

Branko Hrvatin, dipl. iur.*

Pregledni rad
UDK 349.227
347.9
347.952

VRAĆANJE RADNIKA NA POSAO U PARNIČNOM I OVRŠNOM POSTUPKU

U ovom članku autor piše o osnovnim procesnim pretpostavkama nužnim za ostvarenje sudske zaštite prava iz radnog odnosa vraćanjem radnika na posao, ukazujući na praksu sudova ali i na određene dileme koje primjena takvih stajališta izaziva. Zaključujući da se u razmjerno velikom broju slučajeva i nakon dobivanja zaštite u parničnom postupku konačna realizacija vraćanja radnika na posao ostvaruje kroz ovršni postupak, autor upućuje na sudsku praksu u primjeni instituta ovršnoga postupka pokrenutog radi vraćanja radnika na posao.

1. UVOD

Naglašavajući značenje rada i radnog odnosa te prava i obveza koje iz njega proizlaze, Ustav Republike Hrvatske odredio je u članku 54. kao ustavna prava, uz ostalo, i pravo na rad i slobodu rada te pravo na zaradu koja osigurava zaposleniku i njegovoj obitelji slobodan i dostojanstven život.

Povrede tih prava najčešće nastaju u slučajevima kada poslodavac ne ispuni ili prestane ispunjavati koju od obveza koje proizlaze iz ugovora o radu, a posebice da radniku da posao i da mu za obavljeni rad isplati plaću.

Naravno, upravo u tim slučajevima kada poslodavac nedopuštenom odlukom otkáže ugovor o radu i time isključi zaposlenika iz procesa rada,

* Branko Hrvatin, dipl. iur., predsjednik Gradanskog odjela Županijskog suda u Zagrebu

te mu slijedom toga uskrati i isplatu plaće, dolazi do povreda kako ugovorne obveze koja svoj temelj ima u samom ugovoru o radu, tako i do povrede Ustavom zajamčenog prava na rad i prava na zaradu koja će omogućiti slobodan i dostojanstven život zaposleniku i njegovoj obitelji.

Zaštitu od povrede takvih prava radnik koji smatra da mu ih je poslodavac svojom odlukom povrijedio može ostvariti i kroz sudsku zaštitu u parničnom postupku - u radnom sporu - kada zahtijeva od suda pružanje pravne zaštite utvrđenjem da otkaz poslodavca nije dopušten, da radni odnos nije niti prestao te, konačno, nalažanjem poslodavcu određene činidbe vraćanjem radnika na posao i isplatom naknade plaće za ono vrijeme za koje radnik (zbog nedopuštene odluke poslodavca) nije radio.

Takav značaj povrijeđenog prava radnika nalaže potrebu hitnog uspostavljanja stanja u kojem se uklanja povreda kroz pružanje pravne zaštite navedenog sadržaja, nakon što sud raspravi o svim spornim činjeničnim i pravnim pitanjima od kojih zavisi osnovanost postavljenog tužbenog zahtjeva.

Samim donošenjem takve presude kojom se nalaže poslodavcu vratiti radnika na posao te mu se nalaže i plaćanje, nije ujedno realizirana i konačna zaštita povrijeđenog prava zaposlenika jer je u razmjerno velikom broju slučajeva potrebno još i kroz ovršni postupak prisilno ostvariti takvu tražbinu koja sada proizlazi iz ovršne isprave.

Iako je ovršni postupak već i sam po svom karakteru hitne naravi (članak 13. Ovršnog zakona¹), ovršni postupci koji su pokrenuti radi provedbe ovrhe na temelju ovršne isprave kojom je poslodavcu naloženo vratiti radnika na posao dobiva i dodatni naglasak potrebe što hitnijeg, efikasnijeg i ekonomičnog postupanja upravo zbog značenja povrede koja se ima konačno sanirati i time osigurati radniku i samo pravo na rad, i na ostvarenje isplate plaće.

2. SUDSKA ZAŠTITA RADI VRAĆANJA RADNIKA NA POSAO

2.1. OPĆENITO

Zakon o radu² odredbom članka 126. propisuje pravo radnika na sudsku zaštitu, pred nadležnim sudom, u svim onim slučajevima kada radnik smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, dakle posebice

¹ Ovršni zakon donesen 28. lipnja 1996, i objavljen u Narodnim novinama, 57/96 od 12. srpnja, stupio je na snagu 11. kolovoza 1996. Zakon o izmjenama i dopunama Ovršnog zakona donesen je 12. ožujka 1999, objavljen u Narodnim novinama, 29/99, stupio je na snagu 3. travnja 1999.

² Narodne novine, 38/95, isp. 54/95 i 65/95, 17/01, 82/01.

i kada povreda prava radnika nastaje zbog isključivanja zaposlenika iz procesa rada (slijedom toga i neisplatom plaće), najčešće kao posljedicom nedopuštenog otkaza ugovora o radu.

Tako će sud, sukladno odredbi stavka 1. članka 115. Zakona o radu, ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da slijedom toga radni odnos nije niti prestao, naložiti poslodavcu (tuženiku) da radnika vrati na posao.

2.2. PRETPOSTAVKE ZA POKRETANJE SUDSKOG POSTUPKA RADI VRAĆANJA RADNIKA NA POSAO

Da bi korištenje sudske zaštite, podnošenjem tužbe nadležnom sudu, dakle u radnom sporu sa zahtijevanim vraćanjem radnika na posao, bilo dopušteno, nužno je ispunjenje određenih pretpostavki koje su izričito propisane stavkom 1. članka 126. Zakona o radnim odnosima, i to:

- a) zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava - zaštitu pred nadležnim tijelom poslodavca - prethodnim obraćanjem poslodavcu podnošenjem zahtjeva u roku od 15 dana, koji se rok računa
 - od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno pravo radnika (konkretno od dostave odluke o otkazu ugovora o radu), odnosno
 - od dana saznanja za povredu;
- b) tužba radi zaštite prava u radnom sporu (dakle konkretno radi utvrđenja da otkaz nije dopušten i vraćanja na posao) mora se podnijeti u roku od 15 dana, s time da se taj rok računa:
 - od isteka roka od 15 dana od dostave zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu, ako poslodavac ne udovolji u tom roku zahtjevu radnika i otkloni povredu,
 - od okončanja postupka mirnog rješavanja nastalog spora ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja spora.

