

OTKAZ UGOVORA O RADU –
AKTUALNOSTI U POGLEDU RAZLOGA I
POSTUPKA OTKAZIVANJA S POSEBNIM
OSVRTOM NA DJELATNOST ŠKOLSTVA

Darko Milković

Poreč, 19. ožujka 2026.

Kovačić konzalting d.o.o & UTIRUŠ

Prestanak ugovora o radu otkazom

- Čl. 112. stavak 1. ZOOOSŠ propisano je da radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.
- Čl.112. st.1.toč.9. ZR – ugovor o radu prestaje otkazom.
- Čl.115. st.1. ZR – poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (**redoviti otkaz**), ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:
 - 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (**poslovno uvjetovani otkaz**),
 - 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (**osobno uvjetovani**),
 - 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (**otkaz skrivljenim ponašanjem**),
 - 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (**otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu**).
- Čl.116. ZR – **izvanredni otkaz** – zbog osobito teške povrede ili neke druge osobito važne činjenice ako nastavak radnog odnosa nije moguć.

Poslovno uvjetovani otkaz

- **Gospodarski razlozi** - okolnosti koje su nastale neovisno o poslovnim potezima poslodavca,
- **Tehnički razlozi** - okolnosti koje su nastale uvođenjem nove tehnologije, poput uvođenja automatizirane proizvodnje ili računalnih sustava u poslovanje, u budućnosti umjetna inteligencija,
- **Organizacijski razlozi** - zbog promjene odnosno organizacije poslovanja dolazi do viška radnika.
- Zakornitost otkaza procjenjuje se prema uvjetima odnosno okolnostima koji su postojali u vrijeme otkazivanja, a ne prema okolnostima koje su nastupile nakon toga.
- Relevantno razdoblje je iz čl. 115. st. 5. ZR-a prema kojem poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Poslovno uvjetovani otkaz

«Pretpostavka za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu jest smanjenje obima poslova, koje mora biti takovo da objektivno dovodi do nesrazmjera između broja zaposlenih radnika kod poslodavca i obima poslova koje ti radnici trebaju obaviti za tog poslodavca.»

Vrhovni sud RH, Revr-275/10 od 16.3.2010.

„ U slučaju kad se smanji broj upisanih učenika u školu i to dovede do organizacijskih promjena u smislu smanjenja broja razreda, tad je opravdan prestanak potrebe za radnom jednog broja radnika (učitelja).”

Vrhovni sud RH, Revr-224/05 od 6. 7. 2005.,

Ovo je poslovno uvjetovani otkaz za koji možemo reći da predstavlja gospodarsko-organizacijski razlog (to se može napisati u obrazloženju)

manji broj upisanih učenika nije ovisio o poslodavcu (gospodarski razlog) potom ravnatelj i stručna služba škole izrađuju prijedlog na temelju broja upisanih učenika koliko bi trebalo biti razrednih odjela, a potom osnivač (grad ili županija) donosi odluku o broju razrednih odjela (razreda) u školi (organizacijski razlog).

Teret dokazivanja kod poslovno uvjetovanog otkaza

- Čl.135. st. 3. ZR-a postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je on otkazao ugovor o radu.
- Poslodavac lako može dokazati da je do viška učitelj došlo zbog broja upisane djece i razrednih odjeljenja, odnosno odlukom osnivača o broju razrednih odjeljenja za određenu godinu.
- Dokazivanje u pogledu izbora viška radnika – poslodavac će morati dokazati da je prilikom odabira vođeno računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja. To se u praksi najčešće dokazuje popisom, odnosno tabelama radnika u kojem su naznačeni ti kriteriji.
- Kad radnik istakne konkretan prigovor da ima prednost u odnosu na točno određenog radnika i po kojim kriterijima, tad je poslodavac dužan dokazati da je vodio računa o kriterijima jer će sud u suprotnom utvrditi da odluka o otkazu nije dopuštena. (Vrhovni sud RH, Rev-283/2021 od 9.4. 2024.).
- Ako je prigovor paušalan, općenit „da poslodavac nije vodio računa o kriterijima“, tad sud taj prigovor neće uzeti u obzir. (Vs RH,Revr-1747/15 od 04. 10. 2016.)

