

Vraćanje na rad nakon nedopuštenog otkaza i stvarno obavljano radno mjesto

Kada je utvrđeno da je otkaz nedopušten, pravo na vraćanje na rad odnosi se na radno mjesto na kojem je radnik stvarno radio, a ne nužno na ono navedeno u pisanom ugovoru o radu. Ako je radnik faktično obavljao poslove drugog radnog mjesta (temeljem usmenog ugovora), ne može osnovano zahtijevati vraćanje na radno mjesto za koje nema sklopljen ugovor i čije poslove nikada nije obavljao.

Pravno pitanje

Pretpostavlja li vraćanje radnika na rad, u smislu članka 124. stavka 1. Zakona o radu, vraćanje na radno mjesto navedeno u (otkazanom) pisanom ugovoru o radu, ili na radno mjesto na kojem je radnik stvarno radio?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Revd-2050/2025-2, prijedlog za dopuštenje revizije odbijen je jer polazi od pogrešne pretpostavke o tome za koje je radno mjesto sklopljen ugovor o radu. U postupku je utvrđeno da je radnica, temeljem usmeno sklopljenog ugovora, faktično obavljala poslove drugog radnog mjesta od onog navedenog u pisanom ugovoru. Zato neosnovano zahtijeva vraćanje na radno mjesto za koje nema sklopljen ugovor i čije poslove nikada nije obavljala. Budući da odgovor na postavljeno pitanje ne bi promijenio ishod spora (ne koincidira s utvrđenjima o stvarno obavljanim poslovima), nisu ispunjene pretpostavke za dopuštenje revizije.

Što ovo znači u praksi

Restitucija nakon nedopuštenog otkaza vraća radnika na posao koji je stvarno obavljao, a ne na formalni opis iz papira ako on ne odgovara stvarnosti. Stvarno obavljani poslovi (i usmeni dogovori o radnom mjestu) mogu biti odlučni. Objema stranama to naglašava važnost da pisani ugovor o radu odražava stvarno radno mjesto i poslove, jer se u sporu utvrđuje činjenično stanje, a ne samo sadržaj isprave.

