

**Др Александар Антић**,\* ORCID 0000-0002-4117-9401

Доцент,

Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу

Република Србија

**Др Санда Ђорац**,\* ORCID 0000-0003-1902-7628

Доцент,

Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу

Република Србија

## ВРАЋАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД ПО ОСНОВУ СУДСКЕ ПРЕСУДЕ\*\*

**Апстракт:** У случају незаконитог престанка радног односа, у току судског поступка запослени може захтевати од суда да обавезе послодавца да га врати на рад. Ипак, враћање запосленог на рад није обавезно. Реинтеграција запосленог у радни процес, у случају незаконитог престанка радног односа, са собом носи бројне правне и практичне проблеме. Наиме Законом о раду, али ни другим законима није предвиђено понашање послодавца уколико је враћање на рад немогуће спровести због наступања одређених објективних околности, а такође није предвиђена ни могућност да запослени који је враћен на рад може у одређеном року ово своје право да замени новчаном накнадом, уколико се након враћања на рад није уклопио у промењену радну околину или се запослио код другог послодавца, непосредно пре доношења пресуде. Законодавац је направио разлику између незаконитог престанка радног односа због непостојања правног основа и незаконитог престанка радног односа због непоштовања процедуре давања отказа уговора о раду. За разлику од решења која су била предвиђена до 2014. године, када

\* anticaleksandar89@gmail.com

\* scorac@jura.kg.ac.rs

\*\* Рад је резултат научноистраживачког рада аутора у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2024. годину, који се финансира из средстава Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

\*\* Рад је био изложен у виду усменог саопштења под истим називом на Међународној научној конференцији „ПРАВНИ ПРИНЦИПИ У САВРЕМЕНОМ ПРАВУ“, која се одржала 19. и 20. априла 2024. године, на Правном факултету Универзитета у Нишу.

*је спроведена већа измена Закона о раду, као и става судске праксе која је до тада била јединствена да кршење одредбе о упозорењу или застарелости давања отказа, или било које друге отказне процедуре, увек води закључку о незаконитости отказа и поништају решења, тренутно важећим законским решењем положај слабије стране у радном односу је отежан, с обзиром на то да запослени не мора бити враћен на рад уколико је послодавац учинио неку грешку у отказној процедури.*

*Са циљем анализирања проблема везаних за враћање на рад запосленог по основу судске пресуде и разматрања са тим у вези теоријских и практичних питања, излагање је подељено и састоји се из два дела. У првом делу рада анализирани су одредбе Закона о раду у погледу правних последица незаконитог престанка радног односа, док други део рада разматра суштинска обележја одредби Закона о извршењу и обезбеђењу које регулишу извршење ради враћања запосленог на рад.*

**Кључне речи:** *незаконит радни однос, последице незаконитог престанка радног односа, поступак извршења ради враћања запосленог на рад.*

## 1. Уводна разматрања

Престанак радног односа је једна тешка животна ситуација која озбиљно утиче на живот и здравље запосленог. Када запослени остане без посла, поготово када то није последица његове воље, доживи шок често праћен негативним емоцијама, због тога што је угрожена његова егзистенција и егзистенција његове породице. Наиме, одсуство новчаних средстава, која је добијао као накнаду за свој рад од стране послодавца, представља озбиљан финансијски ризик по запосленог. Стрес од губитка посла је посебно изражен у професијама код којих се теже долази до запослења, због стања на тржишту рада, као и у државама у којима влада висока незапосленост.

Ако су људи запослени, мања је вероватноћа да ће бити сиромашни, него ако су незапослени. Дуготрајна незапосленост посебно је опасна за здравље. Она уништава личне могућности и способности, не само материјалне, већ и социјалне и менталне. Дуготрајна незапосленост несумњиво у већој или мањој мери утиче на социјалну искљученост (Vrućinić, 2012: 79–80).

Нека истраживања су показала да сама неизвесност око будућности запослења може на дужи период имати негативније последице него само губљење посла. Ово би се могло објаснити чињеницом да чак и мања количина стреса делује дестабилизујуће ако је присутна константно дужи временски период, док јачи стрес, као што је онај због губитка посла, има свој дефинитиван исход после кога појединац мора да се помири са ситуацијом и да се оријентише на тражење новог посла, односно да своју енергију каналише у креативном смеру (Перић, 2015: 669).

С обзиром на негативне последице које погађају запосленог у случају престанка радног односа, сви правни системи настоје да у мањој или већој мери заштите запосленог од отказа уговора о раду од стране послодавца који не би био оправдан имајући у виду понашање запосленог и потребе послодавца за радном снагом. И у нашој земљи, запослени уживају заштиту од незаконитог престанка радног односа, а исти би укратко речено био незаконит уколико би био последица околности које нису предвиђене прописима, тј. уколико би послодавац као разлог за отказ навео околност која није предвиђена као основ за отказ уговора о раду од стране послодавца.

