

# Otkaz ugovora o radu učitelju zbog organizacijskih razloga

*U osnovnim školama se zbog manjeg broja upisa učenika smanjuje broj razrednih odjela stoga dolazi do viška učitelja i prestaje potreba za radom određenog broja zaposlenih učitelja. Smanjeni broj razrednih odjela zbog manjeg broja upisanih učenika je opravdani organizacijski razlog za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu učitelju.*

*U nastavku teksta opširnije o utvrđivanju organizacijskih viškova učitelja prema propisanim zakonskim kriterijima, o drugim kriterijima, o uspoređivanju učitelja prema zakonskim kriterijima posebice učitelja razredne nastave u osnovnoj školi koja u svom sastavu ima područne škole odnosno područne razredne odjele, o najvažnijim zakonskim odredbama na temelju koji se donosi odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu učitelju i o stajalištima sudske prakse.*

## 1. UVOD

U osnovnoj školi nastava se organizira po razredima, a neposredno izvodi u razrednom odjelu i obrazovnoj skupini. Za svaku osnovnu školu ured državne uprave u županiji, odnosno Gradski ured nadležan za poslove obrazovanja odlukom utvrđuje broj redovitih i kombiniranih razrednih odjela za svaku školsku godinu, na temelju ukupnog broja upisanih učenika u pojedinoj osnovnoj školi. Ministar znanosti, obrazovanja i mladih pravilnikom propisuje broj učenika u redovitom i kombiniranom razrednom odjelu ili odgojno-obrazovnoj skupini u osnovnoj školi. Osnovna škola u kojoj se smanji broj razrednih odjela u odnosu na prethodnu školsku godinu zbog manjeg broja upisa učenika bit će prinuđena utvrđivati organizacijski višak učitelja u razrednoj ili predmetnoj nastavi i donijeti odluku o otkazu ugovora o radu učitelju zbog poslovno uvjetovanog otkaza. Također, zbog smanjenja broja razrednih odjela može se smanjiti ukupni fond sati određenog predmeta u predmetnoj nastavi te može prestati potreba za radom učitelja predmetne nastave u dijelu radnog vremena.

## 2. UTVRĐIVANJE ORGANIZACIJSKOG VIŠKA UČITELJA, USPOREĐIVANJE UČITELJA KOJI RADE NA ISTOM RADNOM MJESTU, PRIMJENA

## ZAKONSKIH KRITERIJA I AUTONOMNIH KRITERIJA

Prema člankom 115. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14., 127/18., 98/19. i 151/22., 64/23- OUSRH) u nastavku: ZR) učitelju za kojeg se utvrđi da je organizacijski višak osnovna škola kao poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom samo ako ima **opravdani razlog** za otkaz. U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu **ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga.**

Također, pored opravdanog razloga za poslovno uvjetovani otkaz prema članku 115. ZR poslodavac koji zapošljava 20 ili više radnika pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, **mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.** Dakle, prema članku 115. ZR da bi poslovno uvjetovani otkaz radnika bio zakonit mora kod poslodavca prestati potreba za obavljanjem određenog posla zbog opravdanog razloga koji može biti gospodarski, tehnički ili organizacijski i moraju se primijeniti isti zakonski kriteriji na sve radnike (trajanje radnog odnosa, starost i obveza uzdržavanja koje terete radnike) pri odlučivanju koji je radnik višak kod uspoređivanja više radnika koji rade na istom radnom mjestu.

U dvojbi je li prema članku 115. ZR opravdani zakonski razlog za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu učitelju smanjeni broj razrednih odjela u školi zbog manjeg upisa učenika navodi se stajalište sudske prakse izraženo u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske Revr-224/05 od 6.7.2015. u kojoj se ističe da „Upisani manji broj učenika od predviđenih, što je dovelo do organizacijskih promjena u školi radi čega je prestala potreba za tri radnice, je opravdani razlog za otkaz.“.