Osobno uvjetovani otkaz

- Kad radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih *trajnih osobina* ili *sposobnosti*.
- **Trajne osobine** mogu se sastojati u psihičkim ili fizičkim nedostacima radnika, koji ga čine objektivno nesposobnim za uredno izvršavanje obveza iz radnog odnosa. Najčešće su to situacije kad radnik zbog bolesti nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze.;
- „Protivno žalbenim navodima predmetna odluka o otkazu nije donesena zbog opravdanih izostanaka tužiteljice uslijed bolesti nego zato što je okolnost da je ona učestalo izostajala s posla zbog kratkotrajnih nesposobnosti za rad utjecala na proces rada tako da ga tuženik nije mogao organizirati i obaviti na uobičajeni način već se posao koji je obavljala tužiteljica morao preraspodjeljivati na druge radnike kao i zapošljavati zamjene.“
- Žs u Zagrebu, Gžr-785/13 od 30.4. 2013.

Osobno uvjetovani otkaz

- **Sposobnosti** - nedostatak potrebnog znanja, netočnost, neuredno izvršavanje posla, neažurnost sl.

„Tužiteljica je radila kao profesor matematike kojoj je ravnatelj otkazao zbog nestručnog rada. Utvrđeno je da je u radu tužiteljice postojao nedostatak znanstvenog pristupa u izvođenju nastave, u nastavi je postojala nedostatna stručna terminologija jer joj je izražavanje bilo siromašno, slabo izražajno i nedostatno razumljivo učenicima, da je izostalo povezivanje s naučenim, da samoinicijativna volja učiteljice za suradnjom s članovima aktiva matematike nije bila izražena.

Kako je uz to utvrđeno da tužiteljica na dnevnoj razini nije pokazivala interes za traženje pomoći i da je njezin rad neposredno promatran i ocjenjivan od Agencija za odgoj i obrazovanje kao i od Povjerenstva sastavljenog od ravnatelja tuženice, predsjednice radničkog vijeća i učitelja matematike, pri čemu je utvrđen nestručan i demotivirajući pristup ocjeni ispita od strane tužiteljice,

da je dolazilo do prepravljanja i izmjena bodova i ocjena i da ocjenjivanje nije vršeno u skladu s bodovnom skalom, tako je zaključeno da takvo ponašanje tužiteljice nije, niti može biti, posljedica njezinog skrivljenog ponašanja, nego upravo kao posljedica njezinih određenih trajnih osobina i sposobnosti.”

Vs, RH Rev 835/2020-3 od 5.11.2020.

Osobno uvjetovani otkaz

- Otkazan je ugovor učiteljici matematike, jer je ocijenjeno da nema potrebno znanje i sposobnosti za izvođenje nastave na hrvatskom jeziku, a da nema ni mogućnosti njezina rasporeda na drugo radno mjesto, uz utvrđenje da podnositeljica ispunjava zakonom propisane uvjete za odlazak u prijevremenu mirovinu.
- Naime, ravnatelj škole je osnovao posebnu stručnu komisiju radi utvrđivanja znanja i sposobnosti koja je bila sastavljena od troje članova; savjetnice za hrvatski jezik i dvije nastavnice tužene osnovne škole, od kojih je jedna bila nastavnica hrvatskog jezika, a druga učiteljica matematike i razredne nastave.
- Nakon provedenog postupka, stručna komisija izradila je pisani nalaz kojim je potvrdila razloge koji su opravdavali otkazivanje ugovora o radu osobno uvjetovanim otkazom. Razloge iz odluke o otkazu ugovora o radu prihvatio je sud i potvrdio zakonitost otkaza.
- Vs, RH Rev-1928/1997-2 od 18. 10. 2000.

