na period od 5 godina, a u skladu sa članom 278. Zakona, zaključen je ugovor od 27.12.2007. godine. Međutim, u konkretnom slučaju kako proizilazi iz činjeničnog osnova, mandat tužiocu na poslovima direktora filijale nije istekao, niti se ukazuje na postojanje uslova i razloga za razrešenje, te da je pokretan i vođen eventualno postupak razrešenja. U slučaju isteka mandata ili razrešenja iz određenih razloga i ukoliko se radi o zaposlenom koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme, poslodavac bi imao obavezu da ponudi i aneksom ugovora o radu reguliše radno-pravni status zaposlenog, radi obavljanja drugih odgovarajućih poslova u smislu člana 172. Zakona. Međutim, kako se u konkretnom slučaju ne radi o aneksu ugovora koji je posledica isteka mandata ili razrešenja, to je pravilan zaključak prvostepenog suda da je aneks ugovora o radu koji su tuženi i tužilac zaključili 27.12.2007. godine ništav, usled propusta tuženog da u ponudi iskaže konkretne razloge premeštaja subjektivne ili objektivne prirode, niti je tuženi dokazao da je postojao faktički razlog za premeštaj."

(Presuda Apelacionog suda u Nišu, Gž1. 2852/2010 od 4.2.2011. godine)