

**PROBNI RAD U ŠKOLAMA**  
...  
**SUGLASNOST ZA ZASNIVANJE**  
**I PRESTANAK UGOVORA O**  
**RADU**

mr.sc. Iris Gović Penić  
UTIRUŠ, 14.11.2025.

# PROBNI RAD-I

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smijetrajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

# PROBNI RAD-II

- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

# PROBNI RAD-III

- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.

# VSRH, REV 935/2020-I

- 13. U odnosu na odluku drugostupanjskog suda u dijelu u kojem se navodi da se u čl. 113. st. 2. ZR-a propisuje da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, za navesti je da je odredbom čl. 35. st. 4. ZR-a propisano da se na otkaz zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu ne primjenjuju odredbe ZR-a o otkazu ugovora o radu osim čl. 109., 112. i 116. ZR-a slijedom čega proizlazi zaključak da je drugostupanjski sud pogrešno odlučio kada je preinačio prvostupanjsku odluku primjenom odredbe čl. 113. st. 2. ZR-a; međutim, kako se radi o odluci u korist revidentice, to temeljem odredbe čl. 399. st. 1. ZPP-a u vezi sa odredbom čl. 374. ZPP-a ovaj sud ne može preinačiti presudu na štetu revidentice jer je samo ona podnijela reviziju.
- ...
- Pritom, kada se otkazuje ugovor o radu za vrijeme probnog rada takva odluka i ne mora biti posebno obrazložena, već je dovoljno da samo sadrži pravni temelj i činjenicu da se radniku ugovor o radu otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu, a kako je to u konkretnom slučaju tuženik i učinio (u tom smislu i ovaj sud u Revr-25/2012 od 17. prosinca 2015. i Revr-889/2017 od 19. prosinca 2017.).

# VSRH, REV 935/2020-II

- 15. Odredba čl. 35. st. 3. ZR-a, koja određuje ocjenu poslodavca o nezadovoljavanju radnika na probnom radu, sama po sebi predstavlja poseban opravdan razlog za donošenje odluke o otkazu ugovora o radu, pa sud nije ovlašten tijekom parničnog postupka ispitivati pravilnost poslodavčeve ocjene o nezadovoljavanju radnika na probnom radu. Dakle, autonomno je pravo poslodavca ocijeniti ostvaruje li radnik za vrijeme probnog rada rezultate koji su dostatni za nastavak radnog odnosa ili ne ostvaruje pa nezadovoljstvo poslodavca radnikovim ostvarenim rezultatima rada koje rezultira donošenjem ocjene o nezadovoljavanju na probnom radu predstavlja opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu.

# VSRH, REV 935/2020-III

- 17. U odnosu na pitanje može li se radnika na probnom radu ocjenjivati ako nije radio niti jedan dan za odgovoriti je da iz utvrđenja nižestupanjskih sudova proizlazi da je radni odnos tužiteljice otpočeo 1. siječnja 2012., a da se ona nalazila na bolovanju od 4. svibnja 2012. pa proizlazi da je prije bolovanja ista odradila više od 4 mjeseca probnog roka. Vrijeme za koje se tužiteljica za vrijeme probnog rada dijelom nalazila na bolovanju također se računa u vrijeme probnog rada (u tom smislu i ovaj sud u Revr-516/2017 od 31. siječnja 2018.) i uzima u obzir kod ocjene poslodavca je li radnik zadovoljio na probnom radu ili nije.
- 18. Budući da tužiteljica nije tvrdila da bi predmetni otkaz, u dijelu otkaznog razloga nezadovoljavanja na probnom radu, bio rezultat diskriminacije odnosno, nejednakog postupanja naspram tužiteljice s bilo koje osnove u smislu odredbe čl. 5. st. 4. ZR-a, a budući otkaz u slučaju nezadovoljavanja na probnom radu predstavlja redoviti otkaz ugovora o radu, jer je neuspjeh probnog rada decidirano sadržan kao poseban, na zakonu utemeljen, opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, to je valjalo reviziju tužiteljice odbiti temeljem odredbe čl. 393. ZPP-a.

# VSRH, REV 810/2020

- Iz sadržaja citiranih odredbi ne da se zaključiti da bi od primjene odredbe čl. 14. st. 2. i 4. ZR-a bili izuzeti ugovor o radu sa ugovorenim probnim radom sklopljenim u usmenom obliku.
- Ovo tim više obzirom na sadržaj odredbe čl. 53. st. 3. ZR-a, a prema kojoj nezadovoljavanje radnika na probnom radu je predviđen kao posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Dakle ugovoreni probni rad, sastavni je dio ugovora o radu, bez obzira je li se radi o ugovoru sklopljenom u pisanom obliku ili je takav oblik izostao, u kojem slučaju se primjenjuju odredbe čl. 14. ZR-a.

# VSRH, REV 2094/2018

- Obzirom da je konačna ocjena je li radnik zadovoljio na probnom radu procjena samog poslodavca, poslodavac je ovlašten samostalno odrediti način na koji će pratiti i ocjenjivati radnika na probnom radu, kao što je to poslodavac učinio u ovom slučaju.
- Stoga revizijski prigovori na pravilnost postupka u kojem je utvrđeno da tužiteljica ne udovoljava potrebnim uvjetima u pogledu znanja i sposobnosti za radno mjesto, nisu odlučni (tako i u Revr 1423/2012 od 29. listopada 2014., Revr 793/2018 od 2. listopada 2019.).

# VSRH, REVR 87/2017-I

- Poslodavcu koji tijekom probnog rada utvrdi da radnik ne zadovoljava kriterije zbog provjere kojih je ugovorio takav rad ili ne ostvaruje očekivane rezultate rada pripada (upravo zbog prirode probnog rada i istaknute njegove svrhe) pravo otkazati ugovor istekom ugovorenog roka probnog rada, ali i prije isteka toga roka - i to (obzirom da je riječ o posebnom institutu), već i samo pozivom na to što je utvrdio.
- Konkretno, utvrđenje da radnik ne ostvaruje očekivane rezultate rada već i samo za sebe predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu kod kojeg je takav probni rad ugovoren, s time da tako dani otkaz jedino ne smije biti diskriminirajući i šikanozan ili rezultat ugovaranja probnog rada protivno svrsi zbog koje je propisan.
- ...
- S prethodno navedenim u svezi, sud drugog stupnja je pravilno u okolnostima konkretnog slučaja ocijenio i da je između stranaka ugovoreno diskrecijsko pravo poslodavca ocijeniti je li tužitelj zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovoren probni rad (odnosno je li „ispunio očekivanja“ poslodavca) - te da na okolnosti što je tuženik to pravo koristio i na činjenici nezadovoljstva što je ocjena njegovog rada za njega nepovoljna, tužitelj ne može u postupku traženja sudske zaštite s uspjehom temeljiti zahtjev na utvrđenje nedopuštenom odluke o otkazu ugovora zasnovane na toj ocjeni.