Osobno uvjetovani otkaz

- Predmet spora je zahtjev tužiteljice za utvrđenjem da nije dopuštena odluka o upućivanju na ovlaštenu procjenu radne sposobnosti i odluka o osobno uvjetovanom otkazu.
- Tužiteljici je otkazan ugovor o radu zbog trajnih osobina koje se očituju u psihičkim nedostacima koje ju čine objektivno nesposobnom za uredno izvršavanje obveza iz radnog odnosa, a to je obavljanje posla učiteljice glazbene kulture.
- Sudovi su utvrdili da je procjeni zdravstvene sposobnosti tužiteljice prethodilo njeno verbalno sukobljavanje s učiteljima i učenicima i to uglavnom neprimjerenog sadržaja.
- Zbog ponašanja tužiteljice, Školski odbor je na prijedlog ravnatelja donio odluku o upućivanju tužiteljice na procjenu radne sposobnosti.
- Sudovi su odbili tužbeni zahtjev tužiteljice kojim traži utvrđenje nedopuštenom odluku o upućivanju na ovlaštenu procjenu radne sposobnosti. Budući da je ovlaštenom prosudbom radne sposobnosti utvrđeno da tužiteljica nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, a tuženik nema odgovarajućih poslova koje je tužiteljici mogao ponuditi, to je tuženik sukladno čl. 113. st. 5. ZOOOSŠ (ovaj stavak je brisan 2018. op.a.) pravilno otkazao ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.
- Vs RH, Revr 478/18 od 18. 12. 2018.

Članak 113. ZOOSŠ

- „(1) U slučaju sumnje da je radniku školske ustanove psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena, ravnatelj će uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti.
- (2) Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti.
- (3) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.
- (4) Ako se ovlaštenom prosudbom izabranog doktora specijalista medicine rada utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, ravnatelj će istu prosudbu uputiti izabranom doktoru medicine primarne zdravstvene zaštite radnika radi pokretanja postupka za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja na temelju smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičnog, odnosno potpunog gubitka radne sposobnosti.“
- *Što u slučaju da postupak za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja traje nekoliko godina?*

Teret dokazivanja kod osobno uvjetovanog otkaza

- Ako je riječ o zdravstvenom stanju kao razlogu za otkaz, tad je situacija relativno jednostavna jer je kod radnik utvrđena djelomična sposobnost ili su mu učestalo otvarana bolovanja – što je sve lako dokazati.
- Kad je poslodavac osigurao da se rad radnice neposredno promatra i da bude ocjenjivan od Agencija za odgoj i obrazovanje kao i od Povjerenstva sastavljenog od ravnatelja tuženice, predsjednice radničkog vijeća i učitelja matematike – tad će poslodavac vrlo lako dokazao postojanje opravdanih razloga za otkaz, kako zapisnicima Agencije i Povjerenstva, tako po potrebi i saslušanjem svjedoka članova povjerenstva.
- Ravnatelj škole je osnovao posebnu stručnu komisiju radi utvrđivanja znanja i sposobnosti (učiteljica matematike nije imala potrebno znanje za izvođenje nastave na hrvatskom jeziku) koja je bila sastavljena od troje članova; savjetnice za hrvatski jezik i dvije nastavnice tužene osnovne škole, od kojih je jedna bila nastavnica hrvatskog jezika, a druga učiteljica matematike i razredne nastave. Nakon provedenog postupka, stručna komisija izradila je pisani nalaz kojim je potvrdila razloge koji su opravdavali otkazivanje ugovora o radu osobno uvjetovanim otkazom.
- Dakle, poslodavac je pisanim nalazom kao i eventualnim saslušanjem svjedoka mogao dokazati opravdanost razloga za otkaz.

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja

- ZR ne propisuje što se smatra kršenjem obveze iz radnog odnosa pa se dopuštenost tog otkaza mora procjenjivati prema okolnostima svakog pojedinog slučaja.
- Prema čl.113.st.3. ZOOOSŠ radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja ako ne izvrši odluku o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.
- „Činjenica da je tužiteljica odbila izvršiti odluku Školskog odbora tuženika od 15. studenoga 2017.,(o upućivanju na prosudbu radne sposobnosti) sama po sebi je dovoljan razlog za redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja.”
- Vs, Rev 1167/2019-2 od 23. 2. 2021.

