

ZORAN VAVAN

IZVRŠENJE SUDSKIH ODLUKA O REINTEGRACIJI ZAPOSLENIH

U V O D

Zaštita prava zaposlenih uvek je aktuelna tema i pitanje kojem su jednako posvećeni i teorija i praksa. Pravo na rad, kao jedno od osnovnih načela radnog prava i ljudsko pravo koje garantuju brojni heteromni i autonomni izvori radnog prava, veoma često ume biti ugroženo i uskraćeno. U takvim situacijama, postojanje adekvatnog mehanizma zaštite prava ogledalo je funkcionisanja, pre svega pravnog, te u tom okviru i pravosudnog sistema jedne države.

Normativni osnov reintegracije zaposlenog, koji se odnosi na “nezakoniti otkaz” u naše radno zakonodavstvo uveden je Zakonom o radu iz 2001. godine,¹ dok ga aktuelni Zakon o radu dodatno razrađuje (u daljem tekstu: ZOR).² Poslednjim zakonskim izmenama promenjen je termin odredbe koja uređuje ovo pitanje, te je umesto nezakonit otkaz, njen naziv sada “pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa”.³

Zoran Vavan, asistent Fakulteta za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkatić, Novi Sad; doktorand Pravnog fakulteta Univerziteta Union, Beograd.

¹ Zakon o radu, “Sl. glasnik RS” br. 70/2001 i 73/2001 – ispr.

² Zakon o radu, “Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014.

³ Čl. 191. ZOR.

Zaštita prava zaposlenih po osnovu nezakonitog prestanka radnog odnosa, koja se sprovodi u radnom sporu, okončava se presudom. Presuda u ovoj vrsti parničnog postupka po svojoj pravnoj prirodi jeste dvojaka. S jedne strane je konstitutivna presuda kojom se poništava rešenje poslodavca, a kondemnatorna, s druge, 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.

Izvršenje sudske odluke predstavlja usklađivanje pravnog i faktičkog stanja, normativnog i stvarnog. Ono predstavlja konkretno i konačno ostvarenje zahteva koji se ističe u tužbi.⁴

Izvršni postupak vraćanja zaposlenog na rad izdvojen je i posebno definisan Zakonom o izvršenju i obezbeđenju (u daljem tekstu ZIO).⁵ Osobnosti izvršenja ove vrste sudskih odluka biće obrađene u daljem tekstu.

POSTUPAK REINTEGRACIJE

Reintegracija 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.⁶

U slučaju kada je pravnosnažnom sudskom odlukom utvrđen nezakonit prestanak radnog odnosa i ukoliko zaposleni to zahteva, sud će odlučiti da

⁴ 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", videti u J. Đorđević *Pojam, uloga i značaj izvršenja u pravu*, Zbornik: Izvršenje sudskih odluka, 1979. Beograd.

⁵ Zakon o izvršenju i obezbeđenju, "Sl. glasnik RS", br. 106/2015.

⁶ Z. Ivošević, "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, 1979., str. 407.

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 tužbenog 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.⁷ 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.⁸

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

Dobrovoljno izvršenje sudske odluke

Presude o vraćanju radnika 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, od-

⁷ Čl. 191. st. 5. ZOR.

⁸ Čl. 191. st. 6. ZOR.

nosno stečenoj radnoj sposobnosti.⁹ 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 omogućavanje da zaposleni nastavi sa radom, bez donošenja posebne odluke ili rešenja.¹⁰ 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.

Pokretanje izvršnog postupka

U praksi često dolazi do otpora dobrovoljnom izvršenju presuda o vraćanju zaposlenog na rad. Tako zaposleni, u slučaju da poslodavac presudom naloženu činidbu nije ispunio u paricionom roku, dalje ima potrebu za pružanjem pravne zaštite, kako bi konačno uživao svoje pravo. Ovo pravo zaposleni ne može ostvariti sam, s obzirom na činjenicu da, osim u izuzetno određenim situacijama, zakonom nije predviđena samopomoć u ostvarivanju prava iz oblasti rada.¹¹ 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.¹²

Stoga, zaposleni svoje pravo, utvrđeno pravnosnažnom i izvršnom presudom, može ostvariti jedino prinudnim sudskim putem, prema pravilima Zakona o izvršenju i obezbeđenju. S obzirom na izuzetni značaj materije koja se tretira

⁹ Z. Ivošević: "Izvršenje odluke o vraćanju radnika na rad", Pravni život, XXXIII 3/1983, str. 322.