Ako radnik podnese tužbu sudu, a da prethodno nisu ispunjene navedene nužne pretpostavke (kako u odnosu na pravovremeno prethodno obraćanje poslodavcu, tako i u odnosu na pravovremeno podnošenje tužbe sudu), takva je tužba nedopuštena.

Naime, odredbom stavka 3. članka 126. Zakona o radu sada je izričito propisano (na tragu i dosadašnje prakse sudova koja se razvijala u primjeni prijašnjih Zakona o radnim odnosima i Zakona o radu prije novele) da zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava.

Na ispunjenje tih pretpostavki (dakle slijedom toga na samu dopuštenost tužbe) nadležni sud mora paziti po službenoj dužnosti i u slučaju postojanja spornih činjenica treba razmotriti sva činjenična i pravna pitanja

vezana uz ostvarenje tih pretpostavki - znači svakako prije nego se upusti u meritorno ocjenjivanje tužbe.

Navedena odredba stavka 3. članka 126. Zakona o radu ne ostavlja mogućnost postupanja suda - meritornim odlučivanjem u povodu podnesene tužbe kojoj nije (uz održane sve - prekluzivne rokove) prethodilo traženje zaštite pred nadležnim tijelom poslodavca.

U tom se smislu izjašnjavala i prijašnja praksa sudova u odlukama koje su donosili prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (članak 43) te je tako, primjerice u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev-1439/1997 od 24. rujna 1997, rečeno:

“Prema odredbi čl. 126. st. 1. ZR zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava”, s tim da po st. 2. iste zakonske odredbe ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz st. 1. toga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Citiranu zakonsku odredbu treba tumačiti tako da zaštitu pred nadležnim sudom ne može tražiti zaposlenik koji nije prethodno tražio zaštitu svog prava pred nadležnim tijelom poslodavca (tužitelj nije tražio zaštitu pred nadležnim tijelom tuženika). Nižestupanjski sudovi stoga su pogrešno primijenili materijalno pravo kada su meritorno odlučivali o zahtjevu tužbe, jer tužitelj nije mogao u ovom slučaju zahtijevati zaštitu pred sudom budući da nisu ispunjene zakonske pretpostavke za sudsku zaštitu kako je naprijed izloženo, pa je tužbu tužitelja valjalo odbaciti.”

Sama tužba koja bi bila podnesena radi utvrđenja da odluka poslodavca o otkazu nije dopuštena, a da se prethodno nije od tuženika (poslodavca) zahtijevalo ostvarenje zaštite povrijeđenog prava, ne može nadomjestiti takav zahtjev na način da bi se tužba imala dostavljati poslodavcu kao takav zahtjev i na taj način otkloniti propust. Jednako tako sud ne bi bio niti dužan, nakon što utvrdi da nije ostvarena ta procesna pretpostavka za pokretanje radnog spora, pozivati tužitelja da tužbu uredi ili dopuni tako da podnese zahtjev poslodavcu jer je takva tužba u smislu svoga sadržaja uredna, ali je nedopuštena zbog nedostatka zakonom određene procesne pretpostavke za pokretanje samog parničnog postupka.

Upravo pri raspravljanju o činjeničnim i pravnim pitanjima koja se odnose na ispunjenje pretpostavki na koje je upozoreno javila su se dva temeljna pitanja koja su vezana za pouku o pravnim lijekovima (ne)sadržanim u odlukama poslodavca, i to

- **prvo**, u slučaju kada je poslodavac u odluci o otkazu ugovora o radu u potpunosti izostavio pouku o pravnom lijeku - dakle konkretno

upućivanje radnika na pravni put zaštite njegova prava i na rokove u kojima to može ostvariti.

Sudska je praksa takve slučajeve razriješila jedinstvenim stajalištem da okolnost što u odluci poslodavca nema pouke o pravnom lijeku nije od utjecaja na primjenu i početak tijeka ukazanog prekluzivnog roka u kojem je radnik mogao i morao zatražiti zaštitu pred nadležnim tijelom poslodavca.

- **drugo**, u slučaju kada je poslodavac u pouci o pravnom lijeku izričito uputio nezadovoljnog radnika, koji smatra da je odluka o otkazu ugovora o radu nedopuštena, da protiv takve odluke može izravno podnijeti tužbu nadležnom sudu u roku od 15 dana. Znači bez upute o prethodnom obveznom podnošenju zahtjeva za zaštitu, upravo u tom roku, nadležnom tijelu poslodavca, zbog čega je i došlo do takvog postupanja radnika i “preskakanja” propisanog pravnog puta te gubitka roka (zbog njegove kratkoće) za ispunjenje prije spomenute pretpostavke za korištenje sudske zaštite.

Shvaćanje koje je Vrhovni sud Republike Hrvatske odlučujući u takvim slučajevima izrazio u svojim odlukama jest da takva pogrešna uputa poslodavca u pravnom lijeku ne može izmijeniti i otkloniti primjenu zakonskih odredbi o obvezi prethodnog obraćanja poslodavcu prije podnošenja tužbe sudu, niti ima utjecaja na ispunjenje odnosno neispunjenje pretpostavki za dopustivost sudske zaštite u radnom sporu, zbog čega je takva tužba kojoj nije prethodio propisani postupak nedopuštena.

Takvo je stajalište izrečeno, primjerice, u rješidbi Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev-551/01 od 19. 9. 2001:

“Tužitelj smatra da je propustio zatražiti zaštitu prava pred nadležnim tijelom tuženika isključivo zbog pogrešne pravne upute sadržane u pobijanoj odluci tuženika o prestanku radnog odnosa od 26. lipnja 1995, u kojoj je tužitelj upućen da može protiv navedene odluke podići tužbu kod nadležnog općinskog suda u roku od 15 dana.