Нестабилан посао и престанак радног односа су често повезани са недостатком активне укључености синдиката у заштиту статуса запослених. У оваквим околностима је важно охрабрити и заштитити представнике запослених који се посебно труде да повећају стабилност посла као основног људског права (ILO, 2012: 106).

Међу земљама које имају најмањи степен заштите запослених од незаконитог престанка радног односа предњаче Сједињене Америчке Државе јер уз изузетак тек понеке од савезних држава послодавцу не треба разлог како би запосленом отказао уговор о раду (Estlund, 2022: 300). Отказ без оправданог разлога може се уручити запосленом све док оправдање послодавца за отказ није на други начин забрањено законом (отказ уговора о раду због пола, расе, верске припадности, политичке припадности запосленог...). Чак и ако радник посумња да је отпуштен из незаконитог разлога – на пример, због припадности одређеној раси, своје етничке припадности или пола – терет доказивања дискриминаторске намере послодавца је на раднику, не на послодавцу (Andrias, Hertel-Fernandez, 2021: 6).

## **2. Враћање запосленог на рад**

Противправно отпуштање радника није повољно ни за једног послодавца имајући у виду то да негативно утиче на његову продуктивност и раст. Трошкови судског поступка и накнада штете који припадају

појединцу који је незаконито отпуштен могу финансијски утицати на послодавца и довести у питање његов опстанак (Ezeabaogu, Chukwu, Aguwamba. 2019: 43). Због свог значаја који имају по послодавца и запосленог, радни спорови, па међу њима и спорови који настају услед престанка радног односа, неизбежно морају бити предмет бављења менаџмента људских ресурса (Лазовић, 2019: 285–286).

Враћање запосленог на рад у случају незаконитог престанка радног односа наведено је као право запосленог у члану 191 Закона о раду Републике Србије.<sup>1</sup> Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца, и исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом. Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Из наведеног се може закључити да запослени сам процењује да ли жели или не да се врати на рад код послодавца. Приликом подношења тужбе, уместо враћања на рад, од послодавца може захтевати само накнаду штете.

Наиме, у одређеним ситуацијама запослени не жели да се врати на рад, пошто сматра да ће послодавац бити осветољубив због судског поступка који је водио против њега и да ће му стога радна околина у којој ће се налазити по повратку на рад бити изузетно неповољна. Такође, запослени не жели да се врати на рад и уколико сматра да ће у међувремену наћи бољи посао од оног који је обављао код послодавца, па му стога више одговара накнада штете.

<sup>1</sup> Закон о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

Међутим, уколико суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у случају када се запослени враћа на рад. Такође, ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

За разлику од ситуације у којој запослени сам процењује да ли ће или не захтевати враћање на рад у случају незаконитог престанка радног односа, у претходно наведеним случајевима, он се не враћа на рад иако то жели. Дакле, у овом случају надлежни суд не поступа у складу са његовим жељама иако је престанак радног односа био незаконит.

У првом случају, када то не чини зато што је у току поступка послодавац доказао да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, штити интересе послодавца више него интересе запосленог, с обзиром на то да удовољава захтеву послодавца, а не захтеву запосленог. Околности због којих наставак рада код послодавца не би био могућ би биле, примера ради, изузетно нарушени односи између запосленог и послодавца или смањење обима посла код послодавца, због кога не би постојало радно место на коме би запослени могао бити распоређен у случају враћања на рад, нарушени односи запосленог са колегама, пословним партнерима итд.

У другом случају, када се у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, запослени се не враћа на рад због тога што је законодавац сматрао да је у случају престанка радног односа битнија суштина од форме. Наиме, из перспективе законодавца у овом случају битније је да је запослени поступио на начин који представља, примера ради, повреду радне обавезе или радне дисциплине, него то што послодавац није на одговарајући начин спречео отказни поступак.

Законодавац је направио разлику између незаконитог престанка радног односа због непостојања правног основа и незаконитог престанка радног односа због непоштовања процедуре давања отказа уговора о раду. Тренутно важећим законским решењем, положај слабије стране у радном односу додатно је отежан за разлику од решења која су постојала

до измене Закона о раду, које су спроведене 2014. године (Брковић, Урдаревић, 2020: 236–237).

### **3. Нека отворена питања повезана са враћањем запосленог на рад**

У Закону о раду нису уређена бројна отворена питања повезана са враћањем запосленог на рад. Наиме, осим одредбе члана 191 Закона о раду, друге норме овог закона наведено питање не уређују. Таква је ситуација и у осталим прописима којима се дефинишу последице незаконитог престанка радног односа. Наиме, осим штурих одредби садржаних у Закону о раду, посебни прописи не уређују материју везану за враћање на рад запосленог која је последица незаконитог престанка радног односа. Штавише, ово право и не предвиђају.

