

Vraćanje na mandatno radno mjesto nakon opoziva s funkcije

Sud ne može naložiti vraćanje radnika na mandatno (voditeljsko) radno mjesto kada je radnik ranije opozvan s te funkcije, odluku o opozivu nije pobijao, a uvjet za obavljanje poslova tog radnog mjesta je imenovanje od strane uprave poslodavca. U takvoj situaciji ne postoje pretpostavke za restituciju na to konkretno radno mjesto.

Pravno pitanje

Može li sud naložiti vraćanje radnika na mandatno radno mjesto (npr. voditelja podružnice) ako je radnik ranije opozvan s te funkcije, odluku o opozivu nije pobijao, a uvjet za obavljanje poslova tog radnog mjesta je imenovanje od strane uprave poslodavca?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 1106/2025-2, revizija poslodavca je osnovana pa je drugostupanjska presuda u dijelu o vraćanju na rad preinačena, a tužbeni zahtjev za vraćanje na mandatno radno mjesto voditelja odbijen. Riječ je o tzv. menadžerskom (mješovitom) ugovoru iz članka 4. Zakona o radu, kojim je funkcija voditelja vezana uz mandatno razdoblje odnosno do opoziva. Kako je radnik pravovaljano opozvan s funkcije, opoziv nije sudski osporavao, a za obavljanje poslova tog radnog mjesta nužno je imenovanje od strane uprave, otpao je temelj za obavljanje poslova voditelja. Sud stoga ne može naložiti vraćanje na to radno mjesto; sam opoziv predstavlja opravdan razlog za redoviti otkaz, a poslodavac je uz to proveo i propisani postupak savjetovanja.

Što ovo znači u praksi

Kod menadžerskih i mandatnih radnih mjesta pravni položaj radnika bitno se razlikuje od klasičnog radnog odnosa: opoziv s funkcije (ako se ne ospori) troši temelj za obavljanje tih poslova. Radnik koji smatra opoziv nezakonitim mora ga pravodobno sudski pobijati – propust to učiniti onemogućuje kasniji zahtjev za vraćanje na to radno mjesto. Poslodavcima to potvrđuje da je jasno ugovaranje mandatne prirode funkcije i uvjeta imenovanja ključno.