Niži sudovi izrazili su pravno shvaćanje da pogrešna uputa tuženika ne može biti opravdani razlog za pokretanje sudske zaštite prava bez ostvarenja propisane procesne pretpostavke u smislu prethodnog traženja zaštite prava u organizaciji, odnosno pred nadležnim tijelom poslodavca.

Naime, nema dvojbe o tome da traženje zaštite prava pred nadležnim tijelom poslodavca (osim glede novčane tražbine) predstavlja neophodnu procesnu pretpostavku za pokretanje sudske zaštite koju tužitelj nesumnjivo nije ostvario, jer prije podizanja tužbe kod suda nije zatražio zaštitu prava kod tuženika. Pogrešna uputa tuženika u pobijanoj odluci - u kojoj se tužitelja upućuje da protiv te odluke može neposredno kod suda tražiti zaštitu prava, ne može u konkretnom slučaju opravdati preskakanje zakonom propisanog postupka, jer poslodavac nedavanjem odgovarajuće upute ili pak davanjem pogrešne pravne upute u svojoj odluci kao u konkretnom slučaju

ne može mijenjati zakonom propisani postupak, odnosno potrebu ostvarenja procesne pretpostavke u pogledu mogućnosti traženja sudske zaštite koja pripada radniku u slučaju povrede prava, a niti radnika nepoznavanje navedenog zakonskog propisa ispričava.”

Ipak, kada je pokazano i na ovakvo shvaćanje, valja upozoriti i na odluku istog suda u kojoj je, s obzirom na konkretno činjenično stanje, ipak ostavljena mogućnost da se ostvari sudska zaštita pred nadležnim sudom i u onom slučaju kada je radnik (pogrešno) upućen od poslodavca na direktnu tužbu sudu radi ostvarenja zaštite i vraćanja na posao ako kod poslodavca, u vrijeme davanja takve upute, ne bi postojalo nadležno drugostupanjno tijelo koje bi moglo odlučiti o zahtjevu radnika za zaštitu prava.

Tako u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske Rev-1412/00 od 6. prosinca 2002:

“Člankom 126. st. 1. Zakona o radu propisano je da zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava, dok je u stavku 2. navedenog članka propisano da ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Po ocjeni ovog suda odredbu čl. 126. toč. 1. ZR treba tumačiti tako da zaštitu pred nadležnim sudom ne može tražiti zaposlenik koji nije prethodno tražio zaštitu tog prava pred nadležnim tijelom poslodavca (izuzev slučajeva propisanih u toč. 4. čl. 126) - tako i Vrhovni sud RH u odluci Rev-1439/97 od 24. 09. 1997.

Međutim, u ovoj je pravnoj stvari tužiteljica podnijela tužbu sudu po izričitoj pouci o pravnom lijeku koju je na pobijanoj odluci o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora dao tuženik kao poslodavac. Prema shvaćanju ovog suda pogrešna uputa u pogledu pravne zaštite nema utjecaja na ispunjenje ili neispunjenje zakonskih pretpostavki za dopustivost sudske zaštite u radnom sporu.

Međutim, ako kod poslodavca ne bi postojalo nadležno drugostupanjno tijelo koje bi u smislu čl. 126. toč. 1. moglo odlučiti o zahtjevu tužiteljice za zaštitu prava rada, ocjena da tužba nije dopuštena ako nije ispunjena procesna pretpostavka za dopustivost tužbe - traženje zaštite prava kod poslodavca - značila bi da je zaposlenik bio onemogućen u zaštiti svojih prava na sudsku zaštitu.

Zbog navedenih razloga ovaj sud cijeni da bi za pravilnu prosudbu da li su ispunjene pretpostavke za sudsku zaštitu u ovoj pravnoj stvari trebalo utvrditi da li je tuženik u vrijeme podnošenja tužbe sudu imao konstituirano

drugostupanjno tijelo, koje bi, da je tužiteljica podnijela tuženiku zahtjev za zaštitu prava, odlučilo o takvom zahtjevu ili takvo drugostupanjno tijelo nije postojalo.”

Takvo pravno shvaćanje, izraženo u pokazanim odlukama, bez sumnje, temelji se na jakim argumentima koji su izneseni u obrazloženju odluke, i to:

- traženje pravne zaštite pred nadležnim tijelom poslodavca nužni je procesni put za pokretanje samog sudskog postupka (činjenica je da je takav argument dobio na težini sada i izričitim propisivanjem kroz odredbu članka 43. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu da radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu svoga prava ne može tražiti sudsku zaštitu povrijeđenog prava);
- radi se o zakonom propisanom postupku;
- stoga pogrešna pravna uputa ne može mijenjati zakonom propisani postupak u ostvarenju određenog radnikova prava.

Kod takvog zaključka nedvojbeno se polazilo i od toga da nepoznavanje prava šteti onoj strani koja je pravo morala poznavati, pri čemu su takvi argumenti bili jači od činjenice da je jedna (zainteresirana) strana dala drugoj pogrešnu pravnu uputu.

Čini se da takvom stajalištu i pored iznesenih argumenata u korist njegove ispravnosti treba suprotstaviti činjenicu da poslodavac - dakle strana koja je dala pogrešnu pravnu pouku, za koju vrijedi isto pravilo da je pri tome morala znati za propis o pravnom putu zaštite prava druge strane - iz takvog postupanja ostvaruje direktnu korist. Naime, zbog kratkih rokova, ako radnik postupi po takvoj pogrešnoj uputi faktično nema mogućnost svoj propust ispraviti te pravovremeno i pravilno ostvariti zakonom zajamčeni put zaštite svojeg povrijeđenog prava.

Kada se tome doda značenje povrijeđenog prava radnika na koji je upozoreno u uvodnom dijelu, u konkurenciji iznijetih argumenata valjalo bi uzeti da jedna strana ne može i ne smije ostvariti korist temeljem svog nepravilnog postupanja sprječavajući time provjeru dopuštenosti i zakonitosti svoje odluke u sudskom postupku.