Примера ради, обавеза враћања на рад у случају незаконитог престанка радног односа није предвиђена Законом о државним службеницима<sup>2</sup>, Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе<sup>3</sup>, Законом о полицији<sup>4</sup>, Законом о основама система образовања и васпитања<sup>5</sup> итд. Стога послодавац након што суд донесе одлуку којим поништава решење о престанку радног односа може поново донети исто решење и то понављати небројени број пута и тиме онемогућити запосленог да се врати на рад, иако је решење о отказу уговора о раду запосленог оглашено незаконитим. Стога би било потребно што пре ову правну празнину уредити и предвидети обавезу послодавца за враћање на рад у случају незаконитог престанка радног односа у овим и у другим посебним прописима.

Што се тиче члана 191 Закона о раду, њиме није прописано на које радно место се запослени враћа на рад. Наиме, запослени има право да захтева враћање на рад, али надлежни суд не може одлучити на које место се запослени може вратити, те се оправдано постављања питање на које радно место се враћа запослени онда када му то право утврди суд због незаконитог престанка радног односа од стране послодавца.

---

2 Закон о државним службеницима, *Сл. гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 – испр., 83/2005 – испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022.

3 Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Сл. гласник РС*, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 – др. закон, 95/2018 – др. закон, 86/2019 – др. закон, 157/2020 – др. закон и 123/2021 – др. закон.

4 Закон о полицији, *Сл. гласник РС*, бр. 6/2016, 24/2018 и 87/2018.

5 Закон о основама система образовања и васпитања, *Сл. гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, 27/2018 – др. закон, 6/2020, 129/2021 и 92/2023.

Логично би било да се запослени врати на радно место на коме се налазио пре престанка радног односа. Међутим, током трајања судског поступка може се десити да наведено радно место више не постоји код послодавца, због тога што га је послодавац укинуо, након измене Правилника о организацији и систематизацији послова. Уколико постоји оваква ситуација код послодавца, става смо да запосленог послодавац мора преместити на друге одговарајуће послове. При својој процени шта се сматра одговарајућим пословима мора се придржавати одредбе члана 171, став 2 Закона о раду, која прописује да се одговарајућим послом сматра посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Наиме, претходно наведену одредбу послодавац мора поштовати приликом премештаја запосленог на други одговарајући посао код себе или други одговарајући посао код другог послодавца. Међутим, у одсуству норме у Закону о раду која би дефинисала шта се сматра одговарајућим послом приликом враћања на рад запосленог код послодавца након незаконитог престанка радног односа мишљења смо да би требало аналогно применити одредбу овог члана.

Такође, Законом о раду није нормирано како послодавац треба да поступи у случају када запосленог не може вратити на радно место на коме се налазио пре престанка радног односа нити распоредити на друге одговарајуће послове. Дакле, у овој ситуацији код послодавца, посматрано у односу на целокупну организацију и систематизацију радних места и послова, за запосленог не постоје одговарајући послови, односно радно место, па послодавац није у могућности да га фактички врати на рад. Он формално то може учинити, али га не може распоредити да обавља послове који су за њега одговарајући, једноставно из разлога што таквих послова нема. Мишљења смо да у овом случају послодавац може поступити у складу са чланом 179, став 5, тачка 1) Закона о раду. Наиме, послодавац може донети решење о отказу уговора о раду, због престанка потребе за радом запосленог услед организационих промена које су настале код послодавца у односу на дан када је донето решење о престанку радног односа запосленог које је у судском поступку оглашено незаконитим. Организациона промена би се огледала у томе што имајући у виду садржину Правилника о организацији и систематизацији послова не постоји ниједно радно место, односно одговарајући послови које би запослени могао да обавља.

Уколико на одговарајућем радном месту, односно пословима, послодавац има потребан број извршилаца, као отворено питање се појављује то да ли је послодавац у обавези да донесе одлуку којом ће одлучити да је „технолошки вишак“ неко од запослених који раде на тим

радним местима или запослени кога би требало да врати на рад, након примене објективних критеријума, или та његова обавеза не постоји. Мишљења смо да таква обавеза послодавца не постоји.

Наиме, у овом случају у односу на запослене који раде на радним местима која су одговарајућа за запосленог кога послодавац мора вратити на рад по основу судске одлуке, не постоје организациони, технолошки нити економски разлози због којих би послодавац био у обавези да утврди престанак потребе за њиховим радом. У овом случају би евентуални престанак њиховог рада наступио на основу одлуке суда, а овакав разлог за престанак потребе за радом запосленог просто није предвиђен нити Законом о раду, нити било којим другим прописом.

Међутим, у односу на запосленог кога би требало да врати на рад по основу судске пресуде постоји организациона промена, и стога се њему може отказати уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, јер је иста објективно посматрано наступила услед промене организације послодавца. Дакле, суд налаже враћање на рад, и послодавац је у наведеном случају запосленог на рад вратио, чиме је поступио у складу са судском одлуком, али због тога што не постоје одговарајући послови за њега, након враћања запосленог на рад, престаје потреба за његовим радом.