# VSRH, REVR 87/2017-II

- Neosnovan je i revizijski prigovor da su u postupku otkazivanja ugovora povrijeđene odredbe članka 117. ZR-a prema kojima: (stavak 1.) „Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini" (stavak 2.).
- Naime, sve i kada bi kod ugovorenog probnog rada poslodavac bio u obvezi radniku omogućiti prava iz tih odredaba ZR-a (obzirom na već navedenu specifičnost otkazivanja ugovora o radu u roku ugovorenom za probni rad zbog razloga što radnik nije zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovorio takav rad i „ispunio očekivanja poslodavca“), pravilno je za zaključiti da i uz takvo shvaćanje obveza poslodavca (u uvjetima ugovorenog probnog rada), u okolnostima konkretnog slučaja ne bi bilo osnovano očekivati da tuženik omogući tužitelju koristiti ih, napose ne nakon što prethodno u kratkom roku za provjeravanje njegovog ponašanja tužitelj nije zadovoljio očekivane interese.

# ESLJP: Kovačević protiv Hrvatske (zahtjev br. 61763/13, odluka od 30.6.2015.)

- Sud zamjećuje da je sukladno mjerodavnim odredbama domaćeg radnog prava te ustaljenoj praksi domaćih sudova poslodavac obvezan pri davanju otkaza radniku dati taj otkaz u pisanom obliku, navodeći izričite razloge i temelje za takvu odluku o otkazu. Kad je, i ako je, takva odluka preispitivana pred sudom, teret dokaza je na poslodavcu koji je obvezan iznijeti dokaze koji potkrepljuju prave razloge na koje se oslanjao u odluci o otkazu. Tako izneseni razlozi i predloženi dokazi potom su podložni kontradiktornom ispitivanju od bivšeg radnika. Ako poslodavac ne uspije u dokazivanju postojanja razloga navedenih u odluci o otkazu, odluka o otkazu je nevažeća. U isto vrijeme, sve su druge tvrdnje stranaka izvan predmeta raspravljanja u predmetu spora jer je taj predmet raspravljanja određen prvenstveno odlukom o otkazu.
- Iz takvog uređenja radnih sporova proizlazi da ako razlozi za otkaz izneseni od poslodavca nisu potkrijepljeni iznesenim dokazima o otkazu, odluka o otkazu je nevažeća. Ako je pak taj otkaz opravdan razlozima iznesenim od poslodavca, odluka je važeća.
- Po mišljenju Suda, iz ovakvog uređenja logično proizlazi da se druge tvrdnje stranaka, mimo onih koje su mjerodavne za odluku o otkazu, doista čine nepotrebni i kao takve mogu prouzročiti nepotreban teret za učinkovitost provedbe pravde u radnim sporovima. Ne postoji potreba da se sud bavi daljnjim tvrdnjama stranaka u vezi s postojanjem drugih mogućih razloga za otkaz ako se razlozi navedeni u odluci o otkazu, u konkretnom slučaju, pokažu utemeljenima.
- Prema tome, Sud smatra da se ne može tvrditi da u ovakvom procesnom uređenju, u kojem imaju primjerenu mogućnost sudjelovati u postupku, stranke nemaju pravo na pristup sudu radi odlučivanja o njihovom sporu, kako to zahtijeva čl. 6. st. 1. Konvencije.
- U vezi s time, Sud primjećuje da je podnositelj zahtjeva učinkovito sudjelovao u postupku pred domaćim sudovima u vezi sa svojom građanskom tužbom protiv društva koje je donijelo odluku kojom se otkazuje njegov radni odnos jer je propustio udovoljiti uvjetima probnog roka. Kroz cijeli postupak pred domaćim sudovima podnositelj zahtjeva bio je pravno zastupan te je imao priliku iznijeti sve dokaze i tvrdnje, kao i preispitivati dokaze podnesene od suprotne stranke u postupku koji su bili mjerodavni za predmet.
- Sud također primjećuje da su domaći sudovi svoje odluke u vezi s podnositeljevim konkretnim tvrdnjama potkrijepili dovoljnom argumentacijom.
- Sud stoga, u svjetlu svojih gore navedenih utvrđenja, odbacuje podnositeljev zahtjev kao očigledno neosnovan.

# TKU

- Čl. 25.
- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše:
  - 1. mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je uvjet završeno osnovno obrazovanje ili strukovno i umjetničko osposobljavanje (razina HKO-a 1 ili 2)
  - 2. dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5)
  - 3. tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij (razina HKO-a 6.sv ili 6.st)
  - 4. šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.)
- (3) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje 10 dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.
- Čl. 26.
- (1) Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu, prestaje radni odnos otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (2) Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije do posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

# VSRH, REVR 507/2018

- Pitanje zaštite trudnica za vrijeme trajanja radnog odnosa jest u području primjene prava EU i regulirano je uz ostalo Direktivom Vijeća 92/85 EEZ od 19.10.1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu čl. 16. st. 1. Direktive 89/391/EEZ, dalje: Direktiva). Člankom 10. navedene Direktive propisano je kako su države članice dužne poduzeti sve potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje radnica tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta iz čl. 8. st. 1. Direktive, osim u izvanrednim slučajevima nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, pri čemu prema potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo kojim bi se trudnicama zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja. Tumačeći nacionalno pravo u duhu prava EU, stav je ovoga suda da se probni rad na način kako je reguliran odredbama ZR-a ne može podvesti pod pojam „izvanrednog slučaja“ zbog kojeg bi u smislu čl. 10. Direktive bilo dopušteno otkazati trudnici ugovor o radu. Slijedom navedenog, neovisno o eventualnom nastanku razloga za otkazivanjem ugovora o radu, uključujući nezadovoljavanje radnika na probnom radu, odluka poslodavca kojom bi isti otkazao ugovor o radu trudnici bila bi nedopuštena, tj. ništetna.