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja

- „Opravdan je razlog za otkaz tužitelju,
- koji se nije u dodijeljenom roku javio u ordinaciju medicine rada,
- pa je takvim ponašanjem kršio obvezu iz radnog odnosa te su sudovi ocijenili da su ispunjene pretpostavke za otkaz ugovora o radu tužitelju zbog skrivljenog ponašanja, odnosno zbog kršenja radne obveze u smislu odredbe čl. 113. st. 3. ZOOOS u vezi s čl. 107. st. 1. alineja 3. ZR.
- Sudovi su također ocijenili da tuženik nije bio dužan posebnim pisanim upozorenjem upozoriti tužitelja na mogućnost otkaza ugovora o radu, niti mu omogućiti da iznosi svoju obranu jer je tužitelj već ranijim odlukama školskog odbora (odluka od 27. siječnja 2012. i 7. ožujka 2012.), kao i upozorenjem ravnatelja od 24. travnja 2012. bio upozoren na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost da mu, u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa, prijeti mogućnost otkazivanja ugovora o radu u smislu odredbe čl. 113. st. 3. ZOOOS.”

Vs RH, Revr 60/15-2 od 28. 1. 2015.,

-

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja

- Opravdano je otkazati ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja u slučaju kad radnik ne vodi pedagošku dokumentaciju, odnosno ne izvršava obveze prema rješenju o obvezama učitelja u školskoj godini i to niz godina a na što je poslodavac radnicu već pisano upozoravao.
- Vs RH, Revr-449/2006 od 15. 11. 2006.,
- „Nižestupanjski sudovi su utvrdili da je tužiteljica sa tuženicom zasnovala ugovor o radu na neodređeno vrijeme 28. veljače 2001. za obavljanje poslova stručnog učitelja praktične nastave-frizer te da joj je tuženica odlukom od 19. prosinca 2016. otkazala ugovor o radu zbog povrede iz radnog odnosa (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) iz razloga što je poslodavac 11. studenoga 2016. zaprimio od Županijskog suda u Vukovaru presudu K-24/09 od 4. listopada 2010. kojom je tužiteljica proglašena krivom što je u vremenu od 12. listopada 2004. do 11. svibnja 2006. kao povjerenik Nezavisnog sindikata u srednjim školama pribavila nepripadnu imovinsku dobit u ukupnoj vrijednosti od 148.955,81 kn, čime je počinila kazneno djelo protiv službene dužnosti-zlouporaba položaja i ovlasti te joj je izrečena kazna zatvora uz primjenu uvjetne osude. Sudovi su utvrdili na način da javna služba koju je tužiteljica obavljala kod tuženika nije spojiva s pribavljanjem nepripadne imovinske dobiti, te predstavlja važan razlog zbog kojeg radni odnos tužiteljice kod tuženika više nije moguć, jer tužiteljica ne može uživati povjerenje svog poslodavca, djece i roditelja.“
- Vs RH, Revr 944/2017-2 od 19. 2. 2020.

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja

- „Tužitelj se ravnateljici koja mu se obratila sa „kolega“, bez ikakvog razloga obratio povišenim tonom govoreći da oni nisu kolege i da ga oslovljava s „nastavnik“, te je potom krenuo prema kabinetu, a nakon što je ravnateljica pokušavajući mu objasniti zbog čega mu se obraćala zadržala vrata od kabineta, naglo potegnuo vrata pri čemu je ravnateljica zadobila udarac u rame i nogu, a on se potom zaključao u kabinet. Po ocjeni ovog revizijskog suda, pravilno je drugostupanjski sud primijenio materijalno pravo iz čl.116. st.1. ZR kad je ocijenio da je ponašanje tužitelja kojim se drsko, bez poštovanja odnosi prema nadređenoj osobi, posebno jer se cijeli događaj zbio u obrazovnoj ustanovi, uz moguću prisutnost učenika, predstavlja osobito važnu činjenicu uslijed koje nastavak radnog odnosa nije moguć.“
- Vs RH Rev 63/21 od 11.5.2021.

