

*Јелена Радовановић**
Правни факултет Универзитета у Београду
ORCID: 0009-0004-0772-1529

ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНОГ НА ДРУГИ ПОСАО КАО МЕРА РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ**

САЖЕТАК: Вишак запослених представља све присутнији проблем у многим секторима и организацијама. Разлози за појаву вишка запослених су бројни. Технолошки напредак који често замењује радну снагу машинама и софтверима, као и не-ефикасна организација рада унутар предузећа или економске и финансијске кризе, попут кризе изазване пандемијом Covid-a 19, могу довести до тога да одређени број запослених постане су-вишан. Последице оваквог стања су дубоке, јер се појединци који остану без посла суочавају са финансијским проблемима, док се друштво суочава са растом незапослености. Међутим, постоје и решења која могу помоћи у превазилажењу овог проблема. То посебно важи за различите инструменте за решавање вишка запослених, од којих су најважније мере за запошљавање, укључујући премештај запосленог на други посао, чему је посвећен и овај чланак. Премештај на други посао представља једну од кључних мера која се користи за ефикасно управљање људским ресурсима, чиме се избегава колективно отпуштање. Ова пракса омогућава запосленима прелазак са једног посла на други, унутар исте организације или чак у оквиру ширег система. Дакле, овај чланак ће анализирати мере за решавање вишка запослених, с посебним освртом на премештај запосленог на други посао, уз уочавање проблема везаних за закључивање

* e-mail: jelenar.radovanovic840@gmail.com, докторанткиња.

** Рад је примљен 27. 1. 2025, а прихваћен је за објављивање 13. 6. 2025. године.

анекса уговора о раду, затим питањем шта се сматра другим „одговарајућим“ послом, али и злоупотребом послодавчевих овлашћења везаних за одређивање мера за запошљавање.

Кључне речи: премештај запосленог, промена посла, вишак запослених, анекс уговора о раду

УВОД

Посао представља кључни елемент у изградњи професионалног и личног идентитета запосленог. Штавише, значај посла превазилази индивидуалну сферу и има далекосежне последице на организациони успех и друштвену стабилност. Управо зато, управљање пословима кроз њихову систематизацију, унапређење услова рада и прилагођавање потребама запослених, али и потребама послодаваца, представља једну од кључних елемената савременог тржишта рада. Уговор о раду, као писани правни акт, регулише радни однос између послодавца и запосленог, односно њихова међусобна права и обавезе. Међутим, он није само правни акт, већ и симбол поверења и договора две стране. Уговор о раду, као такав, није непроменљив, већ у одређеним ситуацијама може доћи до његове измене, јер пословни амбијент и потребе запослених нису статични. Некада су такве измене пожељне, попут већег износа зараде и бољих услова рада, а некада такве измене елемената уговора о раду могу бити изнуђене, услед лоше економске ситуације код послодавца или других разлога. Најважнији елемент сваког уговора представља сагласност воља уговорних страна, а исто је потребно и за измену његових елемената. Свакако, измена уговора о раду у савременим условима на тржишту рада није ретка појава. Промене у радном окружењу, на тржишту рада или у личним приликама запослених често захтевају прилагођавање одредби уговора о раду новонасталим околностима, како би он остао на снази у складу са реалним потребама и могућностима.

С тим у вези, премештај запосленог представља један од разлога за измену уговора о раду и као такав је алатка за управљање радом запослених, због чега све више добија на значају у савременим организацијама и институцијама, како у јавном, тако и у приватном сектору, те може значајно допринети смањењу незапослености и повећању ефикасности рада. С друге стране, постоје и околности услед којих премештај на други посао може бити и злоупотребљен, попут неадекватне примене меродавних правних прописа, недовољне транспарентности процеса запошљавања и слабих капацитета за обуку запослених у циљу прилагођавања новим радним задацима. Свакако, решавање вишка запослених

премештајем запослених за чијим је радом престала потреба на други посао је један од главних начина којима се спречава престанак радног односа запослених.

Полазна хипотеза овог чланка се заснива на томе да премештај на други посао јесте делотворан механизам за постизање флексибилности на тржишту рада, унапређења запошљавања и решавања вишка запослених, али да у Србији захтева додатне напоре у погледу побољшања законског оквира и јачања капацитета инспекције рада.

ПОЈАМ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

У Србији, процес економске транзиције је у великом броју предузећа често пратила и појава вишка запослених, услед чега се може јавити и отпуштање радника. Аутори су, притом, безмало једногласни у закључку да у случају наступања таквих промена у радној средини, отказ представља *ultima ratio*.¹ Дакле, престанак радног односа услед колективног отпуштања је последња мера, уколико није могуће применити меру која би омогућила очување запослења или, ако је отпуштање нужно, свођење броја отпуштених радника на најмању могућу меру. Међутим, у теорији и пракси поставило се питање дефиниције појма колективног отпуштања. С тим у вези, у правном систему Србије се не користи термин „колективно отпуштање“, већ израз „вишак запослених“.² Питање садржине појма колективног отпуштања отворило се и у судској пракси Суда правде Европске уније, будући да квалификација колективног отпуштања нужно подразумева то да најпре постоји послодавац који због економских, технолошких, структурних или сличних промена у предузећу, више нема потребу за радом одређеног броја запослених.³ При томе, колективно отпуштање представља једно од посебно деликатних радноправних питања, између осталог и због проблема са којима се савремене државе сусрећу у погледу усклађивања запослености са развојним потребама привреде и друштва.⁴ Наиме, Суд је одредио колективно отпуштање као

¹ Ковачевић, Јб. (2016). *Ваљани разлози за ошказ ујовора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 414.

² Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, део XI.

³ Ковачевић, Јб. (2016). *Op. cit.*, 417.

⁴ *Ibid.*, 414.

„...сваки престанак уговора о раду који радник није желео и до кога је, с тога, дошло без његове сагласности, при чему није неопходно да ти разлози изражавају вољу послодавца“.⁵

Вишкови запослених су, дакле, природна последица организације рада и комбинације фактора производње, сагласно тржишним принципима рада и пословања, како би се избегла, у крајњој линији, инсолвентност послодавца или како би се очувао континуитет пословања или повећала конкурентска способност предузећа.⁶ Под вишком запослених се, дакле, подразумева економска и правна ситуација која настаје као последица промена у технолошкој, економској, структурној, организационој позицији код послодавца, која доводи до потребе за значајнијим смањењем броја запослених, при чему разлози настанка вишка запослених нису у вези са професионалним способностима или квалитетом рада појединачног запосленог.⁷ Дакле, може се уочити да је колективно отпуштање супротност отпуштању појединачног запосленог. Наиме, прописи о колективном отпуштању су веома различити од прописа о појединачним отпуштањима, не само по врстама законских поступака, већ по својим економским циљевима.⁸ Регулисање колективних отпуштања из економских разлога је један од кључних стубова законодавства о заштити запошљавања.⁹ Последице колективних отпуштања превазилазе појединачне послодавце и запослене и утичу на економско „здравље“ читавог друштва.¹⁰ Под колективним отпуштањем се не може сврстати ситуација у којој запослени даје отказ уговора о раду и тиме иницира престанак радног односа својом вољом. Исто тако, из појма колективног отпуштања искључени су случајеви престанка радног односа из разлога који је својствен запосленом, попут скривљене повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине и других „дисциплинских“ отказних разлога или разлога који се тичу способности запосленог.¹¹ Разлози који могу довести до појаве вишка за-

⁵ Пресуда Европског суда правде у предмету C-55/02 (*Commission of the European Communities v. Portuguese Republic*) од 12. 10. 2004. године, ECLI:EU:C:2004:139, став 50.

⁶ Јовановић, П. (2009). Питање вишка запослених у међународном и нашем праву. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 43(3), 48.

⁷ Лубарда, Б. (2013). *Радно право – расправа о досијојансјиву на раду и социјалном дијалоју*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 560.

⁸ Aleksynska, M., Muller, A. (2020). *The regulation of collective dismissals: Economic rationale and legal practice*. Geneva: International Labour Organization (ILO) Working Paper 4, 1.

⁹ *Ibid*, 4.

¹⁰ *Ibid*.

¹¹ Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за ошказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 417.

последних могу бити различити, зависно од прилика на тржишту рада и пословне ситуације код послодавца. То могу бити разлози технолошке или техничке природе, када се у програм производње уводе нове машине и програми. Колективно отпуштање може бити последица увођења нових технологија, када послодавац нема више потребу да запошљава одређени број запослених, те се то назива као „технолошки вишак“. Сигурност запослења може бити угрожена и дигитализацијом, будући да увођење дигиталне технологије може утицати на престанак потребе за обављањем одређених радних задатака, односно на смањење обима посла, али и на престанак потребе за неким пословима.¹² У том смислу се у делу литературе афирмише технолошко-детерминистички приступ овој теми, тј. став да отпуштање радника треба посматрати као цену технолошког развоја, која се у екстремним варијантама везује за назирање краја људског рада, док се као основни задатак науке кандидује процена броја радника који ће бити проглашени за вишак услед технолошких промена у предузећима.¹³ Свакако, ниједан од института радног односа није остао имун на проблеме које са собом носи примена информационих технологија у процесу рада, те изузетак није ни институт престанка радног односа.¹⁴ Наиме, све се више истиче како се са дигитализацијом мења функционисање радног односа, а новонастале друштвено-економске околности имају за последицу, између осталог, и дестабилизацију концепта радног односа.¹⁵ Даље, разлози настанка вишка запослених могу бити структурални, тј. организациони, а јављају се када дође до поремећаја у пословању послодавца. Затим, могу се појавити и економски разлози. Они се јављају као последица мање економске активности послодавца и пада продаје. Међутим, до отказа уговора о раду из економског разлога може доћи само ако је послодавац, као одговор предузећа на наступање одређених стварних околности, донео одређену пословну одлуку, која се тиче економских, техничких, технолошких, организационих, производних или других сличних промена у предузећу.

Свакако, вишак запослених превасходно узрокују негативни пословни резултати предузећа, односно негативна економска ситуација,

¹² Ковачевић, Љ. (2024). Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања, у: Јелена Перовић-Вујачић (ур.), *Право на њравду – Иззови савременој доба. Зборник радова 37. сусрећа Копаоничке школе њриродној њрава „Слободан Перовић“*, том II, Београд: Копаоничка школа природног права „Слободан Перовић“, 6–7.