# VSRH, REVR 246/2017

- Neovisno o eventualnom nastanku razloga za otkazivanjem ugovora o radu, uključujući nezadovoljavanje radnika na probnom radu, odluka poslodavca kojom bi isti otkazao ugovor o radu trudnici bila bi nedopuštena, tj. ništetna.

# VSRH, REV 677/2020

- Također nižestupanjski sudovi pogrešno utvrđuju dan sudskog raskida ugovora o radu jer i prvostupanjski i drugostupanjski sud navode datume koji su tri godine prije nego što je tuženik uopće postavio takav zahtjev (podneskom od 8.6.2016.). Prema pravnom shvaćanju ovoga suda (isto tako i Ustavni sud Republike Hrvatske u odluci broj U-III-1344/2019 od 20.10.2020.) **sudski raskid ugovora o radu ne može se odrediti s datumom prije nego što je postavljen sam zahtjev tuženika kao poslodavca** slijedom čega su nižestupanjski sudovi u ovoj pravnoj stvari pogrešno primijenili odredbu čl. 117. st. 2. ZR-a i to ne samo u odnosu na pretpostavke za donošenje sudskog raskida ugovora o radu nego i s kojim danom se može udovoljiti takvom zahtjevu.

# ŽS RIJEKA, GŽ R 201/2019-I

- Neosnovano se tužiteljica u žalbi poziva na odredbe Pravilnika o polaganju stručnog ispita učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu i nastavnika u srednjem školstvu jer tužena kod donošenja pobijane odluke nije bila vezana uvjetima o polaganju stručnog ispita već je isključivo mogla donijeti odluku o otkazu ugovora o radu tužiteljici uslijed nezadovoljavanja na probnom radu temeljem odredbe čl. 115. st. 1. toč. 4. ZR, ali unutar roka od šest mjeseci na koji rok je ugovoren probni rad, a što je tužena i učinila donošenjem pobijane odluke o otkazu ugovora o radu tužiteljici.
- Neosnovano tužiteljica navodi da su pobijane odluke tuženika nezakonite jer je odredbom čl. 114. st. 1. ZOOSŠ propisano da o zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.

## ŽS RIJEKA, GŽ R 201/2019-II

- 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. Odlučno je da se školski odbor suglasio s odlukom ravnatelja, te da su se i ravnatelj i školski odbor suglasili da se tužiteljici otkaže ugovor o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

# PRESTANAK UGOVORA O RADU

- Ugovor o radu prestaje:
- 1. smrću radnika
- 2. smrću poslodavca fizičke osobe
- 3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
- 4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
- 5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 6. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 7. sporazumom radnika i poslodavca
- 8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- 9. otkazom
- 10. odlukom nadležnog suda.
- Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

# ZOOOSŠ

- (1) Radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnicima školske ustanove iz članka 100. ovog Zakona, ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- Čl.100
- (1) Odgojno-obrazovni rad u osnovnoj školi obavljaju **učitelji razredne, učitelji predmetne nastave, učitelji edukatori rehabilitatori i stručni suradnici.**
- (2) Odgojno-obrazovni rad u srednjoškolskoj ustanovi obavljaju **nastavnici i stručni suradnici.**
- (3) Nastavnici u srednjoškolskoj ustanovi su **nastavnici, strukovni učitelji, suradnici u nastavi i odgajatelji.**
- (4) Stručni suradnici u školskoj ustanovi su: **pedagog, psiholog, knjižničar, stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila (edukator rehabilitator, logoped i socijalni pedagog).**

# VSRH, REVR 478/2018-I

Predmet spora je zahtjev tužiteljice za utvrđenjem da nije dopuštena odluka o upućivanju na ovlaštenu procjenu radne sposobnosti i odluka o osobno uvjetovanom otkazu, te zahtjev za priznanje svih prava iz radnog odnosa.

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. Obzirom da je taj postupak proveden sukladno čl. 113. ZOOOSŠ-a, to su pravilno nižestupanjski sudovi 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 otkazao ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.

Prije otkaza ugovora o radu, Školski je odbor sukladno odredbi čl. 41. st. 3. ZR-a dobio suglasnost sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća za otkaz ugovora o radu tužiteljici.

S obzirom na navedeno, pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova da nije osnovan zahtjev tužiteljice kojim traži utvrđenje da odluka o osobno uvjetovanom otkazu nije dopuštena.

Tužiteljica u reviziji ističe da sudovi poistovjećuju zdravstvenu sa radnom sposobnosti i da ne razlikuju potpuni gubitak radne sposobnosti i njenog smanjenja, kao i da liječnik medicine rada i Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, nisu ovlašteni za prosudbu radne sposobnosti.

# VSRH, REVR 478/2018-II

Čl. 113. st. 2. ZOOOSŠ propisano da će ŠO, ako utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijeti odluku o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti. Dakle, navedenom odredbom je propisano da će se provesti ovlaštena prosudba radne sposobnosti, ali ne i koje tijelo će to provesti.

Budući da je čl. 105. st. 3. al. 8. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, propisano da Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, između ostalog, obavlja vještačenja i daje ocjenu radne sposobnosti, to je navedeni Zavod imao zakonsku ovlast provesti prosudbu radne sposobnosti tužiteljice.

Ovo potvrđuje i činjenica da iz zapisnika prosvjetne inspekcije Ministarstva znanosti i obrazovanja od 13.9.2017. (dakle nakon provedenog vještačenja i otkazivanja ugovora o radu), koja je na zahtjev tužiteljice obavila nadzor kod tuženika, proizlazi da tuženik nije povrijedio propise i da nema elemenata za poduzimanje mjera prema Zakonu o prosvjetnoj inspekciji.

Upravo zbog navedenog, revizijski navodi kojima tužiteljica ističe da su sudovi u pogledu postupka provođenja vještačenja bili dužni primijeniti odredbe Zakona o mirovinskom osiguranju, ne utječu na zakonitost pobijane presude.

Osim toga, tužiteljica je mogla u upravnom postupku osporavati valjanost uvjerenja donesenog od strane Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, a što očito nije učinila.

