

Vraćanje radnika na rad po sudskoj presudi

Gordana Muraja*

Kad sud poslodavcu naloži povratak radnika na rad pojavljuju se različita pitanja o obvezama jedne i druge strane, kao i o načinu provedbe sudske presude.

1. Pravo povratka na rad

Radnik može osporavati odluku o otkazu pred poslodavcem, a i pred sudom. Kad radnik uspije u sudskom sporu pa sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, te poslodavcu naloži vraćanje radnika na rad, otvaraju se različita pitanja.

Od toga kako je radnik postavio tužbeni zahtjev zavisit će i koje obveze poslodavca prema radniku poslodavac u trenutku pravomoćnosti presude mora ispuniti. Sud u parničnom postupku sudi primjenjujući Zakon o parničnom postupku, (NN 148/11 (pročišćeni tekst), 25/13, 89/14, 70/19, 80/22 i 155/23, dalje u tekstu ZPP), koji u trećem dijelu, u kojem uređuje posebne postupke, sadrži i glavu dvadeset i sedmu, članke od 433. do 437. koji uređuju posebnosti radnog spora. U svemu ostalome se i na radni spor te poslodavca i radnika kao stranke tog spora primjenjuju sve ostale odredbe ZPP-a, a to znači i odredba članka 2. stavka 1. ZPP-a da sud u parničnom postupku odlučuje u radnicama zahtjeva koji su stavljeni u postupku.

Važno je na to ukazati jer je, barem u teoriji, moguće da radnik traži da se utvrdi da otkaz nije dopušten, da radni odnos nije prestao i da ga poslodavac treba vratiti na poslove s kojih je otpušten, a da pritom ne postavi zahtjev za isplatu naknade plaće za razdoblje u kojem je bio bez posla, ili u kojem je radio na lošije plaćenom radnom mjestu. Ako sud utvrdi da je otkaz nedopušten, odnosno da radni odnos nije prestao, radnik ima pravo povratka na rad. O pravu na naknadu plaće više će biti govora u poglavlju 4, a sad se razmatra pitanje povratka radnika na rad.

2. Osnovni zahtjev

Osnovni zahtjev koji radnik u sporu postavlja je zahtjev za utvrđenje da je otkaz poslodavca nedopušten i da radni odnos nije prestao. Kad to utvrdi, sud će i kad radnik to nije posebno tražio tužbom naložiti vraćanje radnika na posao. Sad se postavlja pitanje zašto će to sud naložiti čak i u slučaju da radnik u tužbi nije naznačio da traži vraćanje na rad. Sud će takav nalog uključiti u izreku presude jer ga na to obvezuje članak 124. Zakona o radu (NN, br. 93/14., 127/17., 98/19, 151/22, Odluka o nedavanju vje-

rodostojnog tumačenja 46/23, odluka USUD U-I-242/2023 64/2023., dalje u tekstu ZR) koji doslovno obvezuje sud da u situaciji u kojoj je utvrdio da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao naloži vraćanje radnika na posao. Dakle, za uključivanje takvog naloga u izreku presude sud ima valjanu pravnu podlogu, jer ga na to obvezuje zakon koji uređuje radne odnose.

Treba uočiti da formulacija glasi *povratak radnika na posao*. ZR ne govori o povratku radnika na radno mjesto (na kojem je radio prije nego je dobio otkaz). Naime, radno mjesto na kojem je radnik radio prije otkaza može biti popunjeno. Posljedica je nedopuštenosti otkaza da je ugovor o radu na snazi - jer radni odnos nije prestao. To znači da sud u pravilu u izreci presude naloži tuženiku da u roku od 8 dana vrati tužitelja na rad na poslove iz važećeg ugovora o radu, ali u pravilu slijedi i dio izreke koji kaže *odnosno na druge odgovarajuće poslove*. Dakle, ako radniku više ne može ponuditi povratak na poslove za koje je prethodno bio zaključen ugovor o radu, poslodavac može ponuditi radniku rad na drugim odgovarajućim poslovima koji su u skladu s njegovom stručnom spremom i ostalim uvjetima. Takvo je stajalište zauzeo Vrhovni sud Republike Hrvatske (dalje VSRH) u predmetu Revr 1089/09-2 od 29. rujna 2009¹.

