

## POSTUPCI IZVRŠENJA RADI VRAĆANJA ZAPOSLENOG NA RAD

**Apstrakt:** Pitanje reintegracije zaposlenih oduvek je bilo interesantno u oblasti rada, posebno u savremenom tranzicionom društvu kakvo je naše. Reintegraciju, odnosno vraćanje zaposlenog na rad, uređuje Zakon o izvršenju i obezbeđenju kao posebnu vrstu izvršnog postupka radi ostvarenja nenovčanog potraživanja iz radnog odnosa, te propisuje isključivu nadležnost suda za njegovo sprovođenje i realizaciju. Kroz proces reintegracije na radno mesto obezbeđuje se uživanje i ostvarenje prava na rad, ali i drugih prava koja su zaposlenom eventualno bila uskraćena tokom njegovog nezakonitog udaljenja sa radnog mesta. U daljem tekstu biće reči o normativnom susprstratu koji uređuje sam postupak vraćanja zaposlenog na rad kao i otvorena pojedina pitanja u vezi sa izvršenjem sudskih odluka u slučaju nezakonitog prestanka radnog odnosa.

**Ključne reči:** izvršni postupak, zaposleni, poslodavac, sud, vraćanje na rad.

### 1. Uvodne napomene

Pravo na rad, kao jedno od osnovnih načela radnog prava i ljudsko pravo koje garantuju brojni međunarodni i domaći izvori, neretko u praksi postaje ugroženo i uskraćeno, te zahteva adekvatnu reakciju pravosudnog aparata. U takvim situacijama, postojanje adekvatnog mehanizma zaštite prava ogledalo je funkcionisanja ne samo pravosuđa, već i čitavog pravnog sistema jedne države. Realizacija zajemčenih prava zaposlenih jeste tema koja je podjednako dominantna i značajna za analizu i raspravu kako u uskostručnim i praktičnopravnim, tako i naučnim krugovima.

Zaštita prava po osnovu nezakonitog prestanka radnog odnosa, te radi vraćanja na rad, realizuje se u radnom sporu. Kada je u pitanju individualna zaštita prava iz radnog odnosa, opšteprihvaćena teorijska podela razlikuje pojmove radni spor i spor iz radnog odnosa (Ivošević, 2014, 307-320). Prava iz radnog od-

---

<sup>1</sup> Fakultet za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkatić Novi Sad, Univerziteta Union u Beogradu; mail: zoran.vavan@yahoo.com.

nosa mogu biti povređena kako zaposlenom tako i poslodavcu, te samu zaštitu prava mogu zahtevati oba pravna subjekta. Ukoliko postupak zaštite prava pred sudom pokrene zaposleni, reč je o radnom sporu, a ukoliko to učini poslodavac, postupak zaštite se ostvaruje u sporu iz radnog odnosa. Radni spor koji nastaje povodom povrede prava zaposlenog je takođe vrsta spora, odnosno parnice iz radnog odnosa., s toga je spor iz radnog odnosa širi pojam, koji obuhvata zaštitu prava zaposlenog prema poslodavcu i zaštitu prava poslodavca prema zaposlenom. Radni sporovi predstavljaju posebnu vrstu referade sudova opšte nadležnosti, gde u prvom stepenu postupaju osnovni sudovi, posebno kada je reč o: sporu povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa; o pravu, obavezi i odgovornosti iz radnog odnosa; naknadi štete koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi sa radom i sporu povodom zadovoljavanja stambenih potreba na osnovu rada (Zakon o uređenju sudova, čl. 24, st. 3). U drugom stepenu postupaju u zavisnosti od vrste i vrednosti predmeta spora viši, odnosno apelacioni sudovi.

Radni spor koji se vodi povodom nezakonitog prestanka radnog odnosa, okončava se presudom. Presuda u ovoj vrsti parničnog postupka po svojoj pravnoj prirodi jeste dvojaka. Sa jedne strane je konstitutivna presuda kojom se poništava rešenje poslodavca, ali i kondemnatorna s druge strane, s obzirom na činjenicu da se tuženom, poslodavcu, nalaže obaveza određenog činjenja, odnosno obaveza otklanjanja svih posledica donošenja nezakonitog rešenja, uključujući i vraćanje zaposlenog na rad. Donošenjem presude, postupak zaštite prava zaposlenog se ne okončava. Kako je u pitanju presuda kondemnatornog karaktera, cilj zaštite se ne iscrpljuje isključivo njenim donošenjem. Potrebno je da usledi još jedan akt, odnosno akt izvršenja obaveze naložene u izreci presude, koji može biti izvršen dobrovoljno ili prinudno. Dakle, nakon okončanja sudskog spora, donošenje presude u korist zaposlenog ne mora uvek rezultirati ostvarenjem prava iz radnog odnosa. U takvim slučajevima, ukoliko poslodavac dobrovoljno ne izvrši svoju obavezu, zaštitu prava iz radnog odnosa zaposleni, u svojstvu izvršnog poverioca, može realizovati kroz postupak prinudnog izvršenja. Samo izvršenje sudske odluke predstavlja usklađivanje pravnog i faktičkog stanja, normativnog i stvarnog. Ono je zapravo u funkciji konkretnog i konačnog ostvarenje zahteva koji se ističe u tužbi (Đorđević, 1979).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Jovan Đorđević naglašava da je izvršenje jedno od najznačajnijih funkcija prava, koja čini, u osnovi, jedinstvo sa funkcijom odlučivanja. Isti autor ističe: „izvršenje je akt pretvaranja norme u realni cilj i time izraz uspostavljanja jedinstva između norme i njene sadržine, između konstatacije i društvenih odnosa, kojima ona sebe potvrđuje ili osporava. U tom smislu izvršenje u oblasti prava je mera racionalnosti i efikasnosti. Ona traži sklad i smanjuje protivrečnost između teorije i prakse, između normativnog i stvarnog”.