Tužiteljica u reviziji navodi i da je prvostupanjski sud propustio utvrditi je li tuženik smatrao da je kod tužiteljice nastao potpuni gubitak radne sposobnosti a da je to relevantno jer u slučaju potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, radni odnos sukladno čl. 112. toč. 6. ZR-a ne prestaje otkazom već dostavom rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu.

Budući da je odredbama ZOOOSŠ, specijalnog propisa koji uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg odgoja i obrazovanja u javnim ustanovama, propisan poseban postupak u slučaju osnovane sumnje kad je radniku škole psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, to se tužiteljice neosnovano poziva na odredbe ZR.

Upravo zbog propisanog posebnog postupka otkazivanja za navedeni slučaj, tužiteljica se neosnovano poziva na odredbe čl. 55. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, čl. 41. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama i odredbe Pravilnika o radu tuženika, jer navedenim odredbama nije uređen postupak otkaza koji je uređen odredbama ZOOOSŠ.

# VSRH, REVR 114/17-I

- Tijekom postupaka koji je prethodio reviziji, nesporno je da je tužena donijela Odluku o udaljenju tužiteljice od obavljanja poslova u odgojno obrazovnom radu od 20.4.2016. nakon što je saznala da je rješenjem Općinskog suda u Vukovaru poslovni broj Kov-21/16-9 od 24.3.2016. u odnosu na tužiteljicu M. O. potvrđena optužnica ODO u Vukovaru broj K-DO-570/2015-6 od 27.1.2015. zbog kaznenog djela protiv imovine opisanog i kažnjivog po čl. 236. st. 1. u svezi s čl. 52. Kaznenog zakona. Nadalje, nesporno je da je tužiteljica sindikalni povjerenik, te je nesporno da je pobijanu odluku tuženica donijela bez savjetovanja sa sindikatom.
- Na temelju navedenog, sudovi nižeg stupnja zaključili su da je tuženica postupila protivno odredbi čl. 188. st. 1. toč. 2. ZR-akoja propisuje da se sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti kao i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, bez suglasnosti sindikata ne može otkazati ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike. Sličnu odredbu sadrži i čl. 51. st. 1. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, zbog čega, prema stavovima sudova nižeg stupnja, odluka o udaljenju tužiteljice nije zakonita niti dopuštena.
- Naime, sudovi nižeg stupnja smatraju da u ovom slučaju nije moguće primijeniti odredbu iz čl. 106. st. 5. ZOOOSŠ-a jer je propis kojeg su primijenili, a koji regulira položaj sindikalnog povjerenika, specijalan propis kada je u pitanju status sindikalnog povjerenika u odnosu na propis sadržan u ZOOOSŠ.
- U svezi s navedenim pravnim shvaćanjem tuženica postavlja sljedeće pravo pitanje:
- Da li radnik koji je sindikalni povjerenik u odgojno obrazovnoj ustanovi, uživa sindikalnu zaštitu iz čl. 188. ZR-a prilikom donošenja odluke o udaljenju od poslova u odgojno obrazovnom radu, zbog pokretanja kaznenog postupka na štetu poslodavca?
- Revident smatra da je navedeno pitanje važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni, a o odgovoru na to pitanje Vrhovni sud Republike Hrvatske još nije zauzeo pravno shvaćanje.
- Prema shvaćanju ovog suda, navedeno pitanje važno je za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni, jer o njemu ovaj sud nije zauzeo pravno shvaćanje, a zbog sukoba zakona može doći do različitog tumačenja i različite sudske prakse.

# VSRH, REVR 114/17-II

- Odredbom čl. 106. st. 1. ZOOOSŠ propisano je da radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neka od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti i pravnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda i protiv službene dužnosti, među kojim je i kazneno djelo koje je ranije navedenom optužnicom stavljeno na djelo tužiteljici.
- Odredbom st. 5. istog članka propisano je da ako školska ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz st. 1. ovog članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- Obzirom na dikciju navedene odredbe, dužnost je školske ustanove kao poslodavca udaljiti osobu od obavljanja poslova kada utvrdi da se protiv nje vodi kazneni postupak za neko od navedenih kaznenih djela.
- Ova odredba je imperativne naravi, i ne daje mogućnost poslodavcu da postupi na bilo koji drugi način osim kako to propisuje zakon.
- Nadalje, radi se o odredbi koja je donesena zbog zaštite djece.
- U takvoj pravnoj situaciji ne može se govoriti da je u ovom slučaju odredba ZR specijalni pravni propis u kojem se propisuje zaštita sindikalnog povjerenika, jer odredba ZOOOSŠ štiti djecu, pa je u tom svojstvu, kada je u pitanju zaštita djece, ta odredba specijalni propis, koji po shvaćanju ovog suda u ovom sukobu ima prednost.
- Nadalje, obzirom na dikciju odredbe čl. 106. st. 5. ZOOOSŠ, niti poslodavac, niti sindikat, ne mogu donijeti nikakvu drugačiju odluku osim one koja je propisana zakonom, udaljenje učiteljice, pa mišljenje sindikata, kao i mišljenje poslodavca, uostalom, nije relevantno za poslodavčevo postupanje.
- Slijedom navedenog, činjenica što se poslodavac prije donošenja ove odluke nije savjetovao sa sindikatom, nije odlučna za donošenje pobijane odluke, pa niti pobijana odluka zbog toga nije pravno nevaljana.
- Upravo suprotno, radi se o jedinoj odluci koju je poslodavac mogao i morao donijeti u ovoj pravnoj situaciji.