¹³ *Ibid.*, 6.

¹⁴ Божичић, Д. (2022). Употреба софтвера за праћење резултата рада запослених и отказ уговора о раду. *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 94 (2), 382.

¹⁵ Јашаревић, С. (2013). Радни однос – тенденције у пракси и регулативи. *Зборник радова Правној факултетној у Новом Саду*, 47(3), 244.

која се испољава у постојећим или антиципираним губицима, односно у дуготрајном смањењу редовних прихода или продаје.¹⁶ Дакле, потреба за колективним отпуштањем се јавља и независно од увођења нових технологија, у случају економских тешкоћа у пословању, чије превазилажење налаже смањење трошкова.¹⁷ С тога, колективно отпуштање запослених може бити предуслов за очување пословања код послодавца, те може бити механизам опстанка на тржишту, али и начин за задржавање преосталих радника у радном односу код послодавца. Такође, премештај запосленог са једног на други посао доприноси и заштити пословног угледа послодавца, јер се премештајем запосленог избегава сценарио престанка радног односа.¹⁸

МЕРЕ ЗА РЕШАВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Свака држава настоји да створи правно-институционалне механизме којим ће заштитити угрожене категорије и тиме обезбедити социјални мир и благостање.¹⁹ У случају колективног отпуштања, српски Закон о раду предвиђа низ мера којима се штити позиција запослених, која је у таквом случају угрожена. Заштита се огледа у неопходности постојања стварног и озбиљног разлога за исказивање вишкова и законитости поступка колективног отпуштања, уз примену концепта очувања стабилности запослења.²⁰ Као један од механизма заштите у оваквим ситуацијама предвиђа се и укључивање представника запослених у процес колективног отпуштања. У случају вишка запослених, у Србији се признаје право запослених на информисање и консултовање, те тако Закон о раду предвиђа обавезу да послодавац у сарадњи с репрезентативним синдикатом код послодавца и Националном службом за запошљавање (НСЗЗ), пре доношења програма решавања вишка запослених, предузме одговарајуће

¹⁶ Ковачевић, Ј. (2016). *Ваљани разлози за оштаквање уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 402–403.

¹⁷ Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, 559.

¹⁸ Borghouts – van de Pas, I., Bosmans, M., Freese, C. (2021). Unemployment prevention: The role of Human Resource Management in job-to-job transitions in the event of redundancy. *European Journal of Social Security*, 23(2), 104.

¹⁹ Ковачевић, Т. (2022). Делотворност домаћег система заштите потраживања запослених у случају стечаја послодавца. *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 94(2), 349.

²⁰ Лубарда, Б. (2013). *Op. cit.*, 559.

мере за ново запошљавање вишка запослених.²¹ Такође је у Закону о раду предвиђено да је синдикат дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма²², а НСЗЗ је дужна је да, у року од 15 дана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка.²³ Дакле, Закон о раду стоји на становишту да је престанак радног односа услед вишка запослених тек крајња мера, која се предузима уколико нека од претходних мера којима се чува запослење, није успела, чиме законодавац покушава успоставити што је виши степен правне заштите за запослене, као и за чланове њихових породица, имајући у виду да за већину запослених, зарада коју остварују радећи за послодавца представља искључиви или претежни извор средстава за издржавање. Међутим, да би се могао применити правни режим колективног отпуштања, редовно се захтева испуњење следећих услова: услов у погледу величине послодавца и рокови отпуштања.²⁴ У српском Закону о раду је одређено да је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом одређеног броја запослених на неодређено време.²⁵ Дакле, Закон о раду јасно наводи да се програм вишка запослених може применити само за запослене који раде на неодређено време, што указује да запослени на одређено време нису предмет заштите у случају вишка запослених, те се може закључити да је њихова правна сигурност у случају колективног отпуштања недовољна. По узору на право Европске уније, Закон о раду прецизира да се програм решавања вишка запослених доноси када долази до престанка потребе за радом најмање: 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време; 2) 10 % запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време; 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.²⁶

²¹ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 154.

²² Закон о раду, чл. 156, ст. 1.

²³ Закон о раду, чл. 156, ст. 2.

²⁴ Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, 560.

²⁵ Закон о раду, чл. 153, ст. 1.