¹⁰ N. Šarkić: "Izvršenje odluka donetih u radnim sporovima", Radni odnosi, zbornik radova, Beograd, 2004, str. 193.

¹¹ Dozvoljena samopomoć definisana čl. 162. Zakona 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.

¹² Više o ovoj temi videti u: G. Stanković, *Predmet izvršnog postupka*, Pravni život, 12/2004, X tom, str. 5.

u oblasti radnog odnosa, razumljivo je da je zakonodavac za ovu vrstu izvršenja odredio isključivo sudsku nadležnost.¹³

U četvrtom delu ZIO, u okviru šeste glave posebno se uređuje postupak izvršenja radi vraćanja zaposlenog na rad.¹⁴

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.¹⁵ 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.¹⁶ 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.¹⁷ 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.

¹³ Čl. 4. st. 1. ZIO.

¹⁴ Članovi 381.-385. ZIO.

¹⁵ U skladu sa čl. 59. ZIO.

¹⁶ Čl. 382. ZIO.

¹⁷ 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.

Nadležnost

Opšta mesna nadležnost za odlučivanje o predlogu za izvršenje ustanovljena je u korist suda na čijem području je sedište izvršnog dužnika – poslodavca.¹⁸ 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”.¹⁹ 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,²⁰ 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.²¹ 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.

Sprovođenje izvršenja

a) *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 izdejstvuje 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

¹⁸ Čl. 7. ZIO.

¹⁹ Čl. 381.

²⁰ Zakon o parničnom postupku, “Sl. glasnik RS”, br. 72/2011, 49/2013 - odluka US, 74/2013 - odluka US i 55/2014.

²¹ N. Šarkić, M. Nikolić: *Komentar Zakona o izvršnom postupku*, Službeni glasnik RS, Beograd, 2006, str. 412.

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.²² 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.²³ Proširivanjem dejstva izvršne isprave, pored poslodavca, i na odgovorno lice, želela se pojačati efikasnost u izvršenju odluka ove vrste.²⁴

Kod ove vrste izvršnog postupka, propisana je isključiva nadležnost suda.²⁵ 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.²⁶ Obaveza suda je da pre donošenja rešenja, kojim izriče novčanu kaznu, vodi računa prilikom odmeravanju 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.²⁷ 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

²² Čl. 383. st. 1. ZIO.

²³ N. Šarkić, M. Nikolić: *Komentar Zakona o izvršnom postupku*, Službeni glasnik RS, Beograd, 2006, str. 72.

²⁴ 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.

²⁵ Čl. 4. st. 1. ZIO.

²⁶ Shodno čl. 131. st. 4. 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.

²⁷ U skladu sa čl. 363. st. 2. ZIO.

radi preduzimanja radnje koju može preduzeti samo izvršni dužnik.²⁸ Takav postupak se ponavlja sve dok izvršni dužnik ne preduzme radnju. Neplaćanje novčane kazne povlači sa sobom i dodatne kaznene mere.²⁹ 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.³⁰

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.³¹ 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.³² Postupak izvršenja na zaradi i drugim stalnim novčanim primanjima odgovornog lica, sprovodi se plenidbom i prenosom određenog dela primanja.³³ Prilikom donošenja

²⁸ 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.

²⁹ 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.

³⁰ Praksa Višeg suda u Novom Sadu, kao drugostepenog suda u izvršnim postupcima vraćanja zaposlenog na rad, ukazuje da poslodavci u žalbama uglavnom pokušavaju da ospore određeni usko formalni i proceduralni propust zaposlenog prilikom podnošenja predloga za izvršenje (npr. da uz predlog za izvršenje nije podneta izvršna isprava) ili da jednostavno prolongiraju izvršenje (pozvan zaposleni ali se nije javio na rad, ne postoji trenutno mesto, u toku je postupak vraćanja bez konkretnog dokaza i sl.). Presude: GŽ 3327/16, GŽ 3338/16, GŽ 3359/16.

³¹ N. Šarkić, Z. Vavan, *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, 2016.

³² 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.

³³ U skladu sa čl. 259. ZIO.

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.

b) *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.³⁴ 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.³⁵

Iznos naknade izgubljene zarade određuje se u visini iznosa koji bi zaposleni primio da je bio na radu, zajedno s porezima i doprinosima.³⁶ 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).³⁷ 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.³⁸

Ukoliko se utvrdi da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, kao što je već navedeno u prethodnom delu rada, na njegov zahtev obavezati poslodavca da mu isplati naknadu šte-

³⁴ Čl. 191. st. 2. ZOR.