U slučaju smanjenja broja razrednih odjela razredne nastave u osnovnoj školi koja ima matičnu i područne škole odnosno područne odjele dvojba je kada se pojavi višak učitelja razredne nastave primjerice samo u matičnoj školi ili samo u određenoj područnoj školi je li osnovna škola mora prilikom odlučivanja koji je učitelj razredne nastave organizacijski višak uspoređivati sve učitelje razredne nastave koji su zaposleni u osnovnoj školi na radnom mjestu učitelja razredne nastave prema zakonskim kriterijima iz članka 115. ZR (trajanje radnog odnosa, starost i obveza uzdržavanja koje terete radnike) ili prema zakonskim kriterijima uspoređivati samo učitelje razredne nastave zaposlene u matičnoj školi odnosno samo učitelje zaposlene u područnoj školi u kojoj je smanjen razredni odjel. Dvojba je u praksi na kojoj razini osnovna škola mora uspoređivati učitelje razredne nastave može li na razini osnovne škole ili područne škole.

Prema stajalištu sudske prakse izraženom u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske Revr-611/04. od 9.3.2015. pored ostalog, ističe se kod donošenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu bilo je potrebno kroz navede zakonske kriterije cijeliti ne samo zaposlenike koji obavljaju razrednu nastavu u matičnoj školi već i zaposlenike u područnoj školi. Ovo zato, jer je prema navedenim propisima tužena osnovna škola poslodavac, a ne područna škola. Prema navedenoj odluci stajalište je sudske prakse da osnovna škola mora

uspoređivati sve učitelje razredne nastave zaposlene u osnovnoj školi.

U praksi je dvojba je li poslodavac osim zakonskih kriterija može uzeti u obzir i neke druge kriterije pri utvrđivanju organizacijskog viška. Prema stajalištu sudske prakse može (kvalitetu, odgovornost, točnost i urednost u radu). Ovo stajalište je izraženo u odlukama Vrhovnog suda Republike Hrvatske Revr-372/06-2 od 13.9.2016 i Revr-422/08 od 4.3.2009.

O autonomnim kriterijima za poslovno uvjetovani otkaz stajalište sudske prakse izraženo je u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske Revr-102/06- 2. Ističe se da je autonomno pravo poslodavca da osim zakonom propisanih kriterija, koje mora uzeti u obzir, odredi i druge kriterije, kao i da odredi kojim kriterijima će dati prednost.

Također, prema stajalištu sudske prakse izraženom u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske Revr- 87/04. od 5.5.2004. autonomna je odluka poslodavca kojoj će od okolnosti trajanje radnog odnosa, starost i obveze uzdržavanja koje terete radnika dati prednost.

Dakle, prema navedenim stajalištima sudske prakse pri uspoređivanju radnika koji rade na isto radnom mjestu radi utvrđivanja koji je radnik višak poslodavac mora uzeti u obzir zakonom propisane kriterije, a može odrediti i druge kriterije koji se tiču odnosa prema radu. Poslodavac ima autonomno pravo odrediti kojem će kriteriju dati prednost, ali mora propisane i autonomno određene kriterije jednako primijeniti na sve radnike i na temelju kriterija koje je primijenio utvrditi koji radnik treba ostati na radu a koji je višak, te ne smije primjenom kriterija niti jednog radnika staviti u neravnopravan položaj. Zakon o radu ne popisuje kakav radni staž se uzima kao kriterij trajanja radnog odnosa.

Prema članku 50. Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (Narodne novine, broj 29/24. dalje u tekstu: TKU) [kao staž kod istog poslodavca](#)

računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

Kod kriterija postojanja obveze uzdržavanja ZR ne popisuje kakva obveza uzdržavanja se uzima u obzir. Obvezu uzdržavanja uređuje Obiteljski zakon (Narodne novine, br. 103/15.,98/19 i 47/20, 49/23 i 156/23) od članka 288. do članka 305. (uzdržavanje djece, roditelja, drugih srodnika i maćeha ili očuha, uzdržavanje izvanbračnog druga i roditelja izvanbračnog druga). Radi priznavanja i pravilnog utvrđivanja kriterija postojanja obveze uzdržavanja osnovna škola treba pribaviti od učitelja koji se uspoređuju potvrdu ili druge dokaze o uzdržavanim osoba u vrijeme kad se utvrđuje organizacijski višak.