²⁶ *Ibid.*

Такође, програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.²⁷

Даље, Закон о раду прецизира шта програм решавања вишка запослених мора да садржи, па тако наводи: 1) разлоге престанка потребе за радом запослених; 2) укупан број запослених код послодавца; 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају; 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених; 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере; 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених; 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.²⁸ Међутим, Законом о раду у Србији није одређено значење појма „мере за запошљавање“, што може бити узрок могућих недоумица и евентуалних злоупотреба од стране послодавца, као јаче стране у радном односу. Али се оне могу теоријски дефинисати као алтернативна запослења код истог или другог послодавца, која запосленима који су вишак нуди послодавац у оквиру расположивих могућности, а са циљем да се избегне отказ због технолошких, економских или организационих промена које су узроковале престанак потребе за радом запослених на пословима за које су закључили уговор о раду.²⁹ Разлог зашто се предвиђа постојање ових мера је избегавање отказа уговора о раду или макар смањење броја отказа на најмању неопходну меру. У суштини, доношење мера има превентивну улогу, тј. тежи да спречи наступање отказа кроз споразуме о мобилности и друге нове аранжмане који настоје да обезбеде алтернативно запослење и радно ангажовање.³⁰ Законско навођење мера за запошљавање, притом, подразумева да списак тих мера није коначно утврђен принципом *numerus clausus*, односно број мера за запошљавање није утврђен таксативним набрајањем, већ да је реч о принципу *exempli causa*, дакле законодавац наводи само неке од мера које послодавац може преузети, а оставља могућност и за примену других мера које могу бити осмишљене у конкретној радној средини. Дакле, таквим прописивањем

²⁷ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 153, ст. 2.

²⁸ Закон о раду, чл. 155, ст. 1.

²⁹ Лазаревић, А. (2019). „Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 280–281.

³⁰ Ковачевић, Т. (2024). „Измене елемената уговора о раду“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 361.

мера за запошљавање, законодавац уважава посебности које се могу јавити код различитих послодаваца, у различитим гранама привреде, чиме се оставља могућност прилагођавања тих мера свакој од ситуација у којима се јави вишак запослених. Међутим, важећи Закон о раду не утврђује критеријуме на основу којих послодавац одлучује коју од мера за запошљавање вишка запослених ће применити. Закон ни на који начин не одређује да ли послодавац има право дискреционе оцене приликом примене расположивих мера за запошљавање или је ипак дужан да мере за запошљавање нуди запосленима применом одређених критеријума, а ако је дужан да примени критеријуме, да ли би то били критеријуми који се примењују приликом утврђивања вишка запослених на пословима на којима се смањује број извршилаца или послодавац може да утврди неке друге критеријуме.³¹ Наиме, одсуство јасних критеријума на основу којих би послодавац могао да, без икаквих правила, даје предност једном броју запослених у циљу останка у предузећу, оставља преширок простор за потенцијалне махинације, чиме се подрива правна заштита коју законодавац жели да успостави у таквим случајевима. Када је реч о критеријумима утврђивања вишка запослених, послодавци би требало да имају у виду досадашњи квалитет рада запослених, чиме се обезбеђује останак најбољих. Тако, на пример, када су два запослена била подједнако успешна у обављању истог посла, предност треба дати запосленом који има слабије имовинско стање, затим запосленом са већим бројем издржаваних чланова породице, слабијим здравственим стањем, дужим радним стажом или већим бројем деце на школовању. Свакако, у циљу транспарентности поступка решавања вишка запослених, неопходно је да унапред постоје успостављени критеријуми који ће бити утврђени општим актом код послодавца, попут колективног уговора код послодавца, а када њега нема онда у правилнику о раду, чиме се омогућава предвидивост исхода поступка и подиже степен сигурности за запослене и њихове породице. Такође, Закон о раду утврђује шта не може бити критеријум утврђивања вишка запослених, попут: одсуствовања запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, порођаја и (посебне) неге детета.³² Наведена одредба је значајна јер представља вид правне заштите од престанка радног односа у случају колективног отпуштања, за она лица која се нађу у наведеним животним околностима, из којих разлога се ови критеријуми сматрају недопуштеним. Наиме, поред

³¹ Лазаревић, А. (2019). „Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 283.

³² Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 157.

економске и психолошке димензије по самог отпуштеног, негативне последице отказа одражавају се и на његову породицу, економско благостање деце и могућности пружања подршке другим сродницима који од њега зависе.³³ Последице отказа трудница, породиља, још су веће, јер се у време трудноће и непосредно након порођаја жена налази у вулнерабилном положају и тешко се укључује у радни однос.³⁴

Даље, у пракси се може десити и да овлашћење за утврђивање критеријума које законодавац оставља послодавцу, он може искористити тако да „фингира“ мере за запошљавање, а тиме и да фактички доведе запосленог у лошији положај у односу на то да му престане радни однос као вишку, у смислу немогућности запосленог да по отпуштању оствари отпремнину и новчану накнаду за случај незапослености. Ове празнине у Закону су потенцијални проблеми који могу бити злоупотребљени на штету запосленог. Дакле, анализа одредби Закона о раду наводи на закључак да је, са једне стране, предвиђен механизам решавања вишка запослених, путем прописивања одређених конкретних мера које треба у ту сврху предузети. Међутим, са друге стране, законски оквир није у потпуности јасан, јер не даје дефиницију мера за запошљавање, а такође даје прилично широка овлашћења послодавцима у погледу врсте мера које се могу предузети. Такође, позитивно законско решење је прилично ограничавајуће, јер правну заштиту у случају вишка запослених имају само запослени који раде на неодређено време.

ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНОГ НА ДРУГИ ПОСАО

Премештај запосленог уноси промене у постојећи распоред рада, не би ли се задовољиле нове потребе организације рада или процеса рада, обезбедило правилније коришћење средстава рада или на неки други начин унапредили интереси одређене радне средине.³⁵ Институт премештаја се може користити у циљу прилагођавања економским условима, када за тим заиста има потребе, али се може користити и потенцијално супротно циљу због којег је уведен у радно законодавство. Тако, на пример, у теорији се спомиње и термин „недопуштени премештај“, који се јавља у ситу-

³³ Балножан, К. (2021). Посебна заштита запослених с породичним дужности-ма од отказа уговора о раду. *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 93(1), 148.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за откиаз уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 453.

ацијама шиканирања запосленог.³⁶ Дакле тада се премештај јавља и без реално оправданих разлога у процесу и организацији рада и има за циљ стављање запосленог у неповољније услове рада, најчешће како би се на њега извршио притисак да сам иницира престанак радног односа, премда „шикана“ може задобити и облик прорачунатог премештања запосленог на посао за који је извесно да ће бити укинут у скоријем периоду.³⁷ Из тог разлога, на тржишту рада институт премештаја запосленог може бити потенцијално коришћен мимо сврхе, циља и оквира закона.

Премештај на друге послове у домаћем праву представља једну од активних мера запошљавања која афирмише стабилност запослења.³⁸ Послодавац у поступку колективног отпуштања мора да понуди одговарајуће алтернативно запослење свим запосленима који су у опасности да постану вишак, ако је друга позиција доступна или постане доступна током трајања тог поступка.³⁹ При томе, разлика између премештаја, као мере за запошљавање, и „редовног“ премештаја, који се врши из различитих објективних или субјективних разлога, у функцији потреба процеса и организације рада, је у томе што премештај као мера за запошљавање представља „принудни“ премештај, који је послодавац у обавези да обезбеди и понуди запосленом уколико за то постоје било какве могућности, будући да у неким правним системима запосленом може дати отказ из економског разлога само ако није било могућности за премештај на други посао.⁴⁰

С тим у вези, неопходно је указати на озбиљан недостатак Закона о раду Републике Србије, који запослене доводи у изузетно неповољан положај тиме што као меру за запошљавање не прописује премештај на „друге одговарајуће послове“, већ само на „друге послове“⁴¹, што даје повода различитим тумачењима да ли је изостављање израза „одговарајући“ ствар законодавчевог или интенције.⁴² Наиме, Закон о раду, у

³⁶ Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за ошказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Ковачевић, Т. (2024). „Измене елемената уговора о раду“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 360.

³⁹ *Ibid.*, 361.

⁴⁰ Martinon, A. (2005). *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*. Dalloz, Paris, 48, 119.

⁴¹ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 155 ст. 1 тачка 5.

⁴² Лазаревић, А. (2019). „Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 287.

делу који се односи на мере за запошљавање,⁴³ не наводи термин „одговарајући“, а иста је ситуација и у одредбама којима прописује могуће разлоге понуде за закључење анекса уговора о раду, везујући појам „одговарајући“ за „редовни“ премештај, али не и за анекс ради обезбеђења премештаја као мере за запошљавање.⁴⁴ Управо овакво одређење премештаја запосленог као мере за запошљавање доводи у питање читав концепт тих мера и сврху због које се уводе, чиме се даје аргументација ставу да посао на који се запослени премешта у сврху решавања вишка, потенцијално и не мора да буде одговарајући. Међутим, став је домаћих судова да одсуство одреднице „одговарајући“ у законским одредбама ипак представља пропуст законодавца, тако да неодговарајући посао може представљати закониту меру за запошљавање искључиво уз пристанак запосленог који је утврђен за вишак.⁴⁵

Свакако, премештај на друге послове код послодавца, као мера за запошљавање вишка запослених, последица је специфичног концепта вишка запослених, усвојеног у домаћем праву, према коме се вишак запослених везује за посао, а не за радну средину у целини.⁴⁶ Стога је послодавац, који је услед наступања технолошких, економских или организационих промена у предузећу, смањио број извршилаца, дужан да све запослене на тим пословима утврди као вишак и да расположиве послове, према унапред одређеним критеријумима, понуди запосленима који испуњавају одређене услове.⁴⁷ Свакако, важно је да запослени који су проглашени вишком несметано пређу на нове послове, како би избегли дуготрајну незапосленост, што наглашава значај превенције незапослености, али и значај обуке и образовања.⁴⁸

⁴³ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 155, ст. 1, т. 5.

⁴⁴ *Ibid*, чл. 171, ст. 1, т. 1.

⁴⁵ Пресуде Врховног касационог суда у предметима: Рев2 620/2016. од 28. 10. 2016. године, Рев2 618/2016. од 31. 1. 2018. године.

⁴⁶ Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о госпoјансiвy на раду и социјалном дијалоју*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, 581.

⁴⁷ Лазаревић, А. (2019). „Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 286.

⁴⁸ Borghouts - van de Pas, I., Bosmans, M., Freese, C. (2021). Unemployment prevention: The role of Human Resource Management in job-to-job transitions in the event of redundancy. *European Journal of Social Security*, 23(2), 104.