O okviru ovog rada biće ukazano na normativni okvir koji uređuje postupak izvršenja sudskih odluka radi vraćanja na rad, njegove specifičnosti, aktuelna pitanja i probleme koji se javljaju prilikom njegovog sprovođenja.

## 2. Postupak vraćanja na rad

### 2.1. Izvršna isprava

Izvršna isprava - *titulus executionis*, odnosno izvršni naslov, kako je prema ranijoj terminologiji korišćen naziv, predstavlja materijalnopravno ovlašćenje za vođenje postupka (Blagojević, 1938). Ona je pojedinačni pravni akt koji redovno potiče od državnog organa, odnosno organizacije ili pojedinca kojima su poverena javna ovlašćenja. Ovim aktom se utvrđuje postojanje potraživanja, njegova dospelost i legitimacija stranaka u izvršnom postupku, te se na osnovu njega može tražiti prinudno izvršenje određenog potraživanja (Poznić, Rakić-Vodinelić, 2015, 580). Iz same izvršne isprave proističe i obaveza suda, odnosno javnog izvršitelja, da na predlog ovlašćenog subjekta sprovede prinudno izvršenje. Pored toga što je pojedinačni a ne opšti akt, izvršna isprava je i kvalifikovani pravni akt, u okviru kojeg je na autoritativan i verodostojan način utvrđeno postojanje potraživanja radi čijeg namirenja se sprovodi izvršni postupak (Dika, Triva, Belajec, 1980). Da bi odluka suda ili drugog ovlašćenog organa imala svojstvo izvršne isprave, ona mora u sebi sadržati kondemnatornost, dakle, nalogati određeno ponašanje. Pored navedenih formalnih obeležja, izvršna isprava mora biti podobna za izvršenje, a to podrazumeva da sadrži podatke o izvršnom poveriocu, izvršnom dužniku, predmetu, vrsti i obimu izvršenja obaveze (Zakon o izvršenju i obezbeđenju, ZIO, čl. 47, st. 1).

Izvršne isprave koje proisteknu iz radnih sporova, predstavljaju osnov za donošenje rešenja o izvršenju. Izvršnom ispravom se na precizan i verodostojan način utvrđuje stvarna legitimacija zaposlenog kao izvršnog poverioca, poslodavca kao izvršnog dužnika, postojanje i obim potraživanja, kao i njegova dospelost. Kao i svaka druga isprava, ona mora biti razumljiva i jasna. Ovo je izuzetno značajno s obzirom da se sud pri odlučivanju prevashodno koncentriše na rešavanje spornog, u ovom slučaju, radnog odnosa. Budući da se izvršenje radi vraćanja na rad sprovodi pred sudom, izuzetno je značajno da izreka odluke koja predstavlja izvršnu ispravu iz radnog spora bude jasna, razumljiva i određena, jer se na taj način definitivno razrešava sporni odnos između poslodavca i

zaposlenog, gde zaposleni u svojstvu izvršnog poverioca može u potpunosti da ostvari svoje pravo koje je u skladu sa izvršnom ispravom.<sup>3</sup>

Presuda koja glasi na davanje ili činjenje stiče svojstvo izvršne isprave ako je postala pravnosnažna i ako je protekao rok za dobrovoljno ispunjenje obaveze koja je njom utvrđena (ZIO, čl. 43, st. 1). Na osnovu izvršne isprave izvršni poverilac predlogom za izvršenje pokreće izvršni postupak, a u zavisnosti od *ratione materie* koja je utvrđena u ZIO, sud ili javni izvršitelj usvojiće predlog rešenjem o izvršenju.<sup>4</sup> Izvršna isprava biće podobna da se na osnovu nje done-se rešenje o izvršenju ukoliko sadrži podatke o izvršnom poveriocu, izvršnom dužniku i predmet, vrstu i obim ispunjenja obaveze. Ako u izvršnoj ispravi nije određen rok za dobrovoljno ispunjenje obaveze, on iznosi osam dana od dostavljanja izvršne isprave izvršnom dužniku (ZIO, čl. 47, st. 1).

Postupak vraćanja na rad - reintegracije zaposlenog lica, predstavlja ponovo uključivanje zaposlenog u proces rada. Sam proces uključivanja podrazumeva konkretnu radnju poslodavca kojom će omogućiti vraćanje zaposlenog na one poslove koje je i ranije obavljao, sa svim pravima, obavezama i odgovornostima koja mu pripadaju u radu i po osnovu rada (Ivošević, 1979, 407).

U slučaju kada je pravnosnažnom sudskom odlukom utvrđen nezakonit prestanak radnog odnosa i ukoliko zaposleni to zahteva, sud će odlučiti da se zaposleni vrati na rad. Ukoliko sud usvoji tužbeni zahtev zaposlenog o vraćanju na rad, utvrdiće obavezu, činidbu poslodavca, da zaposlenog vrati na poslove koje je prethodno obavljao. Ako zaposleni ne postavi ovakav zahtev, sud ne može po službenoj dužnosti odrediti reintegraciju zaposlenog. Vraćanje zaposlenog na rad nije obligatornog karaktera, već je stvar odlučivanja suda. Usvajanjem tuž-