Nije odlučno za ovo presuđenje da li postoji mogućnost na strani tuženika da se tužiteljica vrati na radno mjesto učiteljice njemačkog jezika, jer vraćanje na rad u situaciji nedopuštenog otkaza ugovora o radu obuhvaća ne samo mogućnost vraćanja na iste poslove, već i druge odgovarajuće.

3. Pravni učinak pravomoćne presude i rok za dobrovoljno ispunjenje

Kad sud donese presudu i uruči je strankama počinje teći rok za žalbu. O tom roku se najčešće i govori kao o roku za žalbu, iako je on u prvom redu rok za dobrovoljno ispunjenje naloga koji presuda sadrži. Naravno, svaka od strana u sporu može biti nezadovoljna presudom i može uložiti žalbu umjesto udovljavanja nalogu iz izreke presude.

Kad istekne rok za dobrovoljno ispunjenje, odnosno rok za žalbu, odluka je pravomoćna. Pravomoćnost presude

* Mag. iur. Gordana Muraja, odvjetnik, Odvjetnički ured Muraja, odvjetnik. muraja.com

¹ Sve presude na koje članak upućuje dostupne su na Portalu sudske prakse, <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/home>

na koju je uložena žalba nastupa danom donošenja drugostupanjske odluke. Nastupanje pravomoćnosti znači da je presuda od tog trenutka *individualni zakon za stranke*. *Svojstva koja zakon ima prema svakome, presuda treba da ima prema osobama na koje se njena pravna snaga neposredno odnosi*².

Kod povratka radnika na rad postavlja se pitanje tko je taj tko treba učiniti prvi korak nakon donošenja presude. Odnosno, treba li poslodavac pozvati radnika da se javi na posao ili se radnik treba javiti na posao. Budući da je strana koja je izgubila spor, čini se da se poslodavac treba javiti radniku. S druge strane, kao strana koja je dobila spor, radnik bi odmah nakon potvrde pravomoćnosti presude trebao doći na posao, na početku radnog vremena. Pravila koje bi izražavao propis nema. Sve zavisi od poslodavca i radnika, i okolnosti slučaja. Uzajamna komunikacija i dogovor su najbolji, a njih za izvršenje sudske presude ne uređuje nijedan propis.

Zanimljiv je slučaj iz sudske prakse u kojem je sud donio presudu kojom je utvrdio da je otkaz nezakonit te naložio poslodavcu da radnika vrati na rad. Poslodavac se žalio na tu odluku ali je i prije pravomoćnosti presude pozvao radnika da se vrati na rad. Radnik se nije odazvao pa mu je poslodavac nakon nekoliko dana izbjivanja ponovno otkazao ugovor o radu, a taj otkaz radnik nije uspio osporiti. Županijski sud u Bjelovaru, koji je rješavao u predmetu Gž-2429/14-3 presudom od 9.10.2014.³, da je tuženik, kao *poslodavac koji je izgubio sudski spor u kojem mu je naloženo vraćanje radnika na rad, bio ovlašten radnika pozvati na rad i prije pravomoćnosti presude donesene u tom sporu, i da neodazivanje radnika tom pozivu poslodavca – odnosno u konkretnom slučaju nedolazak tužitelja na posao pet dana uzastopno (od 19. pa do 23. studenoga 2012. godine) predstavlja neopravdani izostanak s posla – osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa koja čini opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu*.

4. Pravo na naknadu plaće

Za početak treba napomenuti da se iznos koji je naveden u tužbi smatra bruto iznosom plaće, odnosno da radnik treba tužiti cijeli iznos plaće, neto plaću i doprinose. To je i zbog odredbe članka 90. ZR-a koji propisuje da je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima. No to je tako i zato što članak 433.a ZPP-a propisuje da je radnik dužan u bruto iznosu tužiti kad utužuje novčane tražbine po osnovi radnog odnosa. Članak 433.a ZPP-a sadrži i iznimku, odnosno radnik može tužiti samo za neto iznos ako su plaćeni porez, prirez i doprinosi, uključujući i doprinos za individualiziranu kapitaliziranu štednju, a radnik je u takvom slučaju dužan izrijekom navesti da zahtijeva neto iznos.