Законом о раду није одређено на који начин послодавац враћа запосленог на рад. Имајући у виду да је суд отказ уговора о раду огласио незаконитим, постоји правна фикција да запосленом радни однос никада није ни престајао. Стога, послодавац са запосленим не може закључити нови уговор о раду, просто због тога што је уговор о раду који су раније закључили и даље на снази.

Стога смо мишљења да би послодавац, на основу члана 192 Закона о раду, требало да донесе решење којим ће констатовати да се запослени враћа на рад по основу судске одлуке и да уговор о раду који су закључили и даље производи правно дејство, а уколико би вршио његово распоређивање на друге одговарајуће послове, тј. послове које није обављао пре престанка радног односа, онда би са њим морао да закључи и анекс уговора о раду.<sup>6</sup>

#### **4. Извршење ради враћања запосленог на рад**

Одлука парничног суда у којој је усвојен захтев запосленог да се врати на рад или да га послодавац распореди на одређене послове је

6 Наведено је потврђено и у судској пракси, па се у пресуди Врховног касационог суда, Ревз. 168/21 од 23. 6. 2021. наводи да у извршењу правноснажне судске одлуке послодавац доноси одлуку којом запосленог враћа на рад и у обавези је да то лице распореди на одговарајуће радно место, што може учинити једино анексом уговора о раду према правилима из чл. 171 и 172 Закона о раду.



кондемнаторне природе (јер се послодавцу налаже одређено чињење) и подобна је за принудно извршење. У поступку принудног извршења извршну исправу представља правноснажна пресуда парничног суда о враћању запосленог на рад или распоређивање на одређене послове. Када протекне парнициони рок, рок за добровољно извршење чинидбе,<sup>7</sup> у коме је послодавац требало да предузме дуговану чинидбу, а он то није учинио, запослени може у својству извршног повериоца против послодавца (извршни дужник, односно лице према коме се потраживање намирује) да покрене извршни поступак, подношењем предлога за извршење, са циљем остварења свог потраживања утврђеног у судској пресуди. Тако је први услов за примену овог средства извршења постојање правноснажне судске одлуке. Други услов је да послодавац није поступио по одлуци суда, односно да није добровољно извршио судску одлуку у одређеном року.

Поступак извршења ради враћања запосленог на рад посебно је издвојен и нормиран Законом о извршењу и обезбеђењу у одредбама чл. 381–385 и примењује се само у случају принудног извршења одлуке суда о враћању запосленог на рад. Коришћење термина „запослени“ у контексту правила којима се регулише поступак извршења у овом ситуацијама није у складу са одредбом чл. 5, ст. 1 Закона о раду који под запосленим подразумева физичко лице које је у радном односу код послодавца (Станковић, Палачковић, Трешњев, 2022: 1317). Аргументација за овај став изнет у теорији је чињеница да уколико је запослено лице добило отказ оно свакако више није „запослени“ (Станковић et al. 2022: 1317).

Извршење се спроводи средствима извршења, односно предузимањем одређених извршних радњи предвиђених законом којима се принудним путем, методама директне или индиректне принуде, намирује потраживање извршног повериоца, у овом случају запосленог. Враћање запосленог на рад је средство извршења ради остваривања неновчаног потраживања (ЗИО, чл. 54, ст. 3) и ову методу принуде, као уосталом и друга средства извршења, чине различите извршне радње предвиђене законом које се предузимају по одређеном редоследу. Најпре, запослени треба да поднесе предлог за извршење. Садржина предлога за извршење пресуде о враћању на рад није експлицитно прописана у ЗИО, али он би требало да буде уредан и разумљив, да садржи све елементе који су обавезни за сваки предлог за извршење који се подноси по основу извршне исправе (Мисаиловић, 2019: 338 и ЗИО, чл. 59). Извршном исправом се, када је наложено враћање извршног повериоца на рад, као и када је

7 Чл. 43, ст.1 Закон о извршењу и обезбеђењу. *Сл. гласник РС*, 106/2015, 106/2016 – аутентично тумачење, 113/2017 – аутентично тумачење, 54/2019, 9/2020 – аутентично тумачење и 10/2023 – др. закон – у даљем тексту ЗИО.

наложено да се извршни поверилац распореди на одређене послове, мора конкретизовати односно индивидуализовати посао (послови) на које извршни поверилац треба да се врати, односно распореди (Станковић et al. 2022: 1318). Уколико су у међувремену од престанка радног односа или од незаконитог распоређивања извршног повериоца на одређеним пословима код извршног дужника као послодавца извршене промене у организацији процеса рада или у систематизацији радних места, те више није могуће да се извршни дужник врати на послове које је пре отказа радног односа обављао или на којима је био распоређен, јер тај посао или послови више не постоје, мора се одредити враћање на послове који својом садржином (радним обавезама, стручном квалификацијом, зарадом и др.) одговарају оним пословима које је извршни поверилац обављао пре противправног престанка радног односа, односно распоређивања на друге послове (Станковић et al. 2022: 1318).