<sup>3</sup> U sudovima opšte nadležnosti koji sude u prvom stepenu, parnice iz radnog odnosa zauzimaju značajno mesto. Postupci u referadi osnovnih sudova pod oznakom „P1” uglavnom (u gotovo 90% predmeta) se vode radi isplate određenog potraživanja zaposlenog prema poslodavcu. Ovde je najčešće reč o neisplaćenim zaradama, uvećanim zaradama za prekovremeni rad, za rad na dan državnog praznika, otpremnine, jubilarne nagrade, naknade za ishranu u toku rada (topli obrok), regresa za korišćenje godišnjeg odmora, kao i za troškove dolaska i odlaska sa rada. Nakon navedenih sporova, koji čine pretežni deo referade, dolaze sporovi povodom utvrđivanja pojedinih prava iz radnog odnosa (utvrđenje proobražaja radnog odnosa na određeno vreme u radni odnos na neodređeno vreme, nakanada štete zbog neiskorišćenog odmora, neuplaćenih doprinosa i sl.) i sporovi povodom prestanka radnog odnosa i vraćanja na rad. - Podaci dobijeni na osnovu istraživanja autora u osnovnim sudovima u Novom Sadu, Subotici, Zrenjaninu i Sremskoj Mitrovici tokom oktobra i novembra 2022. godine u okviru projekta „Sudska zaštita prava iz radnog odnosa tokom Kovid pandemije na teritoriji APV - izazovi u procesu pridruživanja Srbije EU” odobrenog od strane Pokrajinskog sekretarijata za visoko obrazovanje i naučnoistraživačku delatnost Rešenjem br. 142-451-2027/2022-01/01 od 12.05.2022. godine.

<sup>4</sup> Pokretanje i vođenje izvršnog postupka, odlučivanje o predlogu za izvršenje, kao i pitanje nadležnosti za sprovođenje izvršenja utvrđeno je članovima 3. i 4. ZIO.

benog zahteva i poništajem rešenja o prestanku radnog odnosa, uspostavlja se stanje koje je prethodilo donošenju nezakonitog rešenja (*restitutio in integrum*).

Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa definisane su posebnim članom 191. ZOR, kao što je u uvodnom delu navedeno. Pored postupka vraćanja u proces rada, predviđena je i mogućnost isplate naknade štete umesto reintegracije, ukoliko zaposleni ili poslodavac, takav zahtev postave do okončanja glavne rasprave pred sudom. U tom slučaju, sud će obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada koje bi zaposleni ostvario da radi, zavisno od vremena provedenog u radnom odnosu i godina života zaposlenog, kao i broja izdržavanih članova porodice (ZOR, čl.191, st. 5). Uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe ugovorne strane i ukoliko postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa nije moguć, takav zahtev može postaviti i poslodavac, s tim što sud iznos naknade štete dosuđuje u dvostruko višem iznosu u odnosu na istovetni zahtev zaposlenog (ZOR, čl.191, st. 6).

Reintegraciju zaposlenog na rad, prema odluci suda, poslodavac može izvršiti dobrovoljno ili prinudno.

## 2.2. Dobrovoljno izvršenje sudske odluke

Presude o vraćanju zaposlenog na rad u izvesnom broju slučajeva izvršavaju se dobrovoljno. Ova dobrovoljnost, dobrim delom, praćena je svešću o mogućnosti nastupanja prinudnog izvršenja presude, ukoliko se ne postupi po njenoj izreci u paricionom roku. Dobrovoljnost u izvršenju presude, kada izreka nalaže obavezu vraćanja zaposlenog na rad, podrazumeva faktičke i pravne radnje koje su potrebne da se zaposleni uključi u proces rada i to sve u paricionom roku.

Faktičke radnje predstavljaju konkretno i realno omogućavanje obavljanja onih poslova koje je zaposleni obavljao pre nezakonitog prestanka radnog odnosa. Pravne radnje koje poslodavac treba preduzeti u postupku reintegracije, dolaze do izražaja kada je posao zaposlenog, na koji se treba vratiti, prestao da postoji. Tada je u cilju njegove reintegracije potrebno doneti odluku o raspoređivanju na druge poslove i radne zadatke, koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno stečenoj radnoj sposobnosti (Ivošević, 1983, 322). Isto tako, takvu reintegraciju treba da prati i odgovarajuća izmena Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, za slučaj da posao na koji se zaposleni može rasporediti više ne postoji.

U slučaju dobrovoljnog izvršenja, pravni osnov za ponovo uključivanje zaposlenog u proces rada jeste sama izvršna presuda. U skladu sa tim, ne postoji obaveza da poslodavac ponovo odlučuje o samom vraćanju radnika na rad, već reintegracija podrazumeva konkretno uključivanje u radni odnos, dakle omogu-

ćavanje da zaposleni nastavi sa radom, bez donošenja posebne odluke ili rešenja (Šarkić, 2004, 193). Stoga i ne postoje posebna procesna pravila za dobrovoljno izvršenje izvršnih presuda o vraćanju zaposlenog na rad. Dovoljno je da poslodavac pismeno pozove zaposlenog da preuzme poslove i radne zadatke koje je obavljao pre donošenja nezakonitog rešenja o prestanku radnog odnosa.

### 2.3. Postupak izvršenja

U praksi često dolazi do otpora dobrovoljnom izvršenju presuda o vraćanju zaposlenog na rad. U slučaju da poslodavac presudom naloženu činidbu nije ispunio u paricionom roku, zaposleni svoje pravo ne može ostvariti sam, s obzirom na činjenicu da, osim u izuzetno određenim situacijama, zakonom nije predviđena samopomoć u ostvarivanju prava iz oblasti rada (Zakon o obligacionim odnosima, čl. 162). Država, koja je zabranila samovlasno ostvarivanje prava, preuzela je zadatak da definitivno pruži obećanu pravnu zaštitu i da prinudnim putem omogući neposrednu realizaciju prava zaposlenog, tako što je odredila organe specijalizovane za pružanje ove pravne zaštite i propisala pravila po kojima će oni postupati u postupku prinudne egzekucije (Stanković, 2004, 5).