НАЧИН ОСТВАРИВАЊА ПРЕМЕСТАЈА ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА НА ДРУГИ ПОСАО

Премештај запосленог може имати своје позитивне стране, попут ефикаснијег управљања радом запослених, јер послодавац може распоредити запослене на позиције које боље одговарају њиховим вештинама и квалификацијама, затим се премештајем може подстаћи професионални развој запослених, те може бити алтернатива отпуштања у случају реорганизације. Такође, премештај може имати и негативне стране јер се запослени морају прилагодити новом послу и радним задацима, што може умањити продуктивност рада. Промењене околности морају, по својој суштини, бити ванредне и непредвидиве, тако да се околности чије је наступање послодавац могао имати у виду према уобичајеном току ствари не могу сматрати ваљаним основом за измену уговора о раду. У тим ситуацијама, послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, односно закључење анекса уговора о раду. Наиме, оправдани разлози су оличени у пословно-организационим потребама послодавца и рађају легитимно право за измену уговорених услова, јер би у супротном послодавац претрпео штету која би непосредно утицала на његову тржишну позицију.⁴⁹ С тим у вези, треба истаћи да сваки уговор о раду има своје битне и споредне елементе. У битне елементе, између осталих, спада и вршење одређеног посла, под влашћу послодавца, због чега је од великог значаја да у уговору о раду јасно пише који ће конкретно посао запослени обављати код послодавца. Наиме, вршење послова под влашћу послодавца обухвата право послодавца да издаје налоге у вези са радним задацима и задужењима, те да врши надзор над радом запосленог. Најзначајнија радна обавеза запосленог је да извршава уговорени рад за послодавца, односно да стави на располагање послодавцу своје радне способности.⁵⁰ Приликом заснивања радног односа, због потребе транспарентности и предвидивости услова рада, основна обавеза послодавца се састоји у томе да раднику достави један или више писаних докумената са подацима о битним елементима уговора о раду, односно радног односа.⁵¹ Управо је таква ситуација и у случају

⁴⁹ Ковачевић, Т. (2024). „Измене елемената уговора о раду“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 354.

⁵⁰ Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о госпојансију на раду и социјалном дијалоју*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, 330.

⁵¹ Ковачевић, Љ. (2021). *Заснивање радног односа*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 948–949.

измене уговора о раду. Наиме, у случају када наступе догађаји којим се нарушавају очекивања странака у погледу редовног дејства уговора, тако да се циљ уговора више не може постићи, рађа се потреба за његовом изменом. Пошто се уговором о раду не само заснива, већ и уређује радни однос, услед тако промењених околности неопходно је приступити измени одређених уговорних одредби. Међутим, околности под којима је могуће извршити измену уговора о раду и поступак за његову измену су у великом броју држава, укључујући Републику Србију, прецизно одређени законским прописима, ради заштите интереса запослених, као слабије стране у радном односу, од евентуалних злоупотреба. Измена уговорених услова може се односити на две правне околности: прва је премештај на други одговарајући посао (код истог или другог послодавца, са модалитетом у исто или друго место рада), а друга је измена уговорних услова у погледу одређивања зараде.⁵² Да би дошло до измене уговора о раду, закон прописује одређене услове, попут писане понуде у којој ће се јасно навести шта се мења у уговору, из којих разлога и дати рок запосленом да се изјасни о послодавчевој понуди. Једна од ситуација измене уговора о раду је и премештај запосленог на други посао. Закон о раду Републике Србије предвиђа да се уговор о раду може мењати уз сагласност воља страна које га потписују. У том смислу, свако једнострано наметање измена услова рада запосленом представља повреду уговора о раду од стране послодавца. Изузетак од овог правила јавља се само у случају привременог премештаја запосленог,⁵³ када није потребна сагласност запосленог, већ је довољна једнострана изјава воље послодавца. Наиме, ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци. Дакле, привремени премештај запосленог захтева постојање одређеног посла код послодавца који се мора завршити хитно и без одлагања, а са друге стране, у циљу спречавања злоупотреба овог института, законодавац прописује временско ограничење трајања таквог премештаја. Међутим, трајни премештај запосленог на други посао мора бити резултат стварне и реалне потребе процеса и организације рада, а понуда за закључење анекса уговора о раду мора да садржи разлоге који су условили такво премештање запосленог. Важно је указати на став Врховног касационог суда, везано са садржај понуде, да када у понуди нису на потпун и законит начин обухваћени и образложени сви елементи

⁵² Ковачевић Перић, С. (2015). Анекс уговора о раду – измена уговорених услова рада. *Радно и социјално право*, 53(7–9), 359.

⁵³ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 172а.

