

Suglasnost radničkog vijeća i kriteriji za socijalni odabir

Pravno pitanje

Znači li zaštita iz članka 151. Zakona o radu – prema kojoj poslodavac za određene kategorije radnika odluku o otkazu može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća – ujedno i prednost tih radnika pri zadržavanju na radu u smislu članka 115. stavka 2. Zakona o radu? Može li okolnost da je radnik osoba s invaliditetom biti kriterij prednosti?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 733/2022-2, odredbom članka 151. stavka 1. točke 1. do 5. Zakona o radu propisano je da za određene kategorije radnika poslodavac samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu, odnosno odluku o uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. toga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije (stavak 6.). Tom je odredbom za navedene radnike propisana zaštita kroz sam postupak otkazivanja (suodlučivanje umjesto savjetovanja), ali za te radnike nije posebno propisana i prednost pri odlučivanju sukladno odredbi članka 115. stavka 2. Zakona o radu. Okolnost da je neki radnik osoba s invaliditetom poslodavac može odrediti kao jedan od kriterija za ocjenu prednosti pojedinog radnika u zadržavanju na radu, koji bi kriterij – kao i drugi kriteriji – prilikom bodovanja trebao biti određen.

Što ovo znači u praksi

Postupovna zaštita (suglasnost radničkog vijeća) i materijalna prednost pri zadržavanju na radu dva su odvojena instituta: prva ne povlači automatski drugu. Poslodavac invaliditet smije uzeti kao kriterij socijalnog odabira, ali ga, kao i sve ostale kriterije, mora unaprijed jasno odrediti i bodovati.