Stoga, zaposleni svoje pravo, utvrđeno pravnosnažnom i izvršnom presudom, može ostvariti jedino prinudnim sudskim putem, prema pravilima ZIO. S obzirom na izuzetni značaj materije koja se tretira u oblasti radnog odnosa, razumljivo je da je zakonodavac za ovu vrstu izvršenja odredio isključivo sudsku nadležnost (ZIO, čl. 4, st. 1).

U četvrtom delu ZIO, u okviru šeste glave posebno se uređuje postupak izvršenja radi vraćanja zaposlenog na rad (ZIO, čl. 381-385).

Postupak izvršenja kod mesno nadležnog osnovnog suda pokreće zaposleni, u svojstvu izvršnog poverioca, pismenim predlogom za izvršenje protiv poslodavca, kao izvršnog dužnika koji obavezu naloženu u izvršnoj ispravi, presudi, nije dobrovoljno izvršio u paricionom roku. Zakon o izvršenju i obezbeđenju u ovom delu ne određuje posebno sadržinu ove vrste predloga za izvršenje, ali on bi svakako trebao da bude razumljiv i uredan, odnosno da sadrži sve elemente koji su propisani kao obavezna sadržina svakog predloga za izvršenje koji se podnosi na osnovu izvršne isprave (ZIO, čl. 59). Predlog za izvršenje po izvršnoj ispravi o vraćanju zaposlenog na rad, zaposleni može podneti samo u roku od 60 dana od dana kada je stekao pravo da taj predlog podnese (ZIO, čl. 382). Zaposleni stiče pravo da podnese predlog za prinudno izvršenje prvog narednog dana po proteku paricionog roka, odnosno roka za dobrovoljno izvršenje izvršne isprave. U pitanju je prekluzivni rok, čijim protekom zaposleni gubi pravo da zahteva vraćanje na rad prinudnim putem, odnosno tako podneti predlog sud po službenoj dužnosti odbacuje kao neblagovremen.

Rok je relativno kratak, ali za to postoje opravdani razlozi. Prvo, postoji značajna zainteresovanost zaposlenog da se vrati na rad, s obzirom da je prestankom radnog odnosa, lišen sredstava kojima sebi i svojoj porodici obezbeđuje egzistenciju. Drugo, zbog mogućnosti da izvršni dužnik po zahtevu izvršnog poverioca u izvršnom postupku bude obavezan da mu od pravnosnažnosti presude kojom je vraćen na rad, isplati zaradu koju bi ostvario da je bio na radu, postavlja se pitanje da li izvršni poverilac zloupotrebljava svoja prava, kada na primer, podnosi predlog za izvršenje na isteku samog roka.<sup>5</sup> Ovaj razlog, sa druge strane, može biti opravdano kritikovan, jer dužnik treba da snosi sve posledice nepostupanja po izvršnoj sudskoj odluci. Ipak, dužnik bi se mogao osloboditi ove obaveze ukoliko dokaže da je preduzimao radnje radi sprovođenja izvršenja, ukoliko je, na primer, kontaktirao i pozivao poverioca.

### 2.3.1. Nadležnost

Opšta mesna nadležnost za odlučivanje o predlogu za izvršenje ustanovljena je u korist suda na čijem području je sedište izvršnog dužnika – poslodavca (ZIO, čl. 7). U delu ZIO koji posebno uređuje vraćanje na rad, kod mesne nadležnosti navodi se „da je mesno nadležan i sud na čijem se području nalazi sedište poslodavca” (ZIO, čl. 381). Pretpostavka je da se radi samo o terminološkoj grešci, odnosno višku veznika „i”, s obzirom na to da se ne navode posebni slučajevi mesne nadležnosti. S druge strane, ZIO upućuje i na shodnu primenu Zakona o parničnom postupku, te bi se posebna mesna nadležnost mogla utvrditi i u korist suda na čijem području se rad obavlja ili bi trebao da se obavlja. Međutim, tumačeći ovako utvrđenu pomenutu odredbu o mesnoj nadležnosti kod vraćanja zaposlenog na rad, ovde, po svemu sudeći, nema mesta primeni posebne nadležnosti, s obzirom na to da sam normativni tekst odaje utisak namere zakonodavca da mesnu nadležnost izričito odredi.

Izvršenje presude o vraćanju zaposlenog na rad vrši se novčanim kažnjavanjem izvršnog dužnika - poslodavca, a sredstvo izvršenja radi naplate novčane kazne je u najvećem broju slučajeva plenidba i prenos sredstava sa njegovog računa, koji se vodi tamo gde je sedište poslodavca (Šarkić, Nikolić, 2006, 412). Ukoliko se izvršenje radi naplate novčane kazne sprovodi na drugom predmetu i sredstvu izvršenja, na primer, popisom, procenom i prodajom pokretnih ili nepokretnih stvari, sasvim je opravdano da ove radnje određuje i sprovodi mesno nadležan sud gde je i sedište poslodavca.

<sup>5</sup> U ranijim zakonima koji su regulisali oblast izvršenja, kao što su zakoni iz 1978. i 2000. godine, rok za podnošenje predloga za izvršenje sudu je iznosio 6 meseci, što je dosta dug period u kojem se obaveze dužnika mogu dosta usložiti.

