

**NEMOGUĆNOST DEFINISANJA PRAVA I OBAVEZE PO OSNOVU RADA NAREDBOM
NEPOSREDNOG RUKOVODIOCA****Zakon o radu****član 191 stav 1**

Poslovi koji nisu predviđeni ugovorom o radu

Sentenca:

Rukovodilac može da izdaje naredbe u cilju izvršavanja poslova koje zaposleni obavlja, ali njima se ne mogu definisati prava i obaveze po osnovu rada.

Iz obrazloženja:

"U prvostepenom postupku je utvrđeno da je tužilac prema ugovoru o radu i njegovom aneksu radio na poslovima prodavca sladoleda, a poslovi prodavca sladoleda definisani su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova kod tuženog. Posebnom naredbom za rad, koju je doneo neposredni rukovodilac, a koju je tužilac primio, istom je naloženo da nosi gajbe sa pićem. U opisu poslova koje treba da izvršava tužilac u Pravilniku stoji da je tužilac dužan da izvršava i druge zadatke koje mu postavi neposredni rukovodilac. Međutim, prema članu 1. Zakona o radu, koji je važio u vreme kada je doneto sporno rešenje o otkazu, prava, obaveze i odgovornosti po osnovu rada uređuju se zakonom i posebnim zakonom, u skladu sa potvrđenim međunarodnim konvencijama, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Dakle, zakon ne poznaje naredbe neposrednog rukovodioca kojima bi se definisala prava i obaveze po osnovu rada. Nema smetnji da rukovodilac izdaje naredbe, ali u cilju izvršavanja poslova koje zaposleni obavlja i u tom smislu se i mora shvatiti odredba Pravilnika tuženog koja govori o izvršavanju poslova koje naloži neposredni rukovodilac. Posao prodavca sladoleda u ovom slučaju ne zahteva nošenje gajbi sa pićem, pa bi takva naredba neposrednog rukovodioca odstupala od zakonskog načela da se obaveze zaposlenog mogu definisati samo aktima, kako je to napred navedeno. Nošenje gajbi sa pićem je ustvari novi posao, nova obaveza tužiocu po osnovu rada, a ona se može utvrditi samo na način propisan zakonom, aneksom ugovora o radu ili dopunom Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova, a tako nije urađeno. Ako bi se pomenuta odredba Pravilnika tuženog drugačije tumačila, to jest da neposredni rukovodilac može zaposlenom posebnim naredbama nalagati da obavlja i poslove van njegovog radnog mesta onda bi to dovelo do velike pravne nesigurnosti, zloupotrebe prava i u krajnjem slučaju do šikaniranja zaposlenih, a to se mora sprečiti. Sve napred navedeno znači da tužilac u konkretnom slučaju nije bio dužan da nosi gajbe sa pićem, jer to nije bilo vezano sa poslom koji je on obavljao, pa zato što to nije radio ili tačnije nije preneo sve gajbe, već samo jedan njihov deo, on i nije mogao da učini

povredu radne obaveze iz ugovora o radu, a koja je definisana kao nepoštovanje radne discipline zbog čega ne može da ostane na radu kod tuženog kao poslodavca i odbijanje obavljanja poslova radnog mesta na koje je raspoređen. Ako tužilac nije učinio pomenutu povredu radne obaveze, onda sankcija za to i ne može biti otkaz ugovora o radu."

(Presuda Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž1. 2710/2011 od 29.11.2011. godine)

