

Otkaz bez savjetovanja s radničkim vijećem: ništetnost ili nedopuštenost i sudski raskid

Iako

Pravno pitanje

Treba li odluku o otkazu donesenu bez obveznog savjetovanja s radničkim vijećem utvrditi ništetnom (kako propisuje članak 150. stavak 12. Zakona o radu) ili nedopuštenom, i s kojim danom prestaje radni odnos u slučaju sudskog raskida ugovora o radu?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 477/2023-3, premda članak 150. stavak 12. Zakona o radu propisuje ništetnost odluke donesene protivno obvezi savjetovanja s radničkim vijećem, prema ustaljenoj dugogodišnjoj praksi u takvom se slučaju prihvaća zahtjev za utvrđenje **nedopuštenosti** otkaza. Termini „ništetnost” i „nedopuštenost” kod ocjene valjanosti otkaza imaju isti pravni učinak i značaj, a Zakon o radu (članci 124. i 125.) o vraćanju radnika i sudskom raskidu koristi upravo pojam nedopuštenog otkaza. Kako su u ovom predmetu otkazi već pravomoćno utvrđeni nedopuštenima, radniku je pružena jednaka zaštita pa nema osnove za dodatno utvrđenje ništetnosti. U pogledu sudskog raskida (članak 125. Zakona o radu), sud je istaknuo da radni odnos prestaje s danom koji odredi sud, uzimajući u obzir okolnosti svakog konkretnog slučaja.

Što ovo znači u praksi

Propust poslodavca da provede obvezno savjetovanje s radničkim vijećem vodi do nevaljanosti otkaza, ali se sudska zaštita ostvaruje kroz utvrđenje nedopuštenosti – odabir termina „ništetnost” umjesto „nedopuštenost” ne donosi radniku dodatnu zaštitu ako je otkaz već oboren. Kod sudskog raskida ugovora o radu dan prestanka nije unaprijed određen zakonom, nego ga sud utvrđuje prema okolnostima, što utječe na obračun naknade plaće i štete.