### 2.3.2. Sprovođenje izvršenja

#### 2.3.2.1. Novčano kažnjavanje

Izvršenje po izvršnoj ispravi, na osnovu koje je poslodavac dužan da zaposlenog vrati na rad i da mu ponovo poveri poslove koje je ranije obavljao, po svojoj prirodi spada u širu grupu izvršenja radi ostvarenja nenovčanog potraživanja. Osnovno obeležje ove vrste izvršenja jeste da se prinudnim putem izdejstuje radnja koju ne može izvršiti neko treće fizičko ili pravno lice, već samo poslodavac sa kojim je zaposleni bio u radnom odnosu. Za slučaj da poslodavac dobrovoljno ne ispuni svoju obavezu, različita zakonodavstva propisuju različita rešenja, ali se sva ona svode na pojedine oblike sankcionisanja poslodavca – izvršnog dužnika, kojim će ga prinuditi da ispuni dugovanu činidbu naloženu u izvršnoj ispravi.

Naš zakonodavac se, prateći uporednopravna rešenja, opredeljuje za sistem novčanih kazni, kao meru pritiska koja pogađa imovinu izvršnog dužnika, a koja se izriče ne samo poslodavcu, već i odgovornom licu (ZIO, čl. 383, st.1). Ovde dolazi do odstupanja od pravila da se izvršenje određuje samo prema onom licu koje je bilo stranka u parničnom postupku i koje je kao takvo označeno kao izvršni dužnik u izvršnoj ispravi (Šarkić, Nikolić, 2006, 72). Proširivanjem dejstva izvršne isprave, pored poslodavca, i na odgovorno lice, želela se pojačati efikasnost u izvršenju odluka ove vrste.<sup>6</sup>

Kod ove vrste izvršnog postupka, propisana je isključiva nadležnost suda (ZIO, čl. 4, st. 1). Rešenje o novčanom kažnjavanju donosi sud po službenoj dužnosti, koji takođe i izvršava ovo rešenje radi naplate novčane kazne poslodavcu i odgovornom licu. Dakle, sud izriče novčanu kaznu izvršnom dužniku – poslodavcu i odgovornom licu kod poslodavca, pri čemu mu ostavlja dodatni rok da svoju obavezu iz izvršne isprave dobrovoljno izvrši.<sup>7</sup> Obaveza suda je da pre donošenja rešenja, kojim izriče novčanu kaznu, vodi računa prilikom odmeravanja visine kazne o značaju radnje koju izvršni dužnik mora obaviti.

Ukoliko izvršni dužnik, poslodavac, u ostavljenom roku ne izvrši svoju obavezu, sud sprovodi izvršenje novčane kazne. Uz sprovođenje rešenja, sud izriče novu novčanu kaznu i to u povećanom iznosu. Sud će nastaviti sa izricanjem novčane kazne svaki put u povećanom iznosu u odnosu na prethodno izrečenu novčanu kaznu sve dok izvršni dužnik ne postupi po nalogu suda (ZIO, čl. 383,

<sup>6</sup> U praksi su često upravo odgovorna lica, najčešće direktori, koristeći svoj uticaj, iz određenih razloga onemogućavala vraćanje zaposlenog na rad, i pored izrečene novčane kazne poslodavcu u izvršnom postupku, te je razumljiv ovakav stav i namera zakonodavca.

<sup>7</sup> Shodno čl. 131. st. 5. ZIO, fizičkom i odgovornom licu se izriče novčana kazna u iznosu od 10.000 do 200.000 dinara, a pravnom licu od 100.000 do 2.000.000 dinara.

st. 2). Proizilazi da je teoretski moguće novčanu kaznu izreći izvršnom dužniku u ovom slučaju neograničen broj puta.

Izvršenje radi vraćanja zaposlenog na rad ili radi njegovog raspoređivanja na određene poslove, realizuje se prema odredbama o izricanju novčane kazne radi preduzimanja radnje koju može preduzeti samo izvršni dužnik.<sup>8</sup> Takav postupak se ponavlja sve dok izvršni dužnik ne preduzme radnju. Neplaćanje novčane kazne povlači sa sobom i dodatne kaznene mere.<sup>9</sup> Izricanje novčane kazne prestaje kada sud utvrdi da je zaposleni počeo da radi na poslovima koji su određeni u izvršnoj ispravi.

Dakle, u ovoj vrsti izvršnog postupka konkretno odlučuje i sprovodi izvršne radnje sudija izvršnog odeljenja. On donosi rešenje o izvršenju i sprovodi isto izricanjem novčanih kazni.

Poslodavac u svojstvu izvršnog dužnika, protiv rešenja o izvršenju, ima mogućnost izjavljivanja pravnog leka – žalbe višem sudu (ZIO, čl. 74-81).

Postupak izvršenja radi naplate novčane kazne od poslodavca koji nije postupio po odluci suda o vraćanju zaposlenog na rad, sprovodi se prema opštim pravilima za izvršenje radi ostvarenja novčanog potraživanja izvršnog poverioca, pri čemu su najčešće predmet izvršenja, kada je sam poslodavac u pitanju, novčana sredstva na računu poslodavca, odnosno zarada, kada je reč o naplati novčane kazne odgovornom licu (Šarkiće, Vavan, 2016). Izvršenje novčane kazne na računu poslodavca sprovodi se dostavljanjem rešenja organizaciji za prinudnu naplatu pri Narodnoj banci Srbije, koja će naložiti banci ili bankama kod kojih poslodavac ima otvorene račune, da iste blokiraju i da prenesu novčana sredstva na određen račun.<sup>10</sup> Postupak izvršenja na zaradi i drugim stalnim novčanim primanjima odgovornog lica, sprovodi se plenidbom i prenosom određenog dela primanja (ZIO, čl. 259). Prilikom donošenja rešenja o izvršenju na zaradi, sud je u obavezi da vodi računa da se naplata može sprovesti zaplenom i prenosom samo do visine ograničene zakonom i koja je potrebna da se namiri iznos novčane kazne.