ZR propisuje zaštitu od otkaza za određenu kategoriju radnika, **apsolutnu zaštitu i relativnu zaštitu radnika od otkaza.**

Poslodavac **apsolutno zaštićenoj kategoriji radnika ( iz članka 34. i članka 38. ZR) za koje je propisana zabrana od otkaza ne smije otkazati ugovor. Takav otkaz bio bi nezakonit.** Poslodavac može otkazati ugovor o radu relativno zaštićenoj kategoriji radnika od otkaza ( iz članka 151. i članka 188. ZR) uz uvjet ako pribavi prethodnu suglasnost na otkaz radničkog vijeća. Ako radničko vijeće uskrati takovu suglasnosti može zatražiti prema članku 151. ZR u roku 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti ( koja mora biti obrazložena) nadomještanje suglasnosti od suda ili arbitraže.

U članku 34. ZR propisana je apsolutna zabrana od otkaza. Prema ovoj odredbi poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji

dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisima o rodiljnim i roditeljskim potporama poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. Otkaz bi bio nezakonit ako su na dan davanja otkaza poslodavcu bile poznate ove navedene okolnosti ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o nekoj od ovih navedenih okolnosti i dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili ovlaštenog tijela.

Članom 38. ZR propisana je apsolutna zabrana otkazivanja za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu i profesionalne bolesti radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti.

Člankom 188. ZR propisana je zaštita sindikalnog povjerenika od otkaza. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti sindikata ne može se otkazati ugovor o radu. Ako sindikat uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti **sudska odluka.** Zaštita sindikalnog povjerenika propisana je i u članku 55. GKU za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, koji se na temelju odluke Vlade RH i dalje primljenjuje do sklapanja novog GKU, te u članku 100. TKU za zaposlenike u javnim službama.

Slijedom navedenoga, osnovna škola pri utvrđivanju organizacijskog viška učitelja zbog smanjenja razrednog odjela, mora utvrditi ima li među učiteljima koji se uspoređuju učitelje koji su prema ZR apsolutno ili relativno zaštićeni od otkaza, te ne može otkazati ugovor o radu apsolutno zaštićenim radnicima od otkaza, a može otkazati relativno zaštićenim

radnicima samo ako pribavi propisane suglasnosti.

Ravnatelj škole će utvrditi i iskazati višak učitelja, te donijeti odluku o utvrđivanju organizacijskog viška. Ova odluka ne proizvodi pravnik učinak otkaza u odnosu na učitelja koji je utvrđen i iskazan viškom jer se ovom odlukom ne otkazuje učitelju ugovor o radu. Stoga se protiv ove odluke ne može zatražiti pravna zaštita. Prema članku 26. GKU škola je odmah po donošenju odluke o utvrđivanju organizacijskog viška obvezna prijaviti prestanak potrebe za zaposlenikom (djelomično ili u cijelosti) koji ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a utvrđen je organizacijskim viškom, radi uvrštavanja tog zaposlenika u listu (evidenciju) zaposlenika. Listu (evidenciju) zaposlenika vodi Ured i Povjerenstvo na razini županije.

### 3.ODLUKA O POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU

Prema ZR prije donošenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu učitelju ravnatelj škole ima obvezu provesti savjetovanje o namjeri donošenja odluke o otkazu učitelju s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom. Zahtjev kojim traži očitovanje i suglasnost na namjeravanu odluku o otkazu ravnatelj škole treba dostaviti radničkom vijeću u pisanom obliku, s potrebitim podacima. Primjerice, može priložiti tabelarni prikaz kriterija koje je uvažio i rukovodio za svakog pojedinog učitelja, obrazložiti opravdani razlog za otkaz i kriterije o kojima je vodio računa, kojim kriterijima je dao prednost i sl. Radničko vijeće (u osnovnoj školi koja nema radničko vijeće sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća) je obvezno u roku od osam dana dostaviti očitovanje ravnatelju škole, ako se ne očituje smatra se da nema primjedbi na otkaz. Kod uskrate suglasnosti škola može zatražiti nadomještanje suglasnosti sukladno ZR.