# VSRH, REVR 952/2017-I

- U postupku pred nižestupanjskim sudovima je utvrđeno da je tužiteljica sa tuženikom imala zaključen ugovor o radu na poslovima učiteljice, te da je odlukom od 11. srpnja 2014. tuženik otkazao tužiteljici ugovor o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa, odnosno počinjenja teže povrede obveze iz radnog odnosa, budući da tužiteljica dana 20.3.2014. odbila održati treći i veći dio četvrtog nastavnog sata i onemogućila ovlaštenu osobu Agencije, narušivši ugled poslodavca, kao i to da je tužiteljici izdano upozorenje na obveze iz radnog odnosa jer je odbijala izvršenje radnih zadataka svojeg radnog mjesta. Isto tako, i da je Sindikat dostavio tuženiku očitovanje na namjeru otkaza dana 30.6.2014. tuženik je odlukom školskog odbora od 09. srpnja 2014. dao suglasnost za redovit otkaz ugovora o radu tužiteljici.
- Obzirom na takva činjenična utvrđenja, prvostupanjski je sud zaključio da je tužiteljica takvim postupanjem a uz postojanje već ranijih povreda radnih obveza narušila svoj odnos s poslodavcem i nije za očekivati da će poslodavac u nju imati povjerenja nakon što je postupila na navedeni način. Također je zaključio da tuženik prije donošenja odluke o otkazu tužiteljici proveo postupak savjetovanja, te da je školski odbor dao suglasnost za redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja. Slijedom navedenog sud je ocijenio da su ispunjeni uvjeti za donošenje odluke redovitog otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja te da je stoga tužbeni zahtjev neosnovan.
- Drugostupanjski sud je prihvatio sva činjenična utvrđenja prvostupanjskog suda i ocijenio da je pravilno primijenio materijalno pravo smatrajući da je tužiteljica postupala samovoljno a što je u nesuglasju sa programom rada te da je onemogućila ovlaštenu osobu u nadzoru njenog rada, a čime je počinila težu povredu obveze iz radnog odnosa.

# VSRH, REVR 952/2017-II

- Tužiteljica u reviziji navodi da su sudovi pogrešno primijenili materijalno pravo i to konkretno odredbu čl. 107. st. 1. toč. 3. i čl. 111. st. 1. ZR-a, navodeći da je odluku o otkazu zbog skrivljenog ponašanja radnika moguće donijeti tek u slučaju višekratnih istovrsnih povreda obveza iz radnog odnosa, a pri tome naglašava da u konkretnom slučaju uopće niti nije bilo kršenja obveze iz radnog odnosa a još manje ponavljajućeg takvog ponašanja. Smatra da kad bi se i utvrdilo da nije održavala nastavu u trajanju od sat i pol, da takvo postupanje ne bi predstavljalo tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja bi zahtijevala donošenje odluke o otkazu.
- Ovaj sud ocjenjuje ovaj prigovor tužiteljice neosnovanim, jer je nesporno utvrđeno tijekom postupka da je tužiteljica odbijala izvršenje radnih zadataka svojeg radnog mjesta a na što je bila upozoravana te da je dana 20.3.2014. odbila održati treći i veći dio četvrtog nastavnog sata i onemogućila ovlaštenu osobu Agencije u nadzoru njena rada a koje ovlaštenje Agencija ima sukladno čl.10 i 12. Statuta Agencije. Tužiteljica nije bila ovlaštena procjenjivati zakonitost provođenja stručno pedagoškog nadzora, a naročito nije ovlaštena onemogućiti provođenje nadzora, već je suprotno tome bila dužna izvoditi nastavu i na taj način obavljati obveze preuzete ugovorom o radu kao što je i temeljem čl. 14. st. 2. Statuta bila dužna omogućiti nesmetano obavljanje nadzora. Navedene povrede obveza iz radnog odnosa prema mišljenju ovog suda predstavljaju opravdan razlog za otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja temeljem odredbe čl. 107. st. 1. toč. 3. ZR.
- odbor.

# VSRH, REVR 952/2017-III

Revizijski prigovor da je odluku o otkazu donijelo nenadležno tijelo tuženika jer da je takvu odluku trebao donijeti Školski neosnovan je jer je tuženik postupio upravo sukladno ZOOOSŠ-u u smislu čl. 114. st. 1. tog propisa prema kojoj odredbi o zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora. Naime, u konkretnom slučaju ravnateljica je na sjednici školskog odbora održanoj 30.6.2014. predložila redoviti otkaz ugovora o radu tužiteljici kao i razloge zbog kojih tužiteljici namjerava otkazati ugovor o radu. Tuženik je dakle prije donošenja odluke o otkazu tužiteljici proveo postupak savjetovanja propisan čl. 149. ZR-a.

Ovaj sud je mišljenja da su revizijski prigovori neosnovani, jer je tuženik dokazao opravdanost razloga za otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika. Ocjenjuje da je drugostupanjski sud pravilno zaključio da iz svega proizlazi da je tužiteljica prekršila svoje radne obveze a na što je bila upozoravana sukladno zakonu. Ovaj sud je mišljenja da je postupanje tužiteljice bilo takvo da je poslodavac izgubio povjerenje u radnika i da nastavak radnog odnosa nije moguć.

# VSRH, REV 934/2020-I

- 8. Predmet je izravne revizije zahtjev tužiteljice za utvrđenje da je Odluka tuženice o otkazu ugovora o radu tužiteljici nezakonita i nedopuštena te da radni odnos tužiteljice kod tuženice nije prestao, kao i vraćanje na rad na radno mjesto ravnateljice.
- 9. U odnosu na odluku o ovom zahtjevu, u postupku pred nižestupanjskim sudovima utvrđene su slijedeće pravno odlučne činjenice:
  - - da je tužiteljica Odlukom Školskog odbora tuženice od 14.8.2016. imenovana po treći put ravnateljicom na vrijeme od pet godina te je s njom istodobno zaključen i ugovor o radu na određeno vrijeme na razdoblje od pet godina,
  - - da se 17.10.2018. na satu informatike u 2A razredu, dok je nastavu održavao profesor M. P., dogodio izgređ u kojem je jedan učenik neprimjerenom dodirivao i ljubio jednu učenicu čime je došlo do sumnje u spolno uznemiravanje učenice od strane učenika, što je profesor vidio jer je u razredu bilo ukupno troje učenika, ali profesor nije poduzeo ni jednu radnju kojom bi spriječio takvo ponašanje učenika prema učenici,
  - - da je spomenuta učenica ovaj događaj prijavila razrednici 19.10.2018., a potom su obaviješteni pedagoginja, roditelji obaju učenika i ravnateljica koja je istog dana o tome obavijestila PU i., Centar za socijalnu skrb i druga tijela,
  - - da je opisani događaj ostavio psihičke posljedice na učenicu kojoj je nakon incidenta školski psiholog izdao liječničku potvrdu od 30.10.2018. i dijagnosticirao psihički poremećaj F43.1, pa je oslobođena pohađanja nastave informatike do nastanka povoljnih okolnosti realizacije nastave,
  - - da je ravnateljica 25.10.2018. donijela Odluku kojom se spomenuti učenik privremeno udaljuje iz odgojno-obrazovnog procesa od 26. do 31.10.2018.,
  - - da je tužiteljica kao ravnateljica, uz suglasnost Školskog odbora, 31.10.2018. donijela Odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu profesoru M. P. zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, a radi njegovog propusta prilikom navedenog izgreda,