Navedeni iznosi novčanih kazni, kao sankcija za nepostupanje poslodavca i odgovornog lica, uplaćuju se na poseban račun suda.

---

<sup>8</sup> Način sprovođenja izvršenja novčane kazne kod vraćanja radnika na rad, uređen je odredbom 383. ZIO koja upućuje na član 363. - radnje koje može izvršiti samo izvršni dužnik.

<sup>9</sup> Ukoliko sud nije mogao da sprovede izvršenje novčane kazne koja je utvrđena fizičkom licu, odnosno ukoliko je izvršni postupak naplate novčane kazne ostao bez uspeha, doneće rešenje kojim svakih 1.000 dinara novčane kazne zamenjuje jednim danom mere zatvora, a najviše do 60 dana - čl 132. st. 4 ZIO.

<sup>10</sup> Organizacija za prinudnu naplatu, postupajući po rešenju, prenosi novčana sredstva sa računa poslodavca na račun koji je određen u izvršnoj ispravi, u ovom slučaju na račun suda, obzirom da je reč o novčanoj kazni.

### 2.3.2.2. Naknada štete

Problem vraćanja zaposlenog na rad ne iscrpljuje se samom faktičkom reintegracijom zaposlenog na rad.

S obzirom na temeljno načelo radnog prava, odnosno prava na rad, institut vraćanja na rad inkorporira i mnoga druga prava iz radnog odnosa koji su zaposlenom bila uskraćena za vreme nezakonitog udaljenja sa rada, te je propisana obaveza poslodavca da zaposlenom, za vreme faktičke udaljenosti sa rada, isplati i naknadu štete u visini izgubljene zarade, kao i usplatu doprinosa za socijalno osiguranje (ZOR, čl. 191, st. 2). Predlog za naknadu ovih potraživanja može biti postavljen i naknadno, ali samo do okončanja izvršnog postupka, a rešenje koje sud donosi ima pravno dejstvo rešenja o izvršenju i izvršava se onim sredstvom koje je izvršni poverilac opredelio prilikom podnošenja predloga.<sup>11</sup>

Iznos naknade izgubljene zarade određuje se u visini iznosa koji bi zaposleni primio da je bio na radu, zajedno s porezima i doprinosima (ZIO, čl. 384, st. 2). Ovaj iznos se može umanjiti za iznos prihoda koji je zaposleni, po prestanku radnog odnosa ostvario po osnovu rada (radni odnos ili neka druga forma rada koja ne mora biti praćena i zaključenim ugovorom).<sup>12</sup> Dakle, izvršni dužnik - poslodavac može zahtevati da rešenje o izvršenju sud stavi van snage, ako su se nakon donošenja rešenja izmenile okolnosti na osnovu kojih je ono doneseno, kao što je, na primer, činjenica da je izvršni poverilac u spornom periodu radio kod nekog drugog poslodavca.<sup>13</sup>

Ukoliko se utvrdi da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će na njegov zahtev obavezati poslodavca da mu isplati naknadu štete. U slučaju da se zaposlenom dosudi određeni iznos štete, on i pored toga ima pravo na naknadu izgubljene zarade, s obzirom da su to dva odvojena nezavisna zahteva koja se međusobno ne isključuju.<sup>14</sup>

Pored materijalne štete, zaposleni usled nezakonitog prestanka radnog odnosa može zahtevati i naknadu nematerijalne štete. Ukoliko je usled navedene

---

<sup>11</sup> Na to upućuje i odredba čl. 384. st. 3. ZIO, koja propisuje mogućnost izvršnog poverioca, zaposlenog, da podnese predlog, bilo zajedno sa predlogom za vraćanje na rad, bilo posebnim predlogom ali u okviru istog postupka kojim traži da bude vraćen na rad, kojim zahteva od poslodavca da mu isplati naknadu zarade za vremenski period od pravosnažnosti presude do faktičkog vraćanja na rad.

<sup>12</sup> U praksi se može javiti problem dokazivanja, da li je zaposleni ostvarivao prihode po osnovu rada, naročito u situaciji kada se rad obavljao na „crno”.

<sup>13</sup> Primena klauzule *rebus sic stantibus* – promenjene okolnosti.

<sup>14</sup> Ovakvo stanovište potvrđuje i praksa - presuda Apelacionog suda u Novom Sadu poslovni broj Gž1.2862/12 od 03.aprila 2013.godine, kojom je potvrđena prvostepena presuda i pravo tužioca na zahtev za naknadu izgubljene zarade i naknadu štete usled nezakonitog prestanka radnog odnosa.

nezakonite radnje poslodavca pretrpeo povredu prava ličnosti, časti i ugleda, zaposleni ima pravo da zahteva naknadu nematerijalne štete zbog pretrpljenih duševnih bolova. Pored ovog oblika neimovinske štete, on takođe može zahtevati naknadu štete usled pretrpljenog straha. Takođe, postoje i drugi vidovi neimovinske štete koju zaposleni može doživeti na radu i u vezi sa radom, a koji se tiču fizičkih i psihičkih bolova (Obradović, Kovačević-Perić, 2014).

Novčano potraživanje, koje je dosuđeno izvršnom odlukom suda zaposlenom po bilo kom osnovu, sprovodi se u zavisnosti od toga koje je sredstvo izvršenja on opredelio kao izvršni poverilac, s tim što je moguće predložiti izvršenje na celokupnoj imovini izvršnog dužnika, ne navodeći posebno sredstvo ili predmet izvršenja (ZIO, čl. 60). Ukoliko se opredelio da naznači sredstvo izvršenja, na raspolaganju mu stoje sva sredstva predviđena ZIO, a to su: prodaja pokretnih stvari, prodaja nepokretnosti, prenos novčanog potraživanja, prenos potraživanja za predaju pokretnih stvari ili nepokretnosti, unovčenje drugih imovinskih prava, prenos sredstava koja se vode na računu kod banke, prodaja akcija i prodaja udela u privrednim subjektima (ZIO, čl. 54, st. 3).