За извршење ради враћања запосленог на рад искључиво је надлежан суд, односно не може га спроводити јавни извршитељ (ЗИО, чл. 4, ст. 1). Месна надлежност за враћање запосленог на рад прописана је одредбом чл. 381 ЗИО, и предвиђа да је за одлучивање о предлогу за извршење и спровођење извршења обавезе послодавца да врати запосленог на рад или да га распореди на одређене послове месно надлежан и суд на чијем се подручју налази седиште послодавца.

За подношење предлога надлежном суду одређен је преклузиван законски рок који износи 60 дана од дана када је истекао рок у коме је послодавац био дужан да судску одлуку спроведе. Или, другим речима, сходно одредби чл. 382 ЗИО, предлог за извршење не може да се поднесе кад истекне 60 дана од када је извршни поверилац стекао право да поднесе предлог, а право стиче на дан истека паричног рока (без обзира када је стављена потврда извршности).<sup>8</sup> Неблаговремен предлог за извршење поднет после истека рока извршни суд решењем одбацује.

Суд на основу благовременог предлога запосленог доноси решење о извршењу којим се послодавцу и његовом одговорном лицу налаже да у одређеном року запосленог врати на рад и повери му послове које је раније вршио или пак да га распореди на одређене послове. У првом случају, запосленом је престао радни однос, па је извршном исправом наређено његово поново успостављање (Познић, Ракић Водинелић, 2015: 638). У другом случају, запослени је или био суспендован (привремено удаљен са радног места) или је био премештен на друго радно место, па је извршном исправом наређено његово враћање на раније радно место (Познић, Ракић Водинелић, 2015: 638).

---

8 Вид. Одлуку Уставног суда, Уж. 2896/2019. од 16. 6. 2022. године.

У погледу начина спровођења извршења, одредбом чл. 383 ЗИО предвиђено је најпре да се извршење ради враћања запосленог на рад или ради његовог распоређивања на одређене послове спроводи изрицањем новчане казне послодавцу и његовом одговорном лицу. Дакле, новчана казна се изриче и послодавцу и његовом одговорном лицу у случају да не поступи по обавези коју му је суд одредио. Иако је претходни парнични поступак вођен само против послодавца у улози туженог и извршна исправа гласи на њега, па је у извршном поступку само он извршни дужник, одступањем од начела формалног легалитета и везаности суда за садржину извршне исправе, дејство извршне исправе се проширује и на одговорно лице, па се новчана казна изриче и послодавцу и одговорном лицу. Нема дилеме да се оправдање за ово законско решење налази у чињеници да је одговорно лице код послодавца било дужно да донесе одређене одлуке и предузме фактичке и правне радње и врати запосленог на рад. Стога у ситуацији када одговорно лице код послодавца није из различитих разлога поступило према обавези из извршне исправе, и самим тим онемогућило запосленог да се врати на рад, и њему се, као један вид санкције, изриче новчана казна због спровођења одлуке.

Даље, изрицање новчане казне послодавцу и његовом одговорном лицу спроводи се на начин који је предвиђен за извршење незамењиве радње, јер је радња враћања на рад по својој природи незамењива, лична радња послодавца, па се и регулише сходно одредби чл. 363 ЗИО као „радња коју може предузети само извршни дужник“. Према овој законској одредби у решењу о извршењу одређује се примерени рок за радњу (враћање запосленог – извршног повериоца на рад или распоређивање на одређене послове) и извршном дужнику се изриче новчана казна у одређеном износу ако радњу не предузме у року. Изрицање новчане казне решењем је условно, а услов за спровођење извршења ради наплате новчане казне јесте да извршни поверилац у року који је одређен решењем добровољно не изврши дуговану радњу (Станковић et al. 2022: 1322). Суд решење о извршењу новчане казне доноси по службеној дужности и сам га извршава. На предлог извршног повериоца суд ће истовремено са доношењем решења о извршењу новчане казне донети и ново решење којим одређује нови примерени рок за враћање запосленог на рад или распоређивање на одређене послове и изрећи ће нову новчану казну извршном дужнику, вишу од претходне, која ће бити извршена опет под условом да радњу не предузме у року. Ако дужник опет пропусти рок, суд по службеној дужности и по истом моделу опет доноси решење о извршењу новчане казне. Поступак кажњавања се понавља све док послодавац не изврши своју обавезу, а сваки наредни пут суд доноси ново решење о извршењу и изриче новчану казну у вишем износу од