Stoga bi u slučaju dane izričite pogrešne upute o načinu ostvarenja pravne zaštite pred sudom valjalo uzeti da je time ispunjena ta pretpostavka dopustivosti sudske zaštite.

2.3. TUŽBENI ZAHTEJ U RADNOM SPORU RADI VRAĆANJA RADNIKA NA POSAO

Radni spor u kojem radnik zahtijeva vraćanje na posao pokreće se žbom podnesenom nadležnom sudu.

Iako je u praksi koja se razvija u primjeni Zakona o radu i dolazilo do određenih lutanja s obzirom na izričaj samog tužbenog zahtjeva kojemu je cilj ostvarenje pravne zaštite vraćanja radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza, polazeći od same zakonske terminologije, pravilan je zahtjev u kojem se traži utvrđenje da otkaz - izazvan određenom odlukom poslodavca - nije dopušten te uz to zahtijevana kondemnacija nalažanjem vraćanja radnika na posao i isplatom plaće za razdoblje za koje radnik nije radio.

Kako odredba članka 115. Zakona o radu propisuje da će sud, ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten te da slijedom toga radni odnos nije prestao narediti vraćanje radnika na posao, postavilo se pitanje mora li tužitelj (radnik) u tužbenom zahtjevu postaviti takav zahtjev ili će sud po službenoj dužnosti, a temeljem te zakonske odredbe, naložiti takvu činidbu tuženiku.

Polazeći od toga da sud u parničnom postupku odlučuje samo u granicama tužbenog zahtjeva, nema mogućnosti da sud, pa i pozivom na navedenu odredbu stavka 1. članka 115. Zakona o radu, po službenoj dužnosti naloži takvu činidbu ako ona nije sadržana u tužbenom zahtjevu.

Konačno, sadržaj tužbenog zahtjeva zavisit će u svakom slučaju od činjenica koje su relevantne za suđenje temeljem toga instituta a postoje ili nastanu i za vrijeme samog postupka.

Tako će svakako, u pravilu, tužbeni zahtjev biti usmjeren na utvrđenje da nije dopušten otkaz koji je proizlazio iz odluke poslodavca protiv koje je radnik zatražio zaštitu povrijeđenog prava. Međutim, ako je u međuvremenu donesena i drugostupnjska odluka (nadležnog tijela poslodavca) kojom je odbijen kao neosnovan tužiteljev zahtjev za zaštitu prava protiv prvostupanjske odluke tuženika, tada tužitelj mora tužbenim zahtjevom obuhvatiti i navedenu drugostupanjsku odluku.

Naravno, ako je u vrijeme pokretanja tužbe već postojala - bila donesena i konačna odluka poslodavca, tada već u tužbi treba zahtijevati da se utvrdi da su obje odluke poslodavca nedopuštene. U primjeni ranijih radnopravnih propisa, odredbe Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa (Narodne novine, 34/91, 19/92 i 26/93), članak 83, izraženo je stajalište da u slučaju kada je tužitelj tužbom zatražio samo poništenje prvostupanjske, a ne i konačne odluke poslodavca, sud treba tužitelja pozvati da tužbu dopuni u određenom roku primjenom članka 109. Zakona o parničnom postupku. Tako je ovo stajalište izraženo u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev-472/01 od 20. 6. 2001.³

Čini se da je i nakon donošenja Zakona o radnim odnosima primjena takvog stajališta ostala aktualna, iako valja upozoriti da je predmetom utvrđe-

nja nedopuštenom, u radnom sporu radi vraćanja radnika na posao, upravo odluka o otkazu, a ona je bila samo predmetom preispitivanja u povodu zahtjeva za zaštitu povrijeđenog prava, i to sada faktično od istog tijela poslodavca koji ju je i izdao, te kada bi se utvrdila nedopuštenom, odluka o otkazu bila bi dovoljan temelj i za odluku o vraćanju radnika na posao.

Prihvaćajući tužbeni zahtjev, sud će naložiti vraćanje radnika na posao, i to na ono radno mjesto na kojem je radnik radio prije nedopuštenog otkaza, sukladno ugovoru o radu sklopljenom između stranaka. Stoga je nužno jasno odrediti upravo takvu činidbu tuženika jer su se u praksi javljali i slučajevi prihvaćenih tužbenih zahtjeva u kojima se doduše tražilo utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu ("prestanku radnog odnosa"), ali i nalog tuženiku da "prizna tužitelju sva prava iz radnog odnosa".

Takve su presude, čini se, pogrešno polazile od toga da takav tužbeni zahtjev nije određen, ali je odrediv, te da se u ovršnom postupku - u prijedlogu za ovrhu - trebaju odrediti ta prava, konkretno između ostalog i na koje radno mjesto ovrhovoditelj traži da ga se vrati na posao.⁴

Suprotno takvom mišljenju nalazimo da je takav tužbeni zahtjev (u dijelu koji se odnosi na "priznanje prava iz radnog odnosa") neodređen te se niti u ovršnom postupku takva neodređenost ne bi mogla sanirati. To stoga što bi se time otvorio novi spor između stranaka - sada u ovršnom postupku, a koji se kroz ovršni postupak niti može, niti smije rješavati. Naime, doista postoji mogućnost da se određiva činidba u ovršnom postupku jasno odredi, ali samo ako je takva činidba iz ovršne isprave doista i stvarno određiva bez otvaranja spora između stranaka s takvim činjeničnim pitanjima o kojima se moralo raspraviti već u samom postupku iz kojeg bi potjecala ovršna isprava, a to prije navedeni ukazani tužbeni zahtjev i na temelju njega donesena presuda svakako ne bi bila.

3. POKRETANJE OVRŠNOG POSTUPKA ZA VRAĆANJE RADNIKA NA POSAO

3.1. OPĆENITO

Ovršni postupak za vraćanje radnika (zaposlenika) na posao pokreće se podnošenjem prijedloga za ovrhu koji, sukladno odredbi čl. 35. st. 1. Ovršnog zakona, mora sadržavati, uz podatke koji su nužni da bi se po tom podnesku moglo postupati (oznaku suda, naznaku ovrhovoditelja i ovršenika), i tražbinu čije se ostvarenje traži, sredstvo kojim ovrhu treba provesti, naznaku ovršne isprave na temelju koje se traži ovrha te zahtjev za ovrhu.