Teret dokazivanja kod otkaza zbog skrivljenog ponašanja

- “Tužena pri tom u reviziji ne navodi konkretno iz iskaza kojih konkretno svjedoka proizlazi da tužiteljica nije izvršavala svoje obveze iz radnog odnosa te koje konkretno obveze nije izvršavala (u česmu se sastoji nekvalitetno, nepravovremeno i neuredno obavljanje poslova) i kad to tužiteljica nije izvršavala svoje obveze. Stoga je pravilan zaključak nižestupanjskih sudova da tuženik nije dokazao postojanje opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu.”
- Vs RH, Revr-584/15 od 15.12.2015.
- Poslodavac bi se trebao kloniti paušalnih navoda jer to za posljedicu može imati zaključak sudova da nije dokazao postojanje osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

- Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za redoviti otkaz ugovora o radu na koji se ne primjenjuju odredbe ZR-a o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., 121.st.1. i 125. ZR-a.
- To znači da se otkaz ugovora o radu kod probnog rada razlikuje od uobičajenog redovitog otkaza kako u pogledu materijalno pravnih razloga (opravdanost razloga), tako i procesno pravnih uvjeta.
- Naime, poslodavac nema obvezu dokazivati postojanje opravdanog razloga otkaza (čl.135.st.3.ZR-a) niti obvezu savjetovanja, odnosno pribavljanja suglasnosti prije donošenja odluke o otkazu (čl. 150. i 151. ZR-a)

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu – obrazloženje odluke

- „Autonomno je pravo poslodavca ocijeniti ostvaruje li radnik za vrijeme probnog rada rezultate koji su dostatni za nastavak radnog odnosa ili ne ostvaruje, a nezadovoljstvo poslodavca radnikovim ostvarenim rezultatima rada koji rezultiraju donošenjem odluke o nezadovoljavanju na probnom radu predstavlja opravdan razlog za otkazivanje ugovora o radu.“
- Vs RH, Rev-663/2020 od 17. 1. 2023.
- „Diskrecijsko pravo poslodavca se ogleda u tome da nije dužan konkretizirati iz kojih razloga smatra da radnik nije udovoljio njegovim očekivanjima za vrijeme probnog rada. Naime, ocjenu o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu daje poslodavac i u toj ocjeni je sadržana subjektivnost samog poslodavca prema stručnim i radnim sposobnostima radnika, i to nezadovoljstvo poslodavca predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 53. st. 3. ZR-a.“
- Žs u Zagrebu, Gž R-3437/2021 od 18. 1. 2022.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu – obrazloženje odluke

- Iz obrazloženja pobijane odluke o otkazu ugovora o radu razvidno da je povjerenstvo za praćenje tužiteljice na probnom radu podnijelo izvješće iz kojeg proizlazi da se tužiteljica kao nastavnica ne snalazi u razredu, teško uspostavlja kontakt s učenicima te teško održava opću atmosferu u razredu, da se djelomično priprema za nastavni sat, da je u nastavnim pripremama kao i prezentacijama za učenike prisutan veliki broj pravopisnih i jezičnih grešaka te da sugestije teško prihvaća i rijetko se koristi suvremenim nastavnim sredstvima i metodama rada.
- Iz preslika priprema za nastavni sat iz predmeta tehnologija vode razvidno da je tužiteljica u pisanju imala više pravopisnih grešaka, a isto i iz priprema za nastavni sat iz predmeta ekološka proizvodnja hrane, gdje je prisutan veliki broj pravopisnih i jezičnih pogrešaka.
- Žs u Rijeci, GŽ R-201/2019-2 od 10. 7. 2019.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

- „Iako školski odbor tužene nije dao prethodnu suglasnost za otkaz ugovora o radu tužiteljici to nije od utjecaja na pravilnost i zakonitost pobijane presude jer je o zahtjevu za zaštitu prava tužiteljice odlučio školski odbor na način da je odbio zahtjev tužiteljice za zaštitu prava pa se ima smatrati da je time dao suglasnost na odluku ravnatelja da tužiteljici otkaže ugovor o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.”