претходног. Када послодавац врати запосленог на рад или га распореди на одговарајуће послове, он је извршио радњу на коју је обавезан и о томе је дужан да суду приложи несумњиве доказе.<sup>9</sup> Дакле, изрицање новчане казне престаје када суд утврди да је запослени почео да ради на одговарајућим пословима или да му је то омогућено иако је одбио да ради, односно да је распоређен на послове одређене у извршној исправи. Дужност доказивања наведених околности према одредби чл. 363, ст. 4 ЗИО има, како је речено, извршни дужник као послодавац, а доказ може да буде нпр. нови уговор о раду, односно решење о распоређивању на одговарајуће послове (према извршној исправи, односно решењу о извршењу), писана изјава извршног повериоца да је примљен на рад коју је оверио јавни бележник, јавнобележничка потврда да је извршни поверилац позван да ступи на рад одређеног дана, као и јавнобележнички записник да је од дана када је позван на рад то и учинио, односно да му је омогућено да то учини, без обзира на то што се није одазвао оваквом позиву (Станковић et al. 2022: 1323).

Запослени има право да уз предлог да буде враћен на рад од суда захтева и доношење решења којим ће обавезати послодавца да му на име зараде исплати месечне износе који су доспели од правноснажности пресуде до поновног враћања на рад, као и да одреди извршење ради наплате тог утврђеног износа. Тако се у оквиру поступка извршења ради враћања запосленог на рад не извршавају принудно само обавезе

9 Наведено је потврђено и у судској пракси, па се у решењу Вишег суда у Новом Саду, Гж. 3359/2016 наводи:

„Извршни дужник није поступио по правноснажној пресуди (извршној исправи) којом је наложено враћање извршног повериоца на рад. Ово из разлога што извршни дужник, као послодавац није позвао извршног повериоца да тачно одређеног дана дође на посао ради враћања на рад, већ је пре враћања извршног повериоца на рад констатовао да за њега не постоји упражњено радно место и истом поново отказао уговор о раду. Извршни дужник заправо није пружио доказ у прилог својих тврдњи да је поступио по поменутој правноснажној и извршној пресуди Основног суда у Новом Саду, у виду понуде за закључење новог уговора о раду, односно у виду новог закљученог уговора о раду са извршним повериоцем. Дакле, извршни поверилац није враћен на рад код извршног дужника, а како је то изричито наведено у извршној исправи.

Неосновано се жалбом извршног дужника указује да је због Одлуке о максималном броју запослених на неодређено време у систему Града Новог Сада за 2015. године, те Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, извршење недозвољено и немогуће спровести. Наиме, по ставу овог суда, уколико би се разлози на којима извршни дужник заснива своју жалбу прихватили као разлози за обуставу извршења, онда би свака правноснажна пресуда о враћању извршног повериоца на рад или друго одговарајуће место, могла да се опструше и тиме избегне спровођење извршења правноснажне пресуде.“

које су садржане у правноснажној пресуди, већ се дејство пресуде као извршне исправе којом је наложено враћање на рад, опет би се могло рећи проширује, а резултат тога је да суд може одредити исплату износа на име зарада и извршење ради наплате тог износа, иако у извршној исправи није садржана оваква врста налога, јер се ради о периоду који пресудом као извршном исправом није обухваћен.<sup>10</sup> Дакле, истовремено са поступком извршења ради враћања на рад, запослени може покренути и поступак извршења ради накнаде изгубљене зараде. Запослени то чини када у предлогу за извршење уз захтев за враћање на рад кумулира и захтев за накнаду изгубљене зараде. Тада се једним захтевом тражи извршење једне новчане чинидбе, а другим захтевом налагање извршном дужнику исплате новчаног износа на име изгубљене зараде и извршење те новчане чинидбе уколико изостане добровољно испуњење (Станковић, Боранијашевић, 2023: 846). Односно према изричитој законској одредби (ЗИО, чл. 384) суд може, на предлог извршног повериоца који је захтевао враћање на рад, донети решење које има дејство решења о извршењу<sup>11</sup> којим се послодавац обавезује да извршном повериоцу исплати месечне износе зараде која је доспела од правноснажности пресуде до враћања извршног повериоца на рад (накнада изгубљене зараде). Накнада изгубљене зараде одређује се у износу који би извршни поверилац примио да је био на раду, с порезима и доприносима који се исплаћују из зараде.

Запослени предлог за накнаду изгубљене зараде може да поднесе са предлогом за извршење ради враћања на рад или касније све до окончања извршног поступка. У том предлогу којим се заправо покреће један придружени поступак (који се паралелно води уз главни), запослени извршном суду истиче два кумулирана захтева. Запослени истиче захтев да суд наложи послодавцу да му на име изгубљене зараде исплати утврђене месечне износе изгубљене зараде доспеле од правноснажности пресуде до тренутка поновног враћања на рад, али и захтев за извршење одређеним средством и на одређеном предмету извршења, односно да одреди извршење уколико послодавац не намири потраживање извршног повериоца о коме је одлучивано. Доношењем решења које има дејство решења о извршењу којим усваја захтев за накнаду изгубљене зараде,

10 Право лица које се према извршној исправи мора вратити на рад да у извршном поступку захтева и накнаду изгубљене зараде свакако је привилегија, с обзиром на то да се покреће и не води парнични поступак који би био редован пут судске заштите за захтеве ове врсте. То доприноси ефикасности одлучивања и потом и реализације оваквих потраживања лица које се враћа на рад применом правила поступка извршења. Станковић et al. 2022: 1325.