Odluku o otkazu ugovora o radu učitelju zbog poslovnog uvjetovanog otkaza donosi ravnatelj škole uz prethodnu suglasnost školskog odbora.

Prema članku 120. ZR otkaz mora biti u pisanom obliku, obrazložen i dostavljen osobi kojoj se otkazuje.

Bitno je naglasiti, da je prema stajalištu sudske prakse važno obrazloženje odluke o otkazu ugovora o radu. Stoga u obrazloženju odluke o poslovno uvjetovanom otkazu učitelju osnovna škola trebala naznačiti opravdani razlog za otkaz (primjerice, organizacijski razlog smanjenje broja razrednih odjela zbog manjeg broja upisa učenika), da je uvažila zakonom propisane kriterije (trajanje radnog odnosa, starost i obvezama uzdržavanja koje terete radnika), osim zakonom propisanih kriterija naznačiti druge kriterije koji se tiču odnosa prema radu ako ih je autonomno škola odredila, da je pri odlučivanju kojem učitelju dati otkaz kod uspoređivanja učitelja jednako primijenila kriterije na sve učitelje koji rade na istom mjestu rada, da su svi učitelji stavljeni u isti položaj, i navesti pribavljene potrebite suglasnosti radničkog vijeća i školskog odbora.

Također, u slučaju sudskog spora i pobijanja odluke o otkazu teret dokaza je na poslodavcu, te će sud uzeti u obzir kod dokazivanja pored ostalog i obrazloženje odluke o otkazu.

#### **OTPREMNINA**

Učitelj kojemu škola otkáže ugovor o radu zbog organizacijskih razloga pripada otpremnina u skladu sa člankom 126. ZR. **Iznimno otpremninu prema članku 126. stavku 2. ZR neće ostvariti učitelj koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.**

Učitelj će imati pravo na isplatu povlaštene otpremnine pod uvjetima propisanim u članku 47. TKU za zaposlenike u javnim službama ako ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca. Staž kod istog poslodavca kod izračuna otpremnine utvrđuje se u skladu s

odredbom članka 50. TKU za zaposlenike u javnim službama.

#### 4. ZAKLJUČAK

Uz poznavanje zakonskih odredbi koje se primjenjuju na otkaz ugovora o radu radi donošenja zakonite odluke o poslovno

uvjetovanom otkazu učitelja zbog organizacijskog razloga smanjenja broja razrednih odjela nužno je poznavanje i sudske prakse (odluka sudova o otkazu).

Prilog: Ogledni primjer tablice za uspoređivanje učitelja koji rade na istom radnom mjestu u osnovnoj školi.

27. kolovoza 2024.

Ružica Vukobratović

#### Ogledni primjer:

Osnovna škola \_\_\_\_\_

Dana, \_\_\_\_\_ 2024.

USPOREĐIVANJE UČITELJA KOJI RADE U OSNOVNOJ ŠKOLI \_\_\_\_\_  
NA RADNOM MJESTU UČITELJA \_\_\_\_\_

prema članku 115. stavku 4. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17., 98/19. 151/22. I 64/23) i članku 50. stavak 1. Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (Narodne novine, broj 29/24)

R.b.	IME I PREZIME UČITELJA	STAROST UČITELJA (godina, mjesec, dan)	STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA (neprekidni staž u javnim službama)	OBVEZA UZDRŽAVANJA KOJE TERETE RADNIKA

Uspoređivanjem prema zakonskim kriterijima svih navedenih učitelja koji rade na radnom mjestu \_\_\_\_\_ utvrđuje se organizacijskim viškom učiteljica \_\_\_\_\_, koja ima \_\_ života, \_\_ staža kod istog poslodavca, nema obvezu uzdržavanja.

Ravnatelj

#### DOSTAVITI:

1. \_\_\_\_\_ sindikalnom povjereniku
2. \_\_\_\_\_ predsjedniku školskog odbora