Žs u Rijeci, Gž R-201/2019-2 od 10. 7. 2019.

Izvanredni otkaz

- Kad radnik počini težu povredu radne obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.
- „Postupak za izvanredni otkaz pokrenut je kada je potvrđena vjerodostojnost snimke objavljene na portalima', Ravnateljica je izjavila kako je šokirana objavljenom snimkom te osudila ponašanje vjeroučitelja. Ocijenila je kako je riječ o zlouporabi položaja učitelja, stavovi koje je iznio 'nisu u skladu ni s građanskim niti s humanim načelima, a poziv na linč i govor mržnje su za svaku osudu“ (Večernji list 5. siječnja 2018).
- U predmetom je slučaju vjeroučitelj dobio izvanredni otkaz jer ga je jedan učenik snimio dok je neprimjerenim rječnikom govorio o pojedinim političarima i dvama nacionalnim manjinama Republike Hrvatske. Budući da je bila riječ o govoru mržnje pred djecom, poslodavac je zaključio da je to za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Izvanredni otkaz

- Iz odluke Žs u Rijeci Gž R-69/2025-3 od 5. 4. 2025.:

„Iz obrazloženja Odluke o otkazu proizlazi da je tužitelj napisao zapisnik s roditeljskog sastanka održanog u kombiniranom razrednom odjelu drugog i četvrtog razreda, u kojem je unio lažne podatke da je isti održan 7.6.2024. u 11,45 sati nakon nastave, iako je bio održan 20.6.2024. u 11,00 sati za vrijeme nastave, te ga unio u eDnevnik kako bi u pedagoškoj dokumentaciji sve odgovaralo odredbama članka 15. stavak 2. i članka 14. stavak 7. Pravilnika o načinima, postupcima i elementima vrednovanja učenika u osnovnoj i srednjoj školi, praćenju i ocjenjivanju, sukladno kojima je razrednik dužan tijekom nastavne godine održati najmanje tri roditeljska sastanka s time da zadnja dva tjedna nastave nema održavanja roditeljskih sastanaka i individualnih razgovora, a nastavna godina 2023./2024. nesporno je trajala do 21.6.2024.,

Nadalje da je tužitelj 3.7.2024. pristupio u ured ravnateljice tuženika s upitom: "Jesu napisane ili nisu?", što se odnosilo na učeničke svjedodžbe i pohvalnice, na što je ravnateljica odgovorila da su svjedodžbe ispisane i potpisane s njezine strane te da je obveza učitelja da potpiše svjedodžbe, na što je tužitelj povišenim tonom ponovio: "Pitao sam te jesu li ispisane ili nisu?" te potom naveo da će svjedodžbe potpisati pod uvjetom da mu se izda potvrda da je tu učinio, što je ravnateljica odbila učiniti s obrazloženjem da to ulazi u njegov djelokrug poslova i da škola za to ne izdaje potvrde, nakon čega je tužitelj odlazeći povišenim tonom govorio: "Znači nisi, nemamo o čemu raspravljati. Ti napiši da sam ja obvezan to napraviti.", čime je tužitelj odbio izvršiti poslove koji ulaze u njegov redoviti djelokrug poslova koje je dužan obavljati kao učitelj razredne nastave sukladno Pravilniku o tjednim radnim obvezama učitelja i stručnih radnika u osnovnoj školi (Narodne novine 102/19) te Odluci tuženika od 30.9.2023. o tjednom i godišnjem zaduženju učitelja u školskoj godini 2023./2024.