11 Вид. ЗИО који у одредби чл. 61 регулише предлог за доношење решења које има дејство решења о извршењу.

извршни суд налаже послодавцу да у року од 8 дана од пријема решења намири потраживање извршног повериоца по основу накнаде изгубљене зараде и истим решењем извршни суд одређује и средство и предмет извршења у случају да послодавац у року не намири потраживање извршног повериоца по основу накнаде изгубљене зараде (ЗИО, чл. 61, ст. 1 и 2 и Станковић, Боранијашевић, 2023: 846).

Послодавац може предложити суду да стави ван снаге решење о накнади изгубљене зараде ако се после доношења решења измене околности на којима је заснован (нпр. запослење код другог послодавца). Мада се то изричито не нормира, извршни дужник би у овом смислу могао захтевати како стављање решења ван снаге у потпуности, тако и делимично, и овде би се о основаности захтева извршног дужника водио адхезиони поступак у току конкретног поступка извршења који је по својим карактеристикама идентичан оном који извршни суд води по захтеву извршног повериоца за накнаду изгубљене зараде (Станковић et al. 2022: 1327).

Ако суд не усвоји или само делимично усвоји предлог за накнаду изгубљене зараде, извршни поверилац може да зараду или њен остатак потражује у парничном поступку (ЗИО, чл. 385), као основном, општем и редовном путу за пружање правне заштите.

## 5. Закључак

Враћање запосленог на рад представља обавезу послодавца која наступа након доношења одлуке надлежног суда којим је отказ уговора о раду од стране послодавца оглашен незаконитим. Враћање запосленог на рад је у Закону о раду прописано као једна од последица незаконитог престанка радног односа која погађа послодавца.

Запослени сам одлучује да ли жели или не да се врати на рад. Наиме, уместо враћања на рад, он од послодавца може захтевати накнаду штете. У одређеним ситуацијама, услед постојања одређених околности, суд може донети одлуку да се запослени не врати на рад иако је запослени то захтевао. Ове ситуације представљају изузетак од правила и као изузетак их треба уско тумачити.

Законом о раду није предвиђено право запосленог да након доношења пресуде којом је отказ уговора о раду оглашен незаконитим своје право да се врати на рад замени правом на накнаду штете. Он између ова два права може бирати пре покретања судског поступка, али након доношења пресуде једно право не може заменити другим. Мишљења смо да би у будућим изменама Закона о раду требало предвидети право

запосленог да враћање на рад које му припада по основу пресуде којом је отказ послодавца оглашен незаконитим замени правом на накнаду штете.

Током трајања судског поступка могуће је да запослени пронађе посао код другог послодавца или да наступе друге околности због којих му не одговара враћање на рад (примера ради, промени место пребивалишта), те би стога требало предвидети могућност да запослени ово право замени правом на накнаду штете, како не би, због незаконитог отказа од стране послодавца, претрпео штету. Наиме, ове околности му не могу бити познате приликом подношења тужбе, те стога у том тренутку је могао сматрати да му враћање на рад више одговара од накнаде штете. Стога би требало предвидети да ово право има и након доношења судске пресуде.

Осим Закона о раду, посебни прописи који у потпуности или делимично садрже одредбе којима се уређује радноправни положај запослених у одређеним делатностима и који представљају основ за постојање посебних режима радних односа не садрже одредбе везане за враћање на рад запосленог. Ову правну празнину би требало што пре отклонити, пошто представља велики простор за злоупотребу од стране послодавца.

Такође, требало би додатно уредити обавезе послодавца везане за враћање запосленог на рад након незаконитог престанка радног односа, као и поступак враћања на рад. Одредбе Закона о раду које тренутно уређују ову материју су непрецизне, те би их требало изменити и допунити приликом неке од будућих измена овог прописа.

### Литература/References

Брковић, Р. Урдаревић, Б. (2020). *Радно право са елементима социјалног права*. Београд: ЈП Службени гласник.

Лазовић, И. (2019). *Државна управа и управљање људским ресурсима*. Београд: Медија центар „Одбрана“.

Мисаиловић, Ј. (2019). Враћање на рад запосленог након незаконитог престанка радног односа. У *Перспективе имплементације европских стандарда у правни систем Србије: зборник радова*, Књ. 9, Београд: Правни факултет Универзитета, Центар за издаваштво и информисање, 331–344.