U praksi su najčešći slučajevi prenosa sredstava koji se vode na računu izvršnog dužnika kod banke.<sup>15</sup> Predlog za izvršenje u ovakvim postupcima treba da sadrži, pored obaveznih ličnih podataka, matični broj kao i poreski identifikacioni broj izvršnog dužnika, te naziv banke i broj računa izvršnog dužnika, a kada je kao izvršni dužnik označena Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, izvršni poverilac je dužan da, pored računa budžeta izvršenja, naznači i korisnika budžetskih sredstava zbog čijeg rada je nastalo potraživanje (ZIO, čl. 300, st. 2). Ukoliko navedene dodatne podatke iz bilo kog razloga izvršni poverilac ne može da pribavi, predlog za izvršenje može podneti i bez njih, a kasnije će ih tokom sprovođenja izvršenja javni izvršitelj pribaviti od organa za prinudnu naplatu NBS.

Izvršenje na sredstvima na računu izvršnog dužnika kod banke sprovodi se pre pravnosnažnosti rešenja o izvršenju. Mesno je nadležan sud na čijem se području nalazi sedište izvršnog dužnika.

Sva novčana sredstva na računu poslodavca mogu biti predmet izvršenja i u pogledu tih novčanih sredstava nema ograničenja, niti izuzimanja od izvršenja.<sup>16</sup> Ukoliko na računu poslodavca – izvršnog dužnika nema novčanih sredstava ili

<sup>15</sup> Ovo je najčešći vid izvršenja pod uslovom da poslodavac (privredno društvo ili neka ustanova) redovno - solventno posluje i ima sredstva na svom računu.

<sup>16</sup> Ova vrsta izvršenja danas izaziva dosta polemike i nezadovoljstva u javnosti, usled nelimitiranosti. Izvršenje na zaradi i drugim novčanim primanjima je zakonom limitirano (1/2, 1/3 primanja ili 1/4), dok na računima nije. Javni izvršitelji tako imaju mogućnost da ukoliko saznaju da izvršni dužnik poseduje sredstva na računu (tekućem, deviznom, štednom) izvršenje sprovedu na svim sredstvima kojima on raspolaže i bukvalno ga ostave bez ikakvih novčanih sredstava.

je njihov priliv nedovoljan da bi se namirilo potraživanje izvršnog poverioca, izvršenje je moguće sprovesti na pokretnim stvarima izvršnog dužnika.

Svaka nepokretnost poslodavca može biti predmet izvršenja i tu nema ograničenja i izuzimanja, osim u slučaju kada su u pitanju objekti namenjeni odbrani i bezbednosti države. Izvršni poverilac ima pravo da u predlog za izvršenje radi ostvarivanja novčanog potraživanja predloži i više sredstava izvršenja, s tim što je tada poželjno da naznači redosled po kome će sud postupati.<sup>17</sup>

Sve navedene radnje koje se tiču postupka izvršenja odluka donetih u radnom sporu, a koje glase na novčano potraživanje po bilo kom osnovu (zarada, naknada zarade, naknada štete, regresi ili druga primanja iz radnog odnosa) sprovodi javni izvršitelj. Ovo je svakako razumljivo i jasno, s obzirom da se radi o naplati klasičnih novčanih potraživanja, gde je intencija zakonodavca da istu sprovodi upravo ova privatna pravosudna profesija.

### 3. Zaključno razmatranje

Pojam vraćanja zaposlenog na rad podrazumeva njegovu faktičku reintegraciju na one poslove koje je ranije obavljao, pre nezakonitog prestanka radnog odnosa. Pored ove radnje, dakle samog čina ponovog uključivanja u proces rada, poslodavac ima obavezu naknade zarade za period u kojem zaposleni nije radio, te uplatu poreza i doprinosa, kao i upis radnog staža.

Reintegracija, odnosno vraćanje zaposlenog na rad usled nezakonitog prestanka radnog odnosa kompleksan je i osetljiv postupak. Zakon koji reguliše izvršnu materiju ga posebno izdvaja i uređuje, te utvrđuje isključivu nadležnost suda u donošenju i sprovođenju rešenja o izvršenju.

U slučajevima kada poslodavac odbija da sprovede postupak reintegracije zaposlenog, kao sankcija za nepostupanje po sudskoj odluci, izriče se novčana kazna poslodavcu i odgovornom licu, koja se ponavlja i uvećava dok se izvršenje rešenja ne sprovede. Ova vrsta sankcije zapravo predstavlja vid pritiska na poslodavca da ispuni svoju obavezu i omogući doslovno zaposlenom da obavlja radne zadatke, sa svim pravima, obavezama i odgovornostima koja mu pripadaju u radu i po osnovu rada.

Pitanje koje se nameće jeste u kakvoj će radnoj atmosferi po povratku na rad zaposleni obavljati svoje radne zadatke i kakav će pritisak trpeti od strane organa upravljanja i poslovođenja. Nisu retki slučajevi da u takvim situacijama ponovo dođe do sudskog spora, bilo po istom ili nekom drugom osnovu, te da

---

<sup>17</sup> Javni izvršitelj je pri tom dužan da vodi računa o srazmeri između visine obaveze izvršnog dužnika i sredstva i vrednosti predmeta izvršenja, poštujući načelo srazmere u skladu sa čl. 56. ZIO.

redovan i ugovoreni rad jednostavno nije moguć, pogotovo u manjim kolektivima ili radnim jedinicama. S toga veoma često sam zaposleni ni ne želi da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je nezakonito otpustio. Ukoliko se utvrdi nezakonit prestanak radnog odnosa, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će na njegov zahtev obavezati poslodavca da isplati naknadu određenog novčanog iznosa. Na taj način, zaposleni će steći pravo na određenu novčanu satisfakciju usled povrede garantovanog prava na rad, kao i mogućnost privremene egzistencije do pronalaska novog zaposlenja i primanja po osnovu rada.