O tome ima li radnik pravo na naknadu plaće za vrijeme dok nije radio u razdoblju od nedopuštenog otkaza do povratka na rad postoji bogata sudska praksa. Uvriježilo se stajalište prema kojem u situaciji u kojoj je do prekida ugovora o radu došlo krivnjom poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme u kojem mu je poslodavac uskratio isplatu plaće, jer da nije bilo nezakonito otkaza radio bi i ostvario bi plaću. Tako je VSRH, primjerice, presudio u predmetu Revr 1034/16-2 odlukom od 12. srpnja 2017.

Radnik koji se nakon otkaza zaposlio ima pravo na razliku plaće koju je ostvarivao kod novog poslodavca, naravno, ako nije uspio pronaći radno mjesto na kojem bi bio i bolje plaćen. No kad je to slučaj radnik u pravilu traži sudski raskid ugovora o radu, kod kojeg sud utvrđuje koji je zadnji dan rada pa se prema tom datumu određuje i radnikovo pravo na plaću.

Takvo je stajalište izrazio VSRH u presudi Rev 730/2021-2 od 7. srpnja 2021.:

U konkretnom slučaju, kada nije sporno da je tužitelj u jednom dijelu utuženog razdoblja bio zaposlen kod drugog poslodavca, za to razdoblje bi mu pripadalo pravo na razliku plaće između iznosa plaće koji je ostvario kod tog poslodavca i iznosa koji bi ostvario kod tuženika.

5. Je li povratak radnika na rad povezan s isplatom plaće?

U sudskom sporu pred VSRH, Rev 730/2021-2 o isplati naknade plaće sud je odlukom od 7. srpnja 2021. razmatrao predmet u kojem je radnik tužio da se utvrdi nedopuštenost otkaza i da sud naloži poslodavcu da ga vrati na rad, ali je tijekom postupka preinačio tužbeni zahtjev u sudski raskid ugovora o radu, što je sud prihvatio.

Predmet spora je zahtjev tužitelja, kao radnika, za isplatu naknade plaće za razdoblje u kojem nakon nedopuštenog otkaza ugovora o radu kod tuženika nije radio, odnosno za razliku naknade plaće za ono razdoblje u kojem je radio kod drugog poslodavca. Prvostupanjski sud priznao je tužitelju tražbinu. Drugostupanjski sud je zauzeo stajalište da je tužitelj, mijenjajući zahtjev za vraćanje na rad u zahtjev za sudski raskid radnog odnosa, prekludiran u pravu na ponovno isticanje zahtjeva za vraćanje na rad, slijedom čega da se ne može smatrati da je bio u radnom odnosu neprekidno od dana otkaza ugovora o radu pa do povratka na posao. Ujedno smatra da je tužitelj, propuštanjem traženja da ga tuženik po pravomoćnoj presudi kojom je odlučeno o nedopuštenosti otkaza vrati na rad, izgubio pravo na naknadu plaće jer je tim propustom nedvojbeno manifestirao volju da se ne želi vratiti na posao kod tuženika.

Rješavajući u tom predmetu VSRH je istakao da povratak radnika na rad nije obveza, te da radnik ima pravo na naknadu plaće i ako se ne vrati na rad kod istog poslodavca, tuženika.

Naime, odluku o vraćanju radnika na posao sud donosi na traženje i u interesu radnika, pa je vraćanje radnika

² Dr. Siniša Triva, Građansko parnično procesno pravo, Narodne novine, Zagreb, 1983., str. 487.

³ Citirano prema: mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur., Zagreb, Radni odnosi, Časopis Sigurnost 57 (3) 267-270 (2015), objavljen <https://hrcak.srce.hr/41051> na Portalu hrvatskih znanstvenih i stručnih časopisa - Hrčak

na posao na temelju te odluke pravo, a ne i obveza radnika. Okolnost da se tužitelj, koji je ishodio pravomoćnu i ovršnu presudu na vraćanje na rad, nije vratio na posao kod tuženika ne može imati za posljedicu gubitak prava na naknadu plaće (i ostalih prava iz radnog odnosa) za razdoblje od otkaza ugovora o radu do isteka roka u kojem je po toj presudi bio ovlašten zahtijevati vraćanje na rad. To stoga što se pravomoćnošću presude kojom je utvrđena nedopuštenost otkaza ugovora o radu uspostavlja radnopravni status kakav bi radnik imao da otkaza nije bilo.

6. Što ako radnik nije tužio za isplatu plaće?