³ Izbor odluka VSRH 2002-2, sentencija br. 140.

⁴ Tako u odluci Županijskog suda u Zagrebu, Gž-6464/97 od 3. studenoga 1998.

Članak 238. Ovršnog zakona sadrži, međutim, odredbu o vremenskom ograničenju traženja prisilnog ostvarenja tražbine, koju konkretno čini vraćanje radnika na posao, i to propisivanjem prekluzivnog roka od 30 dana koji se računa od dana kada je ovrhovoditelj stekao pravo podnijeti prijedlog za ovrhu.

Takav, relativno kratak rok u kojem ima pravo na podnošenje prijedloga za ovrhu radnik stječe nakon proteka paricijskog roka u kojem je tuženik (poslodavac) mogao dobrovoljno ispuniti ovu tražbinu.

Paricijski rok, u parnicama iz radnih odnosa, a kada se presudom nalaže izvršenje kakve činidbe (dakle upravo i u slučaju nalaganja vraćanja radnika na posao) jest 8 dana (čl. 436. Zakona o parničnom postupku - NN, 53/91, 91/92 i 112/99).

Dakle, za održanje roka propisanog odredbom čl. 238. Ovršnog zakona i time pravovremenog podnošenja prijedloga za ovrhu potrebno je računati paricijski rok od 8 dana, koji se računa od uručjenja presude tuženiku (ovršniku), a po proteku toga roka računa se navedeni daljnji rok od 30 dana za traženje ovrhe.

Takvo računanje rokova, radi ocjene pravovremenosti podnesenog prijedloga za ovrhu, moguće je i pravilno u slučajevima kada protiv ovršne isprave nije bila izjavljena žalba (dakle presuda je postala pravomoćna i ovršna istog dana). Drugačije je, međutim, u onim slučajevima kada se radi o ovršnoj ispravi protiv koje je bila izjavljena žalba te je presuda postala pravomoćna danom donošenja odluke suda drugog stupnja.

U takvom slučaju, kada je protiv presude bila izjavljena žalba, paricijski rok se računa od dostavljanja drugostupanjske odluke ovršeniku, ali se tada ima smatrati da je ovrhovoditelj stekao pravo podnijeti prijedlog za ovrhu u roku od 30 dana od dana kada je ovrhovoditelju dostavljena drugostupanjska odluka, jer tek je od toga dana on i saznao za sadržaj drugostupanjske odluke, pa time i stekao mogućnost tražiti prisilno ispunjenje svoje tražbine.

Takav je stav izrečen u rješidbi Županijskog suda u Zagrebu GŽ-1798/99 od 18. siječnja 2000:

“Uvodno označenim rješenjem odbačen je prijedlog za ovrhu ovrhovoditelja od 5. lipnja 1998. u dijelu kojim on traži da ga ovršenik vrati na rad i da mu povjeri poslove koje je obavljao prije nezakonitog prestanka radnog odnosa dana 14. lipnja 1995. kao nepravovremen (st. 1. izreke).

Protiv navedenog rješenja žalbu je izjavio ovrhovoditelj zbog svih razloga iz čl. 353. st. 1. Zakona o parničnom postupku (Narodne novine, 53/91 i 92/92 - dalje: ZPP) u dijelu u kojem je njegov prijedlog za ovrhu odbačen kao nepravovremen, s prijedlogom da se u tom dijelu to rješenje preinači, odnosno ukine.

Žalba je osnovana.

Sukladno odredbi iz čl. 238. Ovršnog zakona (Narodne novine, 57/96 - dalje: OZ), prijedlog za ovrhu iz čl. 237. tog zakona može se podnijeti u roku od 30 dana od dana kada je ovrhovoditelj stekao pravo da taj prijedlog podnese.

Kako se u konkretnom slučaju radi o ovršnoj ispravi protiv koje je izjavljena žalba, tada se ima smatrati da je ovrhovoditelj stekao pravo da podnese prijedlog za ovrhu u roku od 30 dana od dana kada je on primio drugostupanjsku odluku, s obzirom na to da je on tek toga dana saznao za njezin sadržaj.”

Propuštanjem traženja ovrhe u navedenom roku radnik će izgubiti i samo pravo tražiti vraćanje na posao.

Slijedom toga, ovršni sud bi pri odlučivanju o prijedlogu za ovrhu koji je, dakle, podnesen nakon proteka roka iz čl. 238. Ovršnog zakona, trebao prijedlog odbaciti jer na prekluzivne rokove (za razliku od zastarnih rokova) sud pazi i po službenoj dužnosti.

Ako, međutim, sud donese rješenje o ovrsi i pored činjenice da je protekao rok u kojem je ovrhovoditelj mogao podnijeti ovršni prijedlog, tada ovršenik može u žalbi istaknuti jedan od izričito navedenih opugnacijskih, razloga i to razlog iz toč. 5. st. 2. čl. 46. Ovršnog zakona, dakle navodeći da je pretekao rok u kojem se po samom zakonu može tražiti ovrha. Ovršni sud, postupajući u granicama svojih remonstrativnih standardnih ovlasti, ako utvrdi da je ovaj žalbeni razlog osnovan, morao bi ukinuti rješenje o ovrsi i ovršni prijedlog odbaciti te bi u takvom slučaju trebao ukinuti i sve provedene radnje.

Radi provjere osnovanosti navoda žalbe sud prvog stupnja može, u slučaju potrebe, saslušati stranke te obaviti druge izviđaje.

3.2. SREDSTVO I PREDMET OVRHE RADI VRAĆANJA RADNIKA NA POSAO

3.2.1. Sredstva ovrhe (čl. 4. st. 1. Ovršnog zakona) jesu one ovršne radnje ili sustav takvih radnji kojima se po zakonu tražbina prisilno ostvaruje.