због којих се запосленом нуди премештај на други посао, односно нису наведени конкретни образложени разлози за понуду и премештај на други посао, а што је послодавац дужан да образложи које су промене у процесу организације и рада разлог за понуду анекса уговора о раду, онда тада нема места отказу уговора о раду.⁵⁴ Наиме, премештање запосленог на други посао мора бити резултат стварне потребе процеса и организације рада,⁵⁵ а понуда за закључење анекса уговора о раду мора да садржи и те разлоге, који су услов за премештај запосленог на други посао. При томе, ти разлози морају бити конкретизовани навођењем чињеница из којих произилази потреба процеса и организације рада, при чему је нужно навести чињенице које оправдавају премештај.⁵⁶ Тако Врховни касациони суд закључује да, када је послодавац запосленом понудио закључење анекса уговора о раду, ради премештаја на друго радно место, наводећи да је разлог за то смањење обима посла и потребе процеса и организације рада, то представља општу формулацију, без образложења тих разлога, те мора бити везана за оно што је у конкретном случају послужило као стварни разлог распоређивања на друго радно место.⁵⁷ Дакле, важно је указати да је послодавац, приликом достављања понуде анекса уговора о раду, дужан да запосленом детаљније и ближе образложи које су промене у процесу и организацији рада разлог за упућивање понуде за закључење анекса уговора о раду услед потреба процеса и организације рада (нпр. повећани обим посла на пословима на којима се запослени премешта и истовремено смањује обим посла на пословима на којима запослени ради, рационалније коришћење радних капацитета запосленог, промена правилника о организацији и систематизацији послова, и др.). Ово из разлога спречавања злоупотребе дискреционог права послодавца да запосленом понуди измену уговорених услова рада по овом основу.⁵⁸ Запослени може да бира или да закључи анекс да би остао у радном односу, а онда да захтева у судском поступку оцену његове законитости, или да одбије понуду за закључење анекса. Прихватање или неприхватање понуде и потписивање анекса није услов за судску заштиту у спору ради поништаја одлуке о отказу. Закон о раду није условио, нити ограничио запосленог у правном путу изношења разлога о незаконитости анекса, без обзира на садржину чл. 172, ст. 4. Закона о раду, јер је смисао

⁵⁴ Пресуда Врховног касационог суда Рев 2 бр. 968/2017. од 25. 5. 2017.

⁵⁵ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 171.

⁵⁶ Пресуда Врховног касационог суда Рев 2 бр. 968/2017. од 25. 5. 2017.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, мишљење бр.: 011–00–975/2006–07. од 6. 9. 2006. године.

овог правила јачање заштите запосленог, као слабије уговорне стране, а не ограничавање права. Због тога, запослени тужбом може по прихватању анекса тражити његов поништај, али незаконитост може истицати како у тужби, тако и током целог поступка у парници ради поништаја решења о престанку уговора о раду.

Закон о раду прецизно одређује кораке које послодавац мора да предузме у случају закључивања анекса уговора о раду. Тако је предвиђено да је послодавац дужан да запосленом, заједно с анексом уговора о раду, достави и обавештење у писаној форми.⁵⁹ То писано обавештење мора да садржи: 1) разлоге за понуђени анекс уговора; 2) рок у коме запослени треба да се изјасни, а који не може бити краћи од осам радних дана; и 3) правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.⁶⁰ Писано обавештење које се том приликом доставља запосленом има карактер понуде измене уговора о раду, те када послодавац запосленом достави анекс уговора о раду без претходно учињене понуде за закључење уговора о раду под измењеним условима и који не садржи разлоге за такву одлуку, такав анекс уговора о раду је незаконит.⁶¹ Поставља се питање шта се дешава када запослени одбије да прихвати понуду анекса уговора о раду. Наиме, сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора у року који је одредио послодавац у писаној понуди, а који не може бити краћи од осам радних дана.⁶² Уколико запослени одбије понуду за потписивање анекса уговора, стичу се законски услови да му послодавац откаже уговор о раду. Одбијање запосленог да потпише анекс уговора о раду сматра се оправданим разлогом за отказ који се односи на потребе послодавца.⁶³ Послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на правну последицу одбијања закључења анекса уговора, а то је отказ уговора о раду.⁶⁴ Наш законодавац, притом, утврђује дужност запосленог да се изјасни о послодавчевој понуди, а ћутању запосленог признаје улогу неприхватања послодавчеве понуде, будући да се сматра да је запослени одбио понуду анекса ако га не потпише у одређеном року.⁶⁵

⁵⁹ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 172.

⁶⁰ *Ibid*, чл. 172, ст. 1.

⁶¹ Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 1379/2013. од 18. 12. 2013. године.

⁶² Закон о раду, чл. 172, ст. 4.

⁶³ *Ibid*, чл. 179, ст. 5, т. 2.

⁶⁴ Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, мишљење бр.: 011–00–672/2006–02. од 26. 10. 2006. године.

⁶⁵ Ковачевић, Ј. (2015). Правне последице упућивања понуде за измену елементарног уговора о раду, са посебним освртом на премештај запосленог. *Право и привреда*, 53(4–6), 831.