# VSRH, REV 934/2020-II

- - da je Služba prosvjetne inspekcije - Područna jedinica R. protiv tužiteljice podnijela kaznenu prijavu zbog kaznenog djela neprovođenja odluke za zaštitu dobrobiti djeteta iz čl.173. st. 2. Kaznenog zakona, kao i protiv profesora Puškarića zbog kaznenog djela povrede djetetovih prava iz čl. 177. st. 2. KZ, kao i da je te prijave Općinsko državno odvjetništvo u Puli odbacilo rješenjem broj KMP-DO-380/2018 od 18.12.2018.,
- - da je Nastavničko vijeće tuženice predložilo ravnateljici 6.11.2018. da zbog spomenutog izgređa učeniku izrekne pedagošku mjeru isključenja iz škole;
- - da je 9.11.2018. ravnateljica donijela odluku o odbijanju prijedloga Nastavničkog vijeća od 6.11.2018. za izricanje pedagoške mjere isključivanja učenika iz škole te da je 13.11.2018. tražila od Školskog odbora povlačenje (poništenje) suglasnosti za donošenje Odluke o izvanrednom otkazu profesoru P., ali da se Školski odbor s tim nije složio;
- - da je inspektorica Službe prosvjetne inspekcije - Područna jedinica R. izvršila terenski nadzor tuženice i o tome 14.11.2018. sačinila zapisnik, a 19.11.2018. i njegovu dopunu, te u njima opisala propuste tužiteljice u obnašanju dužnosti ravnateljice;
- - da je e-mail dopisom tužiteljici od 13.11.2018. predsjednica Školskog odbora S. B.-K. "pozvala tužiteljicu na odgovornost" radi njenih propusta, a da taj dopis sadržajno predstavlja prijedlog za razrješenje ravnateljice i poziv na očitovanje;
- - da se o tom prijedlogu tužiteljica dva puta očitovala, i to 14.11.2018. usmeno pred Školskim odborom tuženice, te pismeno 15.11.2018.,
- - da je, unatoč protivljenju Školskog odbora, tužiteljica 16.11.2018. donijela Odluku kojom stavlja izvan snage Odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu profesoru P.,

# VSRH, REV 934/2020-III

- - da je Odlukom Školskog odbora tuženice od 19. studenoga 2018. tužiteljica razriješena dužnosti ravnateljice tuženice, i to zbog kršenja odredbi zakona, Statuta i Pravilnika te neprovođenja odluka tijela upravljanja donošenjem Odluke o stavljanju izvan snage Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu profesoru P.,
- - da je novoimenovana v.d. ravnateljica tuženika, S. B.-K., 21. studenoga 2018. donijela Odluku o otkazu ugovora o radu tužiteljici zato što je tužiteljica razriješena dužnosti ravnateljice škole na temelju odredbe članka 44. stavka 2. točaka 3. i 4. Zakona o ustanovama,
- - da je protiv ove odluke tužiteljica 18.11.2018. izjavila zahtjev za zaštitu prava kojeg tuženica nije prihvatila.
- 10. Na temelju ovako utvrđenog činjeničnog stanja nižestupanjski su sudovi odbili tužbeni zahtjev smatrajući da tužiteljica kao ravnateljica škole u delikatnim okolnostima postojanja sumnje u spolno uznemiravanje učenice na nastavi, koje prisutni profesor nije spriječio, iako mu je nazočio, prilikom donošenja odluke o sankciji prema tom profesoru nije provela odluke i zaključke osnivača, Školskog odbora i stručnih tijela Škole. To stoga što je osnivač tuženice Istarska županija, a sukladno odredbi čl. 20. st. 1. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, županija u svom samoupravnom djelokrugu obavlja poslove od područnoga (regionalnog) značaja, a osobito poslove koji se, između ostalog, odnose na odgoj i osnovno obrazovanje.

# VSRH, REV 934/2020-IV

- 11. Sudovi su pritom imali na umu da, prema odredbi čl.31.st.1. Statuta tuženice, ŠO upravlja predmetnom školom, dok prema odredbi čl.59.t.1. i 2. Statuta ŠO, između ostalog, imenuje i razrješuje ravnatelja koji se inače, imenuje na temelju javnog natječaja, uz prethodnu suglasnost ministra na mandat od pet godine. Jednako tako, Statut u čl.118. do 120. propisuje razrješnje ravnatelja prije isteka mandata i prestanak ugovora o radu s njime. U Statutu se navode i opći propisi iz čl.44. ZU o razrješnju ravnatelja prije isteka vremena na koje je imenovan i nadopunjuju odredbama statuta. Naime, odredba čl.44.st.2.t.3. ZU propisuje dužnost ŠO-a razriješiti ravnatelja, među ostalim, ako ravnatelj ne postupa sukladno propisima ili općim aktima ustanove ili neosnovano ne izvršava odluke tijela ustanove ili postupa protivno njima.
- 12. Imajući na umu da je, sukladno odredbama ZU i Statuta, ravnateljica izvršno tijelo ŠO-a koji upravlja školom, sudovi ocjenjuju da između tih subjekata postoje jasna razgraničenja nadležnosti i propisana subordinacija zaključujući da ukoliko ravnateljica škole ne provodi odluke i zaključke ŠO-a, ona time ulazi u pravnu zonu gdje ju ŠO može zakonito razriješiti te joj je tuženica ovlaštena, u skladu s odredbom čl. 130.c st. 1. ZOOOSŠ-a i čl. 120. st. 1. Statuta otkazati ugovor o radu. Donošenjem odluke od 16.11.2018. kojom je stavila izvan snage svoju prethodnu Odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu profesoru P., tužiteljica kao ravnateljica sadržajno nije provela odluku ŠO-a koje je shvaćanja kako je potrebno profesoru P. izvanredno otkazati ugovor o radu. Sve to neovisno o činjenici odbacivanja kaznene prijave protiv prof. P. i o sudbini postupka radi otkazivanja ugovora o radu istom profesoru.
- 13. Budući da razrješnje tužiteljice s mjesta ravnateljice tuženice iz razloga propisanih odredbom čl.44. st.2.t.3. ZU, u skladu s odredbom čl.130.c st.1. ZOOOSŠ, ima za posljedicu otkaz ugovora o radu, sudovi su pravilno primijenili materijalno pravo kada su tužiteljici otkazali ugovor o radu.

# SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

- Sporazum o prestanku ugovora o radu:
- mora biti u pisanom obliku
- Može i konvalidirati, ako je u cijelosti ili pretežnim dijelom ispunjen

# VSRH REVR 1023/2016-I

- U odnosu na nespornu pak činjenicu da je tuženik dao tužiteljici na znanje da će joj ako ne potpiše Sporazum radni odnos prestati uslijed izvanrednog otkaza zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, za što tužiteljica tvrdi da je kod nje izazvalo strah za egzistenciju zbog nemogućnosti daljnjeg zaposlenja, prvostupanjski sud je shvaćanja da se ne radi o nedopuštenoj prijetnji u smislu odredbe čl. 279. st. 1. ZOO-a, već o jasnom predočenju namjere poslodavca da je izgubio povjerenje u radnika zbog čega radni odnos više nije moguć.
- Drugostupanjski je sud u cijelosti prihvatio takva utvrđenja i izraženo pravno shvaćanje prvostupanjskog suda, a takvo pravno shvaćanje u odnosu na primjenu materijalnoga prava prihvaća i ovaj revizijski sud.

# VSRH REVR 1023/2016-II

- Obrazlažući revizijski razlog pogrešne primjene materijalnoga prava u odnosu na odbijanje podrednog tužbenog zahtjeva za utvrđenje ništetnosti predmetnoga sporazuma, tužiteljica u reviziji ponavlja tvrdnje da su za tuženika sporazum potpisale osobe koje nisu po zakonu ovlaštene za njegovo zastupanje. Međutim, osim što su takav prigovor nižestupanjski sudovi pravilno otklonili utvrđenjem da je tuženik tijekom postupka dostavio punomoć kao dokaz da je osobe koja su za njega potpisale sporazum prethodno za to bile opunomoćene po njegovom zastupniku po zakonu, pravilna su i shvaćanja nižestupanjskih sudova da, sve i da u trenutku potpisa sporazuma osoba koja ga je za tuženika potpisala nije na to bila ovlaštena, on proizvodi pravne učinke jer ga je tuženik nesumnjivo naknadno odobrio već podnošenjem predmetnog odgovora na tužbu u ovoj parnici kojim se protivi tužbenom zahtjevu (čl. 318. st. 1. ZOO-a).

# PRESTANAK UGOVORA O RADU

## 65+15

- Prestanak ugovora o radu zbog navršenja 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
- Radni odnos prestaje kada se kumulativno ispune oba uvjeta
- Obavijest je dovoljna za prestanak

# VSRH, REVR 1409/2016-I

- Sporno je u revizijskom stupnju (kada još nije pravomoćno odlučeno o sporu po tužbi tužiteljice sa zahtjevom na utvrđenje nedopuštenom odluke tuženice o otkazu s tužiteljicom sklopljenog Ugovora o radu i kada je u trenutku donošenja ovdje sporne Odluke tužiteljica radila kod tuženice temeljem rješenja o određivanju privremene mjere njezinim vraćanjem na rad do pravomoćnog okončanja postupka ili drugačije odluke suda) je li tuženica imala osnovu koja bi pravno relevantno opravdavala njezinu sada osporenu Odluku na utvrđenje da tužiteljici Ugovor o radu prestaje s 31. 8. 2014. Tužiteljica drži da je ta Odluka nezakonita budući "da je još uvijek u tijeku sudski spor radi utvrđenja nedopuštenom Odluke o otkazu ugovora o radu tužiteljici, pa još uvijek nije vidljivo da li je tužiteljici prestao radni odnos kod tuženice temeljem Odluke tuženice od 10. 2.2011., odnosno otkazom Ugovora o radu", dok tuženica smatra da je ova donesena u skladu sa zakonom i obzirom da je tužiteljica u trenutku njezina donošenja ispunila zakonom određene uvjete za mirovinu.

# VSRH, REVR 1409/2016-II

- Drugostupanjski sud je ovdje osporenom presudom zahtjev tužiteljice ocijenio neosnovanim i (preinačenjem prvostupanjske presude) odbio uz osnovno i odlučno shvaćanje da je tuženica samo postupila u smislu odredaba čl. 112. točka 4. ZR-a i čl. 112. st. 3. ZOOOSŠ-a "budući da upravo s danom 31.8.2014. tužiteljica jest ispunila uvjete za odlazak u starosnu mirovinu", a da u ovom predmetu "nije ključno to što je moguće da će - ovisno o ishodu parnice o otkazu Ugovora o radu, kako to u pobijanoj odluci navodi sud prvog stupnja - radni odnos tužiteljice prestati moguće i s nekim ranijim datumom (te će prava i obveze stranaka vezano uz tu činjenicu biti određena sudskom odlukom u tom sporu)": obrazlaže da će se o tom "pitanju rješavati u toj drugoj parnici, dok je za osnovanost tužbenog zahtjeva u ovoj parnici ključno to što su ispunjeni uvjeti za prestanak radnog odnosa bez obzira na navedene okolnosti (jer prestanak radnog odnosa nikako ne može prema citiranim propisima biti utvrđen s nekim kasnijim datumom)". Zaključuje i da je pobijana Odluka tuženice deklaratornog značaja i njome se "tek utvrđuje pravni odnos stranaka vezan uz činjenicu da je tužiteljica od prvog slijedećeg dana ostvarila pravo na starosnu mirovinu, a ista ne sprečava sud u drugom postupku da odluči o eventualno ranijem prestanku radnog odnosa."
- Pravno shvaćanje drugostupanjskog suda je pravilno.

