

**RAZLOZI PREMEŠTAJA ZAPOSLENOG NA DRUGI ODGOVARAJUĆI POSAO ZBOG
POTREBA PROCESA I ORGANIZACIJE RADA****Zakon o radu****član 116, član 171 stav 1 tačka 1) i član 172**

Aneks ugovora

Sentenca:

U skladu sa odredbom člana 172. Zakona o radu, ponuda treba da sadrži jasne razloge zbog kojih se zaposleni premešta na druge poslove, jer zaposleni treba da zna da li su oni subjektivne ili objektivne prirode. Poslodavac je ovlašćen da organizuje proces rada i, u cilju boljeg funkcionisanja delova sistema rada, ima ovlašćenja da zaposlenog premesti na druge odgovarajuće poslove, u smislu člana 171. stav 1. tačka 1), ali je smisao i cilj da se zaposlenom omogući da radi u skladu sa interesima poslodavca, ali ne može zaposlenog premestiti na poslove za čije obavljanje nema stvarne potrebe, a pravna posledica poništaja aneksa ugovora o radu je i poništaj rešenja o upućivanju na plaćeno odsustvo, jer je vrednovanje prestanka potrebe za njegovim radom vršeno sa stanovišta poslova na koje je nezakonito premešten.

Iz obrazloženja:

"Odredbom člana 171. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada, zbog potreba procesa i oraganizacije rada. Ovaj premeštaj može da usledi usled uvođenja novih, odnosno ukidanja starih poslova, statusnih ili organizacionih promena, razmeštaja zaposlenih zavisno od njihovih sposobnosti, primene mera za unapređenje tehnologije rada i drugih radnih postupaka, otklanjanja uzroka zastoja u radu ili loših odnosa među zaposlenima i uvođenja drugih mera u cilju boljeg funkcionisanja dela sistema rada.

U skladu sa odredbom člana 172. stav 1. Zakona, u ponudi za zaključenje aneksa ugovora poslodavac je dužan da u pismenom obliku navede razloge zbog kojeg se zaposleni upućuje, odnosno premešta na druge poslove, jer u sudskom postupku ocene zakonitosti zaključenog ugovora ne ceni se samo postupak i način na koji se vrši izmena ugovora, već se pravilnosti i zakonitost premeštaja ceni i sa materijalnopravog stanovišta, obzirom da zaposleni treba da zna da li su razlozi za premeštaj zbog potreba procesa i organizacije rada usledili iz subjektivnih ili objektivnih razloga. U konkretnom slučaju, ponuda, koja je sačinjena 24.11.2008. godine, a dostavljena tužiocu dana 22.12.2008. godine, inicirana je i zasnovana na novom pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova, pa je pravilno prvostepeni sud cenio da li se potreba za premeštajem javlja usled uvođenja novih odnosno ukidanja starih poslova, odnosno usled organizacionih promena, pravilno nalazeći da tuženi nije dokazao da je

usled donošenja novog pravilnika bilo osnova za ponudu, obzirom da poslovi koje je tužilac obavljao pre zaključenja osporenog ugovora nisu ukinuti, niti je smanjen broj izvršilaca, niti je dokazao da su postojali subjektivni razlozi u vezi sa novom organizacijom, a sve u cilju efikasnijeg rada.

Iz iznetih razloga nisu osnovani navodi žalbe tuženika kojima se ukazuje da je prvostepeni sud bez ikakvog zakonskog osnova zadirao u organizaciju rada tuženika, jer je prvostepeni sud cenio razlog koji je upravo tuženi istakao u ponudi, takođe ceneći da li je premeštaj posledica promene u organizaciji rada u odnosu na poslove koje je ranije obavljao, pa je na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja pravilno zaključio da u tom pravcu nisu postojali objektivni razlozi.

Takođe, pravilno prvostepeni sud nalazi da tuženi kao poslodavac nije dokazao da je premestio zaposlenog na druge odgovarajuće poslove usled stvarnih potrebe za obavljanjem tih poslova.

Naime, poslodavac je ovlašćen da organizuje proces rada i, u cilju boljeg funkcionisanja delova sistema rada, ima ovlašćenja da zaposlenog premesti na druge odgovarajuće poslove, u smislu člana 171. stav 1. tačka1), ali je smisao i cilj da se zaposlenom omogući da radi u skladu sa interesima poslodavca, ali ne može zaposlenog premestiti na poslove za čije obavljanje nema stvarne potrebe, jer je to materijalna pretpostavka koja u konkretnom slučaju nije ostvarena. Nakon dostavljanja ponude za zaključivanje aneksa ugovora tužiocu, dana 22.12.2008. godine, i potpisivanja aneksa, doneto je rešenje dana 16.1.2009. godine, kojim se tužilac upućuje na plaćeno odsustvo, jer je privremeno prestala potreba za njegovim radom...

Međutim, time je upravo iskazano protivciljno vršenje prava, jer je faktički zaposleni premešten na poslove za čije obavljanje poslodavac nije imao stvarne potrebe. Navodi žalbe, kojima se ukazuje da je kod poslodavca prestala potreba za radnim angažovanjem tužioca u vreme donošenja rešenja o upućivanju na plaćeno odsustvo, ne mogu uticati na donošenje drugačije odluke u ovoj pravnoj stvari, obzirom da iz rešenja i predloženih dokaza na glavnoj raspravi ne proizilazi da se radilo o vanrednim i neočekivanim okolnostima koje bi eventualno uslovile donošenje takve odluke. U odsustvu takvih okolnosti, imajući u vidu i veoma kratak period od dana dostavljanja ponude i zaključivanja aneksa ugovora do dana donošenja rešenja, tuženi ni na koji način nije dokazao niti opravdao iznete razloge u ponudi u odnosu na potrebe procesa rada sa stanovišta ranijih poslova koje je tužilac obavljao, tako i sa stanovišta obavljanja ponuđenih poslova.

Takođe, tuženi u žalbi ukazuje na mogućnost raznovrsnih razloga za premeštaj zaposlenog na druge poslove, što upravo ide u prilog zaključku prvostepenog suda da, u skladu sa odredbom člana 172. Zakona, ponuda treba da sadrži jasne razloge zbog kojih se zaposleni premešta na druge poslove, jer zaposleni treba da zna da li su oni subjektivne ili objektivne prirode.

Iz iznetih razloga Apelacioni sud nalazi da je pravilan zaključak prvostepenog suda da potreba procesa i organizacije rada za premeštanje zaposlenog nije ni postojala..."

(Presuda Apelacionog sudau Nišu, Gž1. 2131/2011 od 4.11.2011. godine)