³⁵ 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.

³⁶ Čl. 384. st. 2. ZIO.

³⁷ 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".

³⁸ primena klauzule *rebus sic stantibus* – promenjene okolnosti.

te. 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.³⁹

Pored materijalne štete, zaposleni usled nezakonitog prestanka radnog odnosa može zahtevati i naknadu nematerijalne štete. Ukoliko je usled navedene 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.⁴⁰

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.⁴¹ 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.⁴²

U praksi su najčešći slučajevi prenosa sredstava koji se vode na računu izvršnog dužnika kod banke.⁴³ 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 potraži-

³⁹ Ovakvo stanovište potvrđuje i praksa - presuda Apelacionog suda u Novom Sadu poslovnog broja 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.

⁴⁰ Više o naknadi neimovinske štete videti u: G. Obradović, S. Kovačević-Perić, *Novčana naknada nematerijalne štete zbog nezakonitog otkaza*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu, broj 67, 2014.

⁴¹ Prema čl. 60. ZIO.

⁴² Čl. 54. st. 3. ZIO.

⁴³ Ovo je najčešći vid izvršenja pod uslovom da poslodavac (privredno društvo ili neka ustanova) redovno - solventno posluje i ima sredstva na svom računu.

vanje.⁴⁴ 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.⁴⁵ Ukoliko na računu poslodavca – izvršnog dužnika nema novčanih sredstava ili je njihov priliv nedovoljan da bi se namirilo potraživanje izvršnog poverioca, izvršenje je moguće sprovesti na pokretnim stvarima izvršnog dužnika.

U poslednje vreme kao sredstvo izvršenja, naročito u slučaju kada se kao izvršni poverioci pojavljuju veće grupe zaposlenih prema istom poslodavcu – izvršnom dužniku (koji najčešće ima problema u poslovanju), kao sredstvo izvršenja pojavljuje se i prodaja nepokretnosti. 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.⁴⁶

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, regres i druga primanja iz radnog odnosa) sprovodi javni izvršitelj. Ovo je svakako razumljivo i jasno, s obzirom da se radi o naplati klasičnih novčanih potraživanja.⁴⁷

⁴⁴ Čl. 300. st. 2. ZIO.

⁴⁵ Ova vrsta izvršenja danas izaziva dosta polemike i nezadovoljstva u javnosti, usled neli-mitiranosti. Izvršenje na zaradi i drugim novčanim primanjima je zakonom ograničeno na 2/3 odnosno 1/2 primanja, 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.

⁴⁶ 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.

⁴⁷ Očigledna namera zakonodavca da delegiranjem gotovo čitave izvršne referade, javnim izvršiteljima, rastereti sud, čini se nije u potpunosti realizovana. Naime, kod pojedinih postupaka koji su ostali u isključivoj nadležnosti suda, obuhvaćeni nedovoljno konkretizovanim čl. 4 ZIO, ne postoji, čini se, konkretno objašnjenje zašto izvršenje ne bi mogao sprovoditi javni izvršitelj. Tu pre svega valja spomenuti alimentaciju, ali i druge oblike klasičnih novčanih potraživanja.

ZAKLJUČAK

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 ispuní 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 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.

ZORAN VAVAN

Assistant, Faculty of Law and Business

Studies dr Lazar Vrkatić Novi Sad

EXECUTION OF COURT DECISIONS ON EMPLOYEE REINTEGRATION

Summary

The issue of employee reintegration to the workplace has always been a point of special interest in the field of labor and labor law, especially in a contemporary transitional society such as Serbian. Reintegration, or return of an employee to work, is regulated by the Law on Enforcement and Security as a separate type of executive procedures. The Law prescribes that the court or a judge shall be exclusively competent to conduct enforcement procedure for the return of an employee to work. First, the court decision is issued to the employer. Secondly, if the employer fails to comply, the court imposes a fine, which can be extended and increased, if the employer should persist in not acting on the decision. In addition to the employer, a wage penalty is imposed on the responsible party within the organization. The process of reintegration to work shall also ensure that other legal rights that an employee may have been denied during their unlawful removal are re-asserted. The Law stipulates that the employer pays damages to the employee in the amount of lost earnings as well as the social security contributions for the duration of their absence from the workplace. This paper will discuss the specific details regarding the execution of court decisions in the case of unlawful termination of employment.