# VSRH, REVR 1409/2016-III

- 4. ZR-a i čl. 112. toč. 3. ZOOOSŠ-a, nije u ničemu promijenila ili ukinula svoju odluku o otkazu Ugovora o radu tužiteljice: tuženica je njome suštinski samo obavijestila tužiteljicu da joj je u svakom slučaju Ugovor o radu prestao ispunjenjem posebnih zakonom propisanih pretpostavki za prestanak Ugovora, odnosno (bliže) činjenicom navršenja godina života i staža osiguranja te istekom školske godine - a sve obzirom da se s njome nije drugačije dogovorila.
- Za dopuštenost (valjanost i zakonitost) takve Odluke s (u biti) značajem samo takve obavijesti irelevantno je vodi li se još spor glede prethodno danog otkaza Ugovora o radu: ona je rezultat samo primjene odredbe čl. 112. toč. 4. ZR-a i odredbe čl. 112. toč. 3. ZOOOSŠ-a i u ničemu ne utječe na spor u tijeku - kao što niti odluka iz toga spora ne može utjecati na odluku (obavijest) da tužiteljici čak i da uspije u sporu Ugovor o radu prestaje nastupom činjenica iz tih odredaba ZR-a i ZOOOSŠ-a.
- Irelevantno je i to što je ona donesena za trajanja navedene privremene mjere: ta je mjera osiguranja donesena u svezi Odluke tuženice o otkazu s tužiteljicom sklopljenog Ugovora o radu i ne može se odnositi (i utjecati) na druge načine prestanka ugovora o radu iz čl. 112. ZR-a.
- Sukladno tome, budući da je tuženica na pravilan i zakoniti način obavijestila tužiteljicu o posljedicama primjene ZR-a i u tome smislu donijela osporenu Odluku, neosnovan je tužbeni zahtjev tužiteljice temeljen na tome suprotnom shvaćanju.

# VSRH, REV 213/2019-I

- Predmet spora je zahtjev za poništenje odluke tuženika kojom je na radno mjesto nastavnika sociologije na neodređeno vrijeme, u Srednjoj školi F.A.K.M. zaposlena M.R., profesor sociologije i povijesti iz M., te naložiti tuženici na to radno mjesto zaposliti tužiteljicu.
- Nižestupanjski sudovi odbili su takav tužbeni zahtjev tužiteljice ocijenivši ga neosnovanim, polazeći od nespornih te u postupku utvrđenih činjenica:
- - da je Odlukom o prednosti pri zapošljavanju Službe za državne djelatnosti, Ureda državne uprave Splitsko-dalmatinske županije od 12.12.2014. tužiteljica, profesor sociologije i povijesti, zaposlena u Srednjoj školi T.U. u V. na temelju ugovora o radu na neodređeno nepuno vrijeme za školsku godinu 2014./2015., upućuje u Srednju školu F.A.K.M., a koja je iskazala potrebu za nastavnikom sociologije za dva sata nastave (4 tjedno) na neodređeno radno vrijeme, te joj je u tom smislu izdata uputnica,
- - da je tuženica Srednja škola F.A.K.M. 30.12.2014. objavila natječaj za radno mjesto nastavnika sociologije na neodređeno nepuno radno vrijeme dva sata nastave tjedno, a na koji natječaj
- - da su se prijavile tužiteljica i M.R., a koja je u to vrijeme već radila kod tuženice na radnom mjestu profesora sociologije dva sata nastave tjedno na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme i kao asistent u nastavi učenici sa teškoćama u razvoju,
- - da je na sjednici ŠO-a od 16.1.2015. donesen zaključak kojim se jednoglasno daje suglasnost da se na radno mjesto nastavnika sociologije na neodređeno radno vrijeme dva sata nastave tjedno primi M.R. profesor sociologije i povijesti, s time
- - da je prethodno očitovanjem od 22.12.2014. upućenom Uredu državne uprave Splitsko-dalmatinske županije, Služba za državne djelatnosti, a povodom dostavljene odluke o prednosti zapošljavanja I.G., tuženica određeno obrazložila zašto joj je u konkretnim okolnostima neprihvatljivo zaposliti tužiteljicu na upražnjeno radno mjesto profesora sociologije u nastavi dva sata tjedno, a sve kod činjenice da na tom radnom mjestu na određeno radno vrijeme već radi M.R. iz M., također profesor sociologije, a koja ujedno i radi u toj školi kao asistent u nastavi učenici sa teškoćama u razvoju pet sati dnevno, dok tužiteljica živi u V. gdje radi u školi sa nepunim radnim vremenom,

# VSRH, REV 213/2019-II

- - da je Odlukom o izboru ravnatelja tužene od 19.1.2015. na radno mjesto nastavnika sociologije na neodređeno nepuno radno vrijeme dva sata tjedno nastave izabrana M.R. iz M.,
- - da je povodom prijave tužiteljice nezadovoljne takvom odlukom o izboru, od strane Ministarstva znanosti i obrazovanja i športa obavljen nadzor kod tuženice i o tome sastavljen zapisnik 3.2.2015. u kojem je, po izvršenom inspekcijskom nadzoru konstatirano da nisu utvrđene povrede zakona ili drugih propisa, a zbog kojih bi prosvjetni inspektor bio dužan poduzimati mjere iz nadležnosti prosvjetne inspekcije
- pri čemu izražavaju pravno shvaćanje da odluka o prednosti pri zapošljavanju od 12.12.2014. Zajedničke prosudbene komisije za raspoređivanje zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama u Splitsko-dalmatinskoj županiji, pri Odjelu za prosvjetu, kulturu, informatiku, šport i tehničku kulturu, Službe za društvene djelatnosti Ureda državne uprave u Splitsko-dalmatinskoj županiji nije bila obvezujuća za tuženicu, a prilikom odlučivanja o izboru po objavljenom natječaju. Odnosno da odluka o prednosti pri zapošljavanju nije isključivala primjenu odredbe čl. 114. st. 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, a prema kojoj o zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj škole uz prethodnu suglasnost školskog odbora, jer bi u protivnom značilo da takve odluke ne donosi ravnatelj škole već Ured državne uprave, a što je suprotno izričitoj zakonskoj odredbi.
- Naime, prema odredbi čl. 114. st. 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi o zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 15 dana.
- Oспорavajući pravilnost takvog pravnog shvaćanja tužiteljica i dalje u reviziji ustraje u tome da je na temelju odluke o prednosti pri zapošljavanju donesene od strane upravnog tijela u njenu korist, tuženica bila dužna postupiti po istoj te ju izabrati za nastavnika sociologije na neodređeno nepuno radno vrijeme dva sata nastave tjedno.
- Odluka o prednosti pri zapošljavanju na koju se tužiteljica poziva, donesena je od strane Zajedničke prosudbene komisije za raspoređivanje zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama Splitsko-dalmatinske županije, utemeljena je na odredbi čl. 35. i čl. 36. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama (Narodne novine broj 74/14 - dalje: KU).

# VSