

## **ОБАВЕЗА ПОСЛОДАВЦА ДА ЗАПОСЛЕНОГ ВРАТИ НА РАД НАКОН ПОНИШТАЈА РЕШЕЊА О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА**

Питање на које радно место ће запослени бити враћен након поништаја решења о престанку радног односа, је ствар целисходности и процене самог послодавца, уз једино ограничење да то радно место одговара стручној спреми и радној способности запосленог. Уставни суд сматра да је питање правне технике да ли ће послодавац извршењу судске одлуке приступити кроз измену уговорених услова рада или закључењем потпуно новог уговора о раду.

Из образложења:

Уставни суд полази од тога да је спорни Уговор о раду од 23. новембра 2006. године тужени са подносиошком уставне жалбе закључио у поступку добровољног извршења правноснажне и извршне пресуде Четвртог општинског суда у Београду од 30. 11. 2004. године, којом је обавезан да подносиошкун уставне жалбе врати на рад и распореди на послове и радне задатке који одговарају њеној стручној спреми и радним способностима. Одредбом члана 191. став 1. Закона о раду из 2005. године (у даљем тексту: ЗОР), који се примењивао у конкретном случају, било је прописано да ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева. Поред тога што наведена извршна исправа није садржала обавезу туженог да подносиошкун, након враћања на рад, распореди на радно место на коме је до незаконитог отказа радила, Уставни суд констатује да ни одредбама ЗОР таква обавеза није била прописана за послодавца, већ само да запосленог, на његов захтев, врати на рад. С тим у вези, наводи подносиошкуне, како Уставни суд закључује последица су њеног погрешног тумачења одредаба ЗОР којима су биле регулисане правне последице незаконитог отказа.

Поништај решења о престанку радног односа и обавезивања послодавца извршном судском исправом да запосленог врати на рад, по схватању Уставног суда, представља новонасталу околност за послодавца, нарочито у ситуацији у којој је статусни радни спор трајао извесно време. Велика је вероватноћа да су током трајања радног спора код послодавца наступиле организационе промене (нпр. измена систематизације радних места укидањем послова или смањењем броја извршилаца на одређеним пословима). Неопходно је да послодавац у таквој ситуацији на одговарајући начин реагује, утолико што ће приступити обезбеђивању услова за извршење правноснажне и извршне судске пресуде. По мишљењу Уставног суда, неретко може подразумевати и прилагођавање акта о систематизацији тој новонасталој околности, као што је у конкретном случају реч. Питање на које радно место ће запослени бити враћен је ствар целисходности и процене самог послодавца, уз једино ограничење да то радно место одговара стручној спреми и радној способности запосленог. Уставни суд сматра да је питање правне технике да ли ће послодавац извршењу судске одлуке приступити кроз измену уговорених услова рада или закључењем потпуно новог уговора о раду. Обавеза послодавца је, по схватању Уставног суда извршена самом понудом за закључење уговора за рад на одговарајућем радном месту, на који начин послодавац јасно исказује своју спремност да испуни обавезу враћања запосленог на рад.

Уставни суд је имао у виду и тврдњу подносиоце уставне жалбе да су у време њеног враћања на рад на радном месту на коме је она радила у периоду до незаконитог отказа, запослене две нове раднице, што имплицира на то да је тужени имао могућност да и њу распореди на то радно место, али налази да је иста без утицаја, имајући и виду становиште изражено у претходном ставу, а посебно да ова тврдња у парничном поступку који претходи уставној жалби није доказана.

Уставни суд је оценио да оспореном пресудом Апелационог суда у Београду, Гж. 654/12 од 3. октобра 2013. године нису повређена права подносиоце уставне жалбе на правично суђење и на рад, зајемчена одредбама члана 32. став 1. и члана 60. ст. 1. и 3. Устава. **(Одлука Уставног суда Србије, Уж. 461/14 од 14. априла 2016)**