

ЗАКЉУЧАК

ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА И ПРАВНА ЗАШТИТА

Запослени који не прихвати анекс уговора о раду задржава право да у радном спору поводом поништаја одлуке о престанку радног односа оспорава законитост понуђених измењених услова рада.

Правило о измени уговорних услова рада садржано је у члану 171. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05) гласи: „Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада: 1) ради премештаја ...; 2) ради премештаја у друго место рада... у складу са чланом 173. закона; 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174. закона; 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. закона; 5) из члана 33. став 1. тачка 10, 11. и 12. закона; 6) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

По члану 179. став 1. тачка 7. послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако... запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1-4. закона ...

У судској пракси је спорно: да ли запослени који не прихвати понуду измењених услова рада – анекс уговора, у радном спору ради поништаја одлуке о престанку радног односа може да оспорава законитост анекса, као претходног питања од значаја за отказ.

По првом становишту испољеном у више судских одлука, запослени мора да прихвати анекс уговора и ако је незадовољан, судску заштиту може да остварује само у парници ради утврђења незаконитости измењеног уговора о раду. Ако не прихвати анекс не може са успехом у радном спору поводом поништаја уговора о раду да оспорава законитост анекса уговора (прекљудиран је). У тој ситуацији његов тужбени захтев ће бити одбијен. Аргументација за то становиште налази се и у члану 172. став 4. сада важећег Закона о раду по коме: „Ако запослени прихвати понуду за закључење анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост овог уговора“. Осим тога, правило из члана 171. став 1. Закона о раду говори о „понуди измене уговорних услова рада“ за разлику од члана 103. став 2. раније важећег Закона о раду који је имао правило да послодавац може да понуди запосленом измену уговора о раду само из „оправданих разлога“.

По другом гледишту запослени може да бира: да закључи анекс да би остао у радном односу, а онда захтева у судском поступку оцену његове законитости или да одбије понуду закључења анекса, добије отказ по члану 179. став 1. тачка 7. Закона о раду и побија отказ у судском поступку. Прихватање или неприхватање понуде и потписивања анекса није услов за судску заштиту у спору ради поништаја одлуке о отказу. И у случају када запослени не прихвати анекс (ћути) после доношења решења о отказу може са успехом истицати постојање услова за незаконитост анекса како у материјалном, тако и у формалном смислу.

Такав закључак произилази из цитираног члана 171. Закона о раду у коме је на више места закон употребио синтагму „у складу ... са законом“. То даље значи да незаконит анекс било у материјалном смислу или у формалном (повреда процедуре у достављању понуде) не ослобађа послодавца одговорности за незаконитост.

Закон о раду није условио нити ограничио запосленог у правном путу (време и поступак) изношења разлога о незаконитости анекса без обзира на садржину члана 172. став 4. закона. Смисао овог правила је јачање заштите запосленог као слабије уговорне стране, а не ограничавање права. Због тога, запослени тужбом може по прихватању анекса тражити поништај, али незаконитост може истицати како у тужби тако и током целог поступка у парници ради поништаја решења о престанку уговора о раду. Ако би се прихватило прво гледиште, сваки радни спор у вези престанка радног односа по овом основу запослени би изгубио и учинак одбијајуће пресуде би се равнао одбачају тужбе (неделотворна заштита).

Циљно и логично тумачење захтевају да се проблем размотри у складу са општим правилима, а нарочито са правилима која важе за све уговоре у општем режиму.

Наиме, уговор о раду је у ширем смислу врста грађанско-правног уговора и на њега се супсидијарно примењују сва правила уговорног права о постојању општих и посебних услова које чине један уговор пуноважним (уговорна способност, сагласност воља, предмет, основ и форма). Као што је познато у уговорном праву на апсолутну ништавост у смислу члана 109. ЗОО суд пази по службеној дужности на њу се може позвати свако заинтересовано лице. Право на истицање ништавости је неограничено и не гаси се (члан 110. ЗОО). Предмет и садржина уговора морају бити могући, допуштени и одређени, односно одредиви (члан 47. ЗОО). Зато није нужно сваки незаконити уговор изричито побијати тужбом. Сваки уговорник може чињеницу апсолутне ништавости истицати у свако доба у било којој парници као претходно питање. У овом проблему то значи да запослени може са успехом истицати незаконитост анекса поготово у условима појачане друштвене тежње ка заштити запослених (забрана дискриминације из Закона о раду, Закон о забрани дискриминације, Закон о забрани злостављања на раду - мобингу).

Изостављање речи „оправдано“ у односу на ранији Закон о раду не значи умањење права запосленог у остваривању судске заштите. Смисао те одредбе је био у томе да нагласи потребу и разлоге послодавца у распоређивању запослених (боља искоришћеност капацитета, нова

организација рада, нови послови итд.). Са становишта законитости распоређивања у односу на запосленог ова одредба није одлучујућа. И раније, а и сада запослени не може бити распоређен на послове чија је садржина противправна (било закону, принципима јавног поретка) или добрим обичајима (моралу).

Ако суд у радном спору поводом поништаја решења о отказу не би испитивао законитост анекса уговора као претходног питања, били би у ситуацији да незаконито и противправно поступање послодавца не буде санкционисано, што се једноставно противи не само поменутиим законима већ и елементарним принципима правног поретка.

На седници Грађанског одељења Врховног касационог суда једногласно је усвојено друго схватање.

(Закључак усвојен на седници Грађанског одељења

Врховног касационог суда 04.10.2010. године)