ЗАКЉУЧАК

Премештај запосленог на други посао представља једну од значајних мера у области управљања људским ресурсима, чији је циљ да се обезбеди оптимално коришћење радне снаге, повећа продуктивност и задовоље потребе послодавца и запослених. Ова мера се често примењује у ситуацијама када постоји потреба за прилагођавањем пословним променама, решавањем унутрашњих кадровских питања или унапређењем радне организације. Премештај на други посао обухвата промену посла унутар истог предузећа, при чему може доћи до промене радних задатака, одговорности, радног окружења или локације рада. Премештај може бити привремен – када се запослени, због изузетних ванредних околности, премести на други посао на одређени временски период, и трајан – када се промена посла врши без временског ограничења, у смислу трајне измене битног елемента уговора о раду. У првој ситуацији, премештај запосленог се може вршити и без сагласности запосленог, док у другој само уз сагласност запосленог. Када је реч о премештају у сврху решавања вишка запослених, може се закључити да иако Закон о раду Републике Србије поставља одређени правни оквир за примену овог института, ипак постоје недостаци законског решења. Наиме, законодавац не даје дефиницију мера за запошљавање, а не наводи на које послове се запослени може преместити, што може бити извор злоупотреба од стране послодавца. У Закону о раду потребно је прецизно навести да послови који представљају меру за запошљавање морају бити „одговарајући“, јер је изостанак такве одреднице извор могућих недоумица и злоупотреба од стране послодавца. С друге стране, ако законодавац сматра да мера за запошљавање може бити и премештај на посао са нижим квалификацијама од оних које има запослени за чијим је радом престала потреба, онда је неопходно да се то недвосмислено наведе и да се запосленом који одбије такву меру за запошљавање призна право на отпремнину. Такође, један од начина унапређења положаја запослених у случају колективног отпуштања је и јачање капацитета инспекције рада. Деловањем инспекције рада унапређују се услови рада и обезбеђује се заштита права из радног односа.⁶⁶ Инспекција рада је преко потребан механизам за промовисање достојанственог рада и обезбеђивање стандарда рада на радном месту.⁶⁷

⁶⁶ Radovanović, V. (2023). International standards and authorizations of labor inspection in agriculture in case of termination of employment relationship. *Economics of Agriculture*, 70(1), 323.

⁶⁷ Radovanović, V., Radovanović, J. (2024). Minimum wage – the rule instead of the exception in the labor market. *Pravo – teorija i praksa*, 41(1), 95.

Може се закључити да је премештај запосленог на други посао делотворан механизам решавања вишка запослених, али захтева пажљиво планирање и примену. Послодавци би требало да осигурају транспарентност процеса, сагласност запослених и поштовање законских прописа како би се постигла равнотежа између интереса запослених и пословних циљева. Када се правилно спроведе, ова мера може допринети стабилности и расту организације, истовремено унапређујући радно искуство запослених.

ЛИТЕРАТУРА

- Aleksynska, M., Muller, A. (2020). *The regulation of collective dismissals. Economic rationale and legal practice*. International Labour Organization (ILO) Working Paper 4, Geneva.
- Балножан, К. (2021). Посебна заштита запослених с породичним дужностима од отказа уговора о раду. *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, 93(1).
- Borghouts – van de Pas, I., Bosmans, M., Freese, C. (2021). Unemployment prevention: The role of Human Resource Management in job-to-job transitions in the event of redundancy. *European Journal of Social Security*, 23(2).
- Божичић, Д. (2022). Употреба софтвера за праћење резултата рада запослених и отказ уговора о раду. *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, 94(2).
- Јашаревић, С. (2013). Радни однос – тенденције у пракси и регулативи. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 47(3).
- Јовановић, П. (2009). Питање вишка запослених у међународном и нашем праву. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 43(3).
- Ковачевић, Љ. (2015). Правне последице упућивања понуде за измену елемената уговора о раду, са посебним освртом на премештај запосленог. *Право и њивреда*, 53(4–6).
- Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за ојказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање.
- Ковачевић, Љ. (2021). *Заснивање радног односа*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање.
- Ковачевић, Љ. (2024). Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања, у: Јелена Перовић-Вујачић (ур.), *Право на њравду – Изазови савременог доба. Зборник радова 37. сусрећа Копаоничке школе њриродног ѡрава „Слободан Перовић“*, том II. Београд: Копаоничка школа природног права „Слободан Перовић“.
- Ковачевић, Т. (2022). Делотворност домаћег система заштите потраживања запослених у случају стечаја послодавца. *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, 94(2).

- Ковачевић, Т. (2024). „Измене елемената уговора о раду“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Ковачевић Перић, С. (2015). Анекс уговора о раду – измена уговорених услова рада. *Радно и социјално право*, 53(7–9).
- Лазаревић, А. (2019). „Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање“, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о досијојансиџу на раду и социјалном дијалоју*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво.
- Martinon, A. (2005). *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*. Dalloz, Paris, 48.
- Radovanović, V. (2023). International standards and authorizations of labor inspection in agriculture in case of termination of employment relationship. *Economics of Agriculture*, 70(1).
- Radovanović, V., Radovanović, J. (2024). Minimum wage – the rule instead of the exception in the labor market. *Pravo – teorija i praksa*, 41(1).

Извори права

Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење.

Судска пракса

Пресуда Европског суда правде у предмету C–55/02. (*Commission of the European Communities v. Portuguese Republic*) од 12. 10. 2004. године, ECLI:EU:C:2004:139

Пресуда Врховног касационог суда Рев 2 1379/2013. од 18. 12. 2013. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев 2 620/2016. од 28. 10. 2016. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев 2 бр. 968/2017. од 25. 5. 2017. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев 2 618/2016. од 31. 1. 2018. године.

Мишљења ресорног министарства

Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, мишљење бр.: 011–00–975/2006–07. од 6. 9. 2006. године.

Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, мишљење бр.: 011–00–672/2006–02. од 26. 10. 2006. године.