Prisilno ostvarenje tražbine vraćanja radnika na posao provodi se, sukladno odredbi čl. 239. Ovršnog zakona, izricanjem novčanih kazni prema čl. 16. Ovršnog zakona. Novčane kazne izriču se prema odredbama Ovršnog zakona koje se odnose na ostvarenje radnje koju može obaviti ovršenik, dakle odgovarajućom primjenom odredbe čl. 232. Ovršnog zakona.

Ako prema ovršnoj ispravi samo ovršenik može obaviti činidbu koja je njome utvrđena, sud je dužan u rješenju o ovrsi ostaviti naknadni rok za ispunjenje obveze, a istovremeno zaprijetiti ovršeniku da će protiv njega izreći određenu novčanu kaznu (za slučaj neispunjenja te obveze).

Kazna se može izreći fizičkim osobama u iznosu od 1.000,00 kn do 30.000,00 kn, a pravnim osobama u iznosu od 10.000,00 kn do 100.000,00 kn. Ako ovršenik kojemu je sud zaprijetio novčanom kaznom ne ispuni obvezu - konkretno ne vrati ovrhovoditelja na posao, sud će na prijedlog ovrhovoditelja izreći tu kaznu, a ujedno će mu tim rješenjem odrediti novi rok za ispunjenje obveze i zaprijetiti novom novčanom kaznom, sada u većem iznosu nego što je bila prije zapriječena i izrečena kazna. Kazne se mogu ponavljati sve dok ovršenik ne postupi prema nalogu suda, ali najduže dok ukupan zbroj izrečenih kazni ne dostigne deseterostruki iznos prve izrečene kazne (čl. 232. st. 4. Ovršnog zakona).

Nedvojbeno je da ovako postavljeno sredstvo ovrhe nije dovoljno efikasno da samo po sebi dovede do brzog i konačnog ostvarenja ovrhovoditeljeve tražbine. Naime, ovršenik može izbjeći svoju obvezu plaćanjem kazni, čiji ukupni iznos za njega, u nekoj konkretnoj situaciji, može predstavljati i manji teret od ispunjenja te dugovane tražbine. Uz to, valja upozoriti da se uz takav način provedbe ovrha može pretvoriti u dugotrajno opetovano izricanje novčanih kazni.

Zato valja imati na umu da se u slučaju izricanja novčane kazne i ne radi o ispunjenju obveze ovršenika - odnosno ostvarenju tražbine, već samo o kazni ovršeniku, pa stoga sudovi već kada prvi put zaprijetite izricanjem određene novčane kazne moraju njezinu visinu odrediti tako da i samom svojom visinom zapriječena kazna djeluje na ovršenika da ispuni svoju obvezu, odnosno tražbinu ovrhovoditelja.

Pojačanje efikasnosti provedbe ovrhe u tim slučajevima nastavilo se donošenjem noveliranih odredbi Ovršnog zakona (Zakon o izmjenama i dopunama Ovršnog zakona - NN, 29/99), tako da je kroz odredbu čl. 307b. propisana i neovisna novčana kazna od 50.000,00 kn do 200.000,00 kn za prekršaj koji čini poslodavac ako niti nakon donošenja rješenja o ovrsi u skladu s nalogom iz ovršne isprave u roku od 8 dana ne vrati zaposlenika na rad.

Prekršajna kazna predviđena je i za odgovornu osobu poslodavca pravnu osobu u slučaju nepostupanja po takvom rješenju o ovrsi, i to u novčanom iznosu od 10.000,00 kn do 50.000,00 kn.

Uz to, odredba čl. 16. Ovršnog zakona sadržavala je u stavku 9. i ograničenje prema kojem se novčana kazna nije mogla izreći protiv Republike Hrvatske i jedinica lokalne uprave i samouprave te njihovih tijela. Isto tako i protiv odgovornih fizičkih osoba u tim tijelima u svezi s njihovom službenom dužnošću nije se mogla izreći novčana kazna ili zatvorska kazna. Takva je odredba faktično pružala mogućnost tim ovršenicima da stvarno onemoguće provedbu ovrhe vraćanjem radnika na posao jer se nije moglo primijeniti jedino sredstvo ovrhe i prisiliti time ovršenika na ispunjenje tražbine.

Odlukom Ustavnog suda Republike Hrvatske U-I-510/96, U-I-717/96 i U-I-1025/99 od 5. travnja 2000. (Narodne novine, 41/2000) ukinute su odredbe čl. 16. st. 9. Ovršnog zakona te je u odluci izrečeno:

“Odredbama glave 21. Ovršnog zakona propisan je postupak povodom prijedloga za ovrhu na temelju ovršne isprave kojom je poslodavcu naloženo da zaposlenika vrati na rad, odnosno u službu. Sama ovrha provodi se izricanjem novčanih kazni prema odredbama članka 16. Ovršnog zakona.

Prema osporenoj odredbi članka 16. stavka 9. novčana kazna ne može se izreći Republici Hrvatskoj niti jedinici lokalne uprave i samouprave, niti njihovim tijelima, a ona se, kao i zapriječena kazna zatvora, ne može izreći protiv odgovornih fizičkih osoba u tim tijelima u svezi s njihovom službenom dužnošću.

Ovakvim propisivanjem u odredbama članka 16. stavka 9. Ovršnog zakona osobe navedene u tim odredbama stavljene su u položaj da ne trebaju (ne moraju) poštovati odluku sudbene vlasti, niti su izjednačeni u svojim obvezama i dužnostima s ostalim poslodavcima. Ovo sve je u nesuglasju s naprijed navedenim načelima Ustava o jednakosti i vladavini prava kao najvišim vrednotama ustavnog poretka Republike Hrvatske, kao i s obvezom poštovanja pravnog poretka a što je propisano odredbama članka 3. i 5. stavka. 2. Ustava Republike Hrvatske.