### Literatura:

- Blagojević B., 1938, *Sistem izvršnog postupka*, Geca Kon, Beograd.
- Vavan Z., 2017, „Izvršenje sudskih odluka o reintegraciji zaposlenih” *Pravni život*, časopis za pravnu teoriju i praksu, br. 12, tom 4, str. 215-228, Udruženje pravnika Srbije, Beograd.
- Vavan Z., 2018, „Izvršenje sudskih odluka iz radnih sporova”, *Zbornik radova sa savetovanja: „40 godina izvršnog zakonodavstva u građanskim postupcima”*, Pravni fakultet Univerziteta Union, Beograd.
- Dika M., Triva S., Belajec V., 1980, *Sudsko izvršno pravo - opći dio*, Informator, Zagreb.
- Đorđević J., 1979, *Pojam, uloga i značaj izvršenja u pravu*, Zbornik: Izvršenje sudskih odluka, Beograd.
- Ivošević Z., 1979, „Izvršenje odluke o vraćanju radnika na rad”, *Zbornik radova: Izvršenje sudskih odluka*, Republički sekretarijat za pravosuđe i opštu upravu SR Srbije i Republički zavod za javnu upravu SR Srbije, Beograd.
- Ivošević Z., 1983, „Izvršenje odluke o vraćanju radnika na rad”, *Pravni život*, XXXIII 3/1983, Beograd.
- Ivošević Z., 2014, *Radno pravo - sedmo izmenjeno i dopunjeno izdanje*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd.
- Obradović G., Kovačević-Perić S., 2014, „Novčana naknada nematerijalne štete zbog nezakonitog otkaza”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, broj 67, 2014.
- Poznić B., Rakić-Vodinelić V., 2015, *Građansko procesno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i JP Službeni glasnik, Beograd.
- Stanković G., 2004, „Predmet izvršnog postupka”, *Pravni život*, 12/2004, X tom.
- Starović B., 2007, *Komentar Zakona o izvršnom postupku*, Intermeks, Beograd.
- Šarkić N., 2004, „Izvršenje odluka donetih u radnim sporovima”, *Radni odnosi, zbornik radova*, Beograd.

- Šarkić N., Vavan Z., 2016, „Izvršenje odluka donetih u parnicama iz radnih odnosa prema odredbama novog zakona o izvršenju i obezbeđenju”, *Zbornik radova: „Najznačajnije novine u propisima o radu i po osnovu rada”*, Glosarijum, Beograd.
- Šarkić N., Nikolić M., 2006, *Komentar Zakona o izvršnom postupku*, Službeni glasnik RS, Beograd.
- Šarkić N., Nikolić M., 2020, *Komentar Zakona o izvršenju i obezbeđenju - drugo izmenjeno i dopunjeno izdanje*, Pravni fakultet Univerziteta Union i JP Službeni glasnik Beograd.
- Šarkić N., Nikolić M., 2022, *Komentar Zakona o izvršenju i obezbeđenju - četvrto izmenjeno i dopunjeno izdanje*, Pravni fakultet Univerziteta Union i JP Službeni glasnik Beograd.

### Propisi:

- Zakon o izvršenju i obezbeđenju, *Sl. glasnik RS*, br. 106/2015, 106/2016 - autentično tumačenje, 113/2017 - autentično tumačenje, 54/2019, 9/2020 – autentično tumačenje i 10/2023 – dr.zakon.
- Zakon o parničnom postupku, *Sl.glasnik RS*, br. 72/2011, 49/2013 - odluka US, 74/2013 - odluka US, 55/2014, 87/2018 i 10/2023 – dr. Zakon.
- Zakon o uređenju sudova, *Sl. glasnik RS*, br. 10/23.
- Zakon o radu, *Sl. glasnik RS* br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
- Zakon o obligacionim odnosima, *Sl. list SFRJ* br. 29/78, 39/85, 45/89 - odluka USJ i 57/89, *Sl. list SRJ*, br. 31/93 i *Sl. list SCG*, br. 1/2003 - Ustavna povelja i *Sl. glasnik RS*, br. 18/2020.

## EXECUTION PROCEDURES FOR THE RETURN OF THE EMPLOYEE TO THE WORK

### Summary

The issue of reintegration of employees has always been interesting in the field of labor relations, especially in a modern transitional society like ours. Reintegration, that is, the return of an employee to the work, is regulated by the Law on Enforcement and Security as a special type of enforcement procedure for the realization of a non-monetary claim from the employment relationship, and prescribes the exclusive jurisdiction of the court for its implementation and realization. Through the process of reintegration into the workplace, the enjoyment and fulfillment of the right to work, as well as other rights that were possibly denied to the employee during his illegal removal from the workplace, is ensured. In the following text, we will talk about the normative substratum that governs the procedure of returning the employee to work, as well as some open issues related to the execution of court decisions in case of illegal termination of employment.

**Key words:** executive procedure, employee, employer, court, reinstatement.

---

<sup>18</sup> Assistant professor at the Faculty of Law and Business Studies dr Lazar Vrkić, Novi Sad, Union University in Belgrade, member of the presidency of the Association of Lawyers of Serbia, mail: zoran.vavan@yahoo.com..