Познић, Б. Ракић Водинелић, В. (2015). *Грађанско процесно право*. Београд: Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник.

Перић, С. (2015). Несигурност запослења, стрес и продуктивност запослених. У Станишић, М. (Ур.). *Зборник радова са Међународне научне конференције из области информационах технологија и савременог пословања*. Београд: Универзитет Сингидунум, 668–671.

Станковић, Г. Боранијашевић, В. (2023). *Грађанско процесно право*. Београд: Службени гласник.

Станковић, Г. Палачковић, Д. Трешњев, А. (2022). *Коментар Закона о извршењу и обезбеђењу: са одабраном судском праксом и примерима поднесака и одлука: према стању законодавства од 15. јуна 2022. године*. Београд: ЈП Службени гласник.

International Labour Organization. (2012) *Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace*. Geneva.

Vrućinić, Ž. (2012). Socijalna podrška i nezaposlenost. *Defendologija*. 15(31). 76–82.

Ezeabaogu, A. N. Chukwu, A. B. Aguwamba, S. M. (2019). The Effect of Wrongful Dismissal on Organisational Performance. *Journal of Management and Economic Studies*, 1(4). 42–54.

Estlund, C. (2022). Wrongful Discharge Law in the Land of Employment-at-will: A US Perspective on Unjust Dismissal. *King's Law Journal*, 33(2), 298–317.

Andrias, K. Hertel-Fernandez, A. (2021). *Ending At-Will Employment: A Guide for Just Cause Reform*, New York: Roosevelt Institute.

#### Прописи

Закон о извршењу и обезбеђењу, *Сл. гласник РС*. Бр. 106/2015, 106/2016 – аутентично тумачење, 113/2017 – аутентично тумачење, 54/2019, 9/2020 – аутентично тумачење и 10/2023 – др. закон.

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

Закон о државним службеницима, *Сл. гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 – испр., 83/2005 – испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022.

Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Сл. гласник РС*, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 – др. закон, 95/2018 – др. закон, 86/2019 – др. закон, 157/2020 – др. закон и 123/2021 – др. закон.

Закон о полицији, *Сл. гласник РС*, бр. 6/2016, 24/2018 и 87/2018.

Закон о основама система образовања и васпитања, *Сл. гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, 27/2018 – др. закон, 6/2020, 129/2021 и 92/2023.

#### Судске одлуке

Решење Вишег суда у Новом Саду, Гж. 3359/2016 од 28. 9. 2016. године (Билтен Вишег суда у Новом Саду, број 8/2017, Intermex, Београд).

Пресуда Врховног касационог суда, Ревз. 168/21 од 23. 6. 2021. године.

Одлука Уставног суда, Уж. 2896/2019 од 16. 6. 2022. године.



**Doc. Aleksandar Antić, LL.D.,**  
Assistant Professor,  
Faculty of Law, University of Kragujevac,

**Doc. Sanda Ćorac, LL.D.,**  
Assistant Professor,  
Faculty of Law, University of Kragujevac,  
Republic of Serbia

## **RETURNING AN EMPLOYEE TO WORK ON THE BASIS OF A COURT JUDGMENT**

### **Summary**

*In case of unlawful termination of employment, the employee may request from the court during the court proceedings to oblige the employer to return him/her to work. However, reinstatement of the employee is not mandatory. In case of unlawful termination of employment, the reintegration of an employee into the work process entails numerous legal and practical problems. Neither the Labor Act nor other laws envisage specific provisions on the employers' conduct if it is impossible to carry out the return to work due to the occurrence of certain objective circumstances, nor do they provided for the possibility for the employee who has been returned to work to replace this right with monetary compensation within a certain period, in case he did not adapt to the changed work environment after returning to work or was employed by another employer immediately before the judgment was passed. The legislator has made a distinction between unlawful termination of the employment due to the lack of a legal ground and unlawful termination of employment due to non-compliance with the termination procedure stipulated in the employment contract. Under the former legal provisions which had been in force before 2014 (when the Labor Act was substantially amended) and the unanimous position of judicial practice, the violation of provisions on notification or statute of limitations on giving a notice of dismissal, or any other termination procedure, always leads to the conclusion on the unlawfulness of dismissal and results in annulment of the decision. Under the currently applicable legal solution, the position of the weaker party in the employment relationship is significantly aggravated because the employee does not have to be returned to work if the employer has made a mistake in the dismissal/termination procedure.*

*In order to analyze the problems related to the return to work of an employee based on a court judgment and consider related theoretical and practical issues, the paper is divided into two parts. The first part of the paper analyzes the provisions of the Labor Act on the legal consequences of unlawful termination of employment. The second part discusses the essential features of the provisions*

*of the Enforcement and Security Act which regulate enforcement procedure for returning the employee to work.*

**Keywords:** *unlawful employment, consequences of unlawful termination of employment, enforcement procedure, returning an employee to work.*