Zbog izloženog, glede odredbi članka 16. stavka 9. Ovršnog zakona, temeljem odredbe članka 41. Ustavnog zakona o Ustavnom sudu Republike Hrvatske (Narodne novine, 99/99) ovaj postupak je pokrenut te budući da su ove odredbe u nesuglasju s navedenim odredbama Ustava Republike Hrvatske iste odredbe su ukinute temeljem odredbi članka 53. Ustavnog zakona o Ustavnom sudu Republike Hrvatske.”

3.2.2. Predmet ovrhe (čl. 4. st. 2. Ovršnog zakona) jesu one stvari i prava na kojima se po zakonu može provesti ovrha radi ostvarenja tražbine.

Kako je već prije navedeno, sredstvo ovrhe u slučaju ovrhe radi vraćanja zaposlenika na rad jest izricanje novčanih kazni, pa je stoga predmet ovrhe u tom slučaju, u pravilu, novčana tražbina ovršenika iz koje će se izvršiti naplata iznosa izrečene novčane kazne, s time da će sukladno odredbi čl. 16. Ovršnog zakona izrečenu novčanu kaznu sud izvršiti po službenoj dužnosti.

4. O VRAĆANJU RADNIKA NA POSAO

Zaposlenik je dužan i sam pokazati aktivnost i volju nastaviti s radom i nakon što je donesena presuda kojom je poništena nezakonita odluka

poslodavca (tuženika) i kojem je zaposleniku (tužitelju) omogućeno vraćanje na rad (službu), a ne čekati da ga poslodavac pozove na rad.

Isto tako radnik se, radi vraćanja na posao nakon poništenja nedopuštene odluke poslodavca, dužan odazvati svakodobnom pozivu poslodavca, pa i nakon proteka paricijskog roka, dakle i tijekom ovršnog postupka.

Naime, iako je poslodavac propustio vratiti zaposlenika na posao u paricijskom roku, pa time i uzrokovao potrebu pokretanja ovršnog postupka, on to može učiniti i tijekom ovršnog postupka pozivajući ovrhovoditelja da stupi na posao, te se ovrhovoditelj dužan takvom pozivu odazvati, jer da bi ovršenik mogao izvršiti činidbu (vraćanje radnika na posao), to uključuje i aktivnost samog ovrhovoditelja (tako u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev-1150/99 od 7. 11. 2000. - Izbor odluka br. 1/2001, sentencija broj 142).

U praksi sudova javlja se naravno i problem u vezi s utvrđenjem činjenice je li ili nije poslodavac ispunio naloženu mu obvezu vraćanja radnika na posao, posebice s obzirom na činjenicu odazivanja ili neodazivanja ovrhovoditelja stupiti u proces rada. Naravno da će razrješenje svake takve konkretne situacije biti posebno činjenično pitanje, ali pravilo je da ako ovršenik tvrdi da je ispunio svoju obvezu u ovršnom postupku, i to upravo u roku koji mu je odredio sud, dužan je o tome "bez odgode" izvijestiti sud, pa je stoga i teret dokaza o toj činjenici na njemu (argumenti iz čl. 232. st. 6. Ovršnog zakona).

Stoga je i propisano da će sud, prije izricanja novčane kazne kojom je zaprijetio prijašnjim rješenjem, omogućiti ovršeniku da se o tome očituje, a prema potrebi će održati i ročište radi izvođenja dokaza.

5. O NAKNADI PLAĆE U SLUČAJU VRAĆANJA RADNIKA NA POSAO

Odredba Ovršnog zakona (čl. 240) omogućuje ovršeniku koji je, na temelju ovršne isprave, podnio prijedlog da bude vraćen na posao predložiti sudu i donošenje rješenja kojim će odrediti da mu je ovršenik (poslodavac) dužan isplatiti na ime plaće mjesečne iznose koji su dospjeli od pravomoćnosti odluke pa sve dok ponovno ne bude vraćen na posao te ujedno odrediti ovrhu radi naplate tih iznosa.

Znači da za takav zahtjev koji će realizirati u ovršnom postupku ovrhovoditelj ne mora imati ovršnu ispravu kojom bi bila utvrđena i naložena takva obveza poslodavca, već će upravo ovršni sud u rješenju o ovrshi utvrditi postojanje obveze te njezinu visinu i na temelju toga odrediti ovrhu.

Tako je u odlukama koje su donijete po žalbama ovršenika i koje su se temeljile upravo na tvrdnji ovršenika da ne postoji ovršna isprava za isplatu naknade plaće rečeno:

"Nije sporno da tuženik, ovdje ovršenik, nije tužitelj, ovdje ovrhovoditelj, vratio na radno mjesto niti mu analogno tome ne isplaćuje iznose mjesečne plaće koje je do časa prestanka radnog odnosa ovrhovoditelj primao.

Sud prvog stupnja utvrdio je iznos bruto plaće koju bi ovrhovoditelj u relevantnom razdoblju primio, a temeljem dobivenih podataka Ministarstva RH, Sektor za financije i proračun, Uprava za financije.

U skladu s navedenim pravilno je primijenio materijalno pravo koje je za konkretan slučaj sadržano u odredbi čl. 240. Ovršnog zakona.

Ova zakonska norma propisuje mogućnost ovrhovoditelja da ako je podnio prijedlog da bude vraćen na rad, odnosno u službu, može predložiti da sud donese rješenje kojim će odrediti da mu je ovršenik dužan isplatiti na ime plaće mjesečne iznose dospjele od pravomoćnosti odluke pa dok ponovno ne bude vraćen na posao, te odrediti ovrhu radi naplate dosuđenih iznosa.

U skladu sa stavkom 3. ove norme, rješenje kojim se prijedlog za naknadu prihvaća ima učinak rješenja kojim se utvrđuje postojanje obveze ovršenika i učinak rješenja o ovrshi.

Neosnovani su stoga žalbeni navodi koji se u osnovi svode na tvrdnju o nepostojanju ovršnog naslova za donošenje rješenja o ovrshi i upitnosti visine potraživanja ovršenika.