Opisano ponašanje tužitelja nema nikakvog opravdanja, ono je neprimjereno i nedopustivo u bilo kojoj radnoj okolini, a posebno u odgojno obrazovnoj ustanovi, radi čega je tuženik imao opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.“

Izvanredni otkaz

- Kad je škola (tuženica) kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu navela da ne postoji slobodno radno mjesto učitelja razredne nastave na koje bi tužiteljica mogla biti raspoređena nakon porodnog dopusta, tad nemogućnost tuženice da nakon isteka porodnog dopusta tužiteljicu rasporedi na poslove učitelja razredne nastave, a zbog smanjenja razrednih odjela razredne nastave mogao bi, uz ispunjenje uvjeta iz čl. 106. i 109. Zakona o radu, predstavljati opravdan razlog za redoviti otkaz ugovora o radu (poslovno uvjetovani otkaz), a takav otkaz tuženica tužiteljici nije dala. Stoga je odluka o izvanrednom otkazu nezakonita. (Vs RH Revr 512/03-2 od 7. 4. 2004.).

Izvanredni otkaz

- Pravomoćno i konačno rješenje ministarstva kojim je zabranjeno da tužitelj - učitelj povijesti obavlja odgojno obrazovne poslove, predstavlja (i može predstavljati) „neku drugu osobito važnu činjenicu“ iz članka 116. stavak 1. ZR-a.
- Naime, tuženik je bio dužan postupiti po rješenju prosvjetne inspekcije a donoseći spornu odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu upravo je to i učinio.
- U takvoj situaciji se osnovna svrha ugovora o radu ne može ispunjavati, pa prema tome nije moguć ni nastavak radnog odnosa (tako i u odlukama Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Rev-1427/12 i Revr-16/2018). Stoga su nižestupanjski sudovi pravilno ocijenili da su ispunjene pretpostavke iz članka 116. stavak 1. ZR za izvanredno otkazivanje ugovora o radu. (Vrhovni sud RH, broj Revr 648/2017-2).

Izvanredni otkaz

- „Tuženik je raspisao natječaj za radno mjesto učitelja tjelesne i zdravstvene kulture te je temeljem provedenog natječaja sklopio ugovor o radu s tužiteljicom za navedeno radno mjesto.
- Postupajući, međutim, prema konačnom rješenju Ministarstva prosvjete i športa od 27. svibnja 2002. i s nalogom prosvjetnog inspektora, tuženik je ponovio izbor kandidata za učitelja tjelesne i zdravstvene kulture, u kojem je natječaju, sukladno odredbama iz čl. 38. Zakona o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji ("Narodne novine" broj 94/01) prednost kod izbora imala M. Č.-B..
- S obzirom na navedena utvrđenja, ovaj revizijski sud prihvaća utvrđenje i ocjenu prvostupanjskog suda, koje u cijelosti prihvaća i drugostupanjski sud, da su postojale pretpostavke za izvanredni otkaz ugovora o radu tužiteljici.”
- Vs RH, Revr 835/05-2 od 28. 2. 2006.

Rok kod izvanrednog otkaza

- U odluci o otkazu kronološki opisuje od 1998. cjelokupni rad tužiteljice kao učiteljice razredne nastave hrvatskog jezika kod tuženika,
- međutim jedina povreda koja se prema navedenoj odluci može razmatrati i u pogledu koje je zadržan subjektivni rok od 15 dana koji teče od saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji jeste da je tužiteljica 8. rujna 2008. odbila vratiti ključeve knjižnice tuženika iako rješenjem o obvezama učitelja u školskoj godini 2008/09. više nije bila zadužena za rad u knjižnici, čime po shvaćanju tuženika tužiteljica „...prisvaja školsku imovinu suprotno pisanom naređenju ravnatelja škole“, te je „...ugroženo pravo učenika na nesmetani pristup knjižnici“.
- Sudovi utvrđuju da je otkaz nezakonit jer „inzistiranje tužiteljice na provedbi izvanredne inventure u knjižnici zbog promjene odgovorne osobe kao razlogu odbijanja vraćanja ključeva knjižnice, u konkretnim okolnostima ne predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja bi opravdala predmetno izvanredno otkazivanje ugovora o radu budući da su radnje tužiteljice bile motivirane i usmjerene zaštiti imovine tuženika, a ne oštećenju njegove imovine kako to pogrešno tvrdi tuženik.“
- Vs RH, Revr 334/11-2 od 12. 9. 2012.

ZAHVALJUJEM NA PAŽNJI