Treba se podsjetiti članka 2. stavka 1. ZPP-a: radnik tu razliku treba tražiti u postupku. I ako u postupku u kojem je sud odlučivao o nedopuštenosti otkaza nije postavio tužbeni zahtjev za isplatu razlike plaće, radnik ga može postaviti i naknadno. Radnik takav zahtjev može postaviti i izravno poslodavcu.

Isplatu razlike poslodavac i radnik mogu i dogovoriti te zaključiti izvansudsku nagodbu kojom će utvrditi iznos koji poslodavac duguje radniku. Radnik također ima pravo i na zatezne kamate koje teku od roka dospijeca za isplatu svakog pojedinog mjesečnog iznosa plaće do isplate.

Situacija postaje složenija ako je radnik u razdoblju nakon otkaza s drugim poslodavcem zaključio ugovor o radu. U takvom slučaju radnik ima pravo na razliku između plaće koju je ugovorio kod poslodavca - tuženika, ali kako je i radio trebalo bi izračunati postoji li razlika koju je poslodavac dužan platiti. Iako bi se i ovakva situacija mogla riješiti bez suda, angažiranjem sudskog vještaka financijske struke koji će usporediti podatke i napraviti izračun, često stranke iskažu da ne vide da je rješenje bez suda moguće. Ima i to svoje *zašto*, naime, obje strane bi trebale surađivati, i imati povjerenja jedni u druge - a to bi, po svoj prilici, nakon nedopuštenog otkaza teško bilo moguće i ostvariti.

7. Ovrha radi vraćanja na rad

Ovrha radi vraćanja zaposlenika na rad, odnosno u službu uređena je glavom dvadeset i trećom Ovršnog zakona (NN 112/12, ZOIZD ZPP 25/13, 93/14, Odluka USUD RH 55/16, 73/17. 131/20, 114/22, Odluka i rješenje USUD RH, 06/24, dalje u tekstu OZ).

Ovrha je na raspolaganju radniku za one situacije u kojima poslodavac jednostavno ne poduzima potrebne korake da bi radniku zaista osigurao radno mjesto i posao.

Ovršni zakon u članku 267. određuje da je za odlučivanje o prijedlogu za ovrhu na temelju ovršne isprave kojom je poslodavcu naloženo da zaposlenika vrati na rad i da člana tijela ovršenika vrati u službu i za provedbu ovrhe, mjesno nadležan sud na čijem se području nalazi sjedište poslodavca.

U članku 268. OZ propisuje da se prijedlog za ovrhu radi vraćanja na rad može podnijeti u roku od 60 dana od dana kad je ovrhovoditelj stekao pravo da taj prijedlog podne-

se. Kao i u svim drugim slučajevima, ovrhovoditelj pravo da podnese prijedlog za ovrhu stječe kad istekne rok za dobrovoljno ispunjenje tražbine - koji je u isto vrijeme i rok za žalbu.

Odluku o vraćanju radnika na rad u obvezi je provesti poslodavac. Nitko drugi osim poslodavca ne može radniku dati radni stol u radnoj prostoriji i dati mu posla. Pravo je uvažilo da učinak osiguranja radniku fizičkog radnog mjesta na kojem će raditi nije moguće postići bez suradnje poslodavca. Zato je za slučaj da poslodavac ne postupi po sudskoj presudi, kao što vrijedi i za druge slučajeve u kojima je činidba ovršenika predmet ovrhe, OZ kao sredstvo ovrhe člankom 269. predvidio novčanu kaznu. Kaznu će sud izricati prema odredbama OZ-a kojima je izricanje kazne uređeno, a radi ostvarenja radnje koju može izvršiti samo ovršenik. Predmnijeva je zakonodavca da će ovršenik popustiti i prionuti ponašanju koje mu presuda nalaže kad shvati da će biti novčano kažnjava ako ne izvrši presudu.

Rok od 60 dana za ovršenika u kojem može pokrenuti ovrhu u slučaju da mu poslodavac ne dopusti rad je *prekluzivan*, a to su rokovi kad propuštanje radnje vezane za rok dovodi do gubitka prava na naknadno poduzimanje te radnje. Ako propusti rok od 60 dana radnik neće više moći tražiti da sud provede ovrhu radi njegova povratka na posao.

tim4pinmagazin

Narudžbenicu za pretplatu na časopis možete pronaći na našoj internet stranici www.tim4pin.hr