Naprotiv, pravilna je i zakonita odluka suda prvog stupnja koja je donesena u skladu s odredbama glave 21. Ovršnog zakona, a koja regulira i institut ovrhe radi vraćanja na rad, odnosno službu, kao specijalne odredbe zakona, a posebno već posebno spomenuti čl. 240. Zakona" (Županijski sud Zagreb, Gž-9987/99-2 od 2. studenoga 1999).

"Ne može se prihvatiti stajalište suda prvog stupnja, da je neosnovan ovršni prijedlog ovrhovoditelja, jer da ovršnom ispravom temeljem koje ovrhovoditelj traži isplatu plaće nije određena obveza ovršenika na njezinu isplatu.

To iz razloga što ovrhovoditelj traži da se provede ovrha na temelju odredbe iz čl. 240. st. 1, 3, 5. i 7. Ovršnog zakona, a u tom slučaju ne radi se o obvezi na isplatu plaće čija visina mora biti utvrđena u ovršnoj ispravi temeljem koje je ovrhovoditelj vraćen na rad kod ovršenika, jer je bitna samo pretpostavka da je ovrhovoditelj podnio prijedlog da bude vraćen na rad (čl. 240. st. 1. Ovršnog zakona)." (Županijski sud u Bjelovaru, Gž-19/00 od 13. siječnja 2000, Izbor odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. 1/2001, sentencija 233).

Riječ je dakle o situaciji kada se odustalo od pravila da rješenje o ovrshi mora biti potpuno u skladu s ovršnom ispravom jer u ovom slučaju i sam prijedlog nije u skladu s ovršnom ispravom, ali se takvo rješenje temelji na izričitoj zakonskoj odredbi.

Isto tako, takva je situacija iznimka i od pravila da se u ovršnom postupku u načelu ne mogu i ne smiju utvrđivati potraživanja ovrhovoditelja te da se sve sporne činjenice imaju utvrditi u za to predviđenom spornom postupku.

Ipak, Ovršni zakon, propisujući tu mogućnost, jasno određuje i kriterije koje ovršni sud mora primijeniti pri utvrđivanju postojanja obveze i njezine visine, izričito propisujući da se mjesečna naknada plaće određuje u onom iznosu koji bi ovrhovoditelj ostvario da je bio na radu. Dakle, u obavljanju onih poslova koje je zaposlenik obavljao prije nego što mu je nezakonito otkazan ugovor o radu, a ako takvog mjesta nema, tada onih poslova koji po svojem sadržaju odgovaraju poslovima koje je obavljao prije nedopuštenog odnosno nezakonitog prestanka radnog odnosa. Ta naknada obuhvaća i plaćanje poreza te drugih davanja na osnovi plaće (st. 5. čl. 240. Ovršnog zakona).

Ako ovršni sud samo djelomice prihvati zahtjev za isplatu naknade plaće, jer utvrdi da je zahtjev postavljen u prijedlogu ovrhovoditelja viši od iznosa koji je ovršni sud utvrdio primjenom spomenutih kriterija iz st. 5. čl. 240. Ovršnog zakona, uputit će ovrhovoditelja da ostatak ostvaruje pred za nadležnim sudom.

Pri tome valja napomenuti da činjenica što zaposlenik za vrijeme nakon pravomoćnosti presude, zbog toga što nije vraćen na rad, prima naknadu kao nezaposlen, nema utjecaja na utvrđivanje postojanja obveze poslodavca (i visinu te obveze) za isplatom naknade plaće, jer će zaposlenik iznose te naknade biti dužan vratiti Zavodu za zapošljavanje. Stoga je i ovlašten od poslodavca tražiti isplatu naknade plaće za razdoblje kroz koje je primao novčanu naknadu iz osnove svoje nezaposlenosti.

Takav prijedlog ovršenik može podnijeti u samom ovršnom prijedlogu, radi ostvarenja "glavne tražbine" - tražbine koja je sadržana u ovršnoj ispravi (vratanje na rad), ali ako to nije učinio, može takav prijedlog podnijeti i naknadno, sve do završetka ovršnoga postupka. Odredbe o završetku ovrhe sadržane su u odredbi čl. 68. Ovršnog zakona.

Rješenjem kojim ovršni sud prihvata prijedlog za naknadu ima učinak rješenja o ovrsi (čl. 240. st. 3. Ovršnog zakona) i može se provesti prije njegove pravomoćnosti.

Osim na način na koji je pokazano, a temelji se na odredbama Ovršnog zakona, ovrhovoditelj može svoje pravo na naknadu plaće ostvarivati u posebnom postupku pred nadležnim sudom.

LITERATURA I SUDSKA PRAKSA

1. Ivica Crnić, Komentar zakona o radu, Organizator - Zagreb, 1999.
2. Ivica Crnić, Komentar Izmjene i dopune Zakona o radu, Organizator
3. Dušanka Marinković-Drača, Marijan Ruždjak, Ilija Tadić, Zakon o radu - Komentar, Sudska praksa, TEB, Zagreb, ožujak 2001.
4. Dubravko Abramović, Nedopušteni otkaz ugovora o radu i vraćanje zaposlenika na rad u postupku ovršnosudske zaštite, Informator, male stranice, broj 4601 od 11. 4. 1998.
5. Mr. sc. Ines Gović, Otkaz ugovora o radu i privremeno vraćanje radnika na posao u parničnom postupku, Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa, Ing biro, veljača 2002.

Izbor odluka: Vrhovni sud Republike Hrvatske
- 1999. - 2 - (sentencija 165)
- 1997. - 2 - (sentencija 78)
- 2001. - 2 - (sentencije 138, 140)
- 2001. - 1 - (sentencije 142, 233)

Branko Hrvatin

RETURN OF EMPLOYEE TO WORK IN LITIGATION AND ENFORCEMENT PROCEEDINGS

In this paper the author presents basic procedural requirements necessary to exercise court protection of the rights from employment by return of employee to work, pointing out to the practice of courts but also to certain dilemmas caused by implementation of the standpoints taken by the courts. The author concludes that in large number of cases the final return of the employee is exercised in enforcement proceedings even though the protection has been obtained in litigation proceedings. The author points out to the court practice in application of enforcement proceedings instituted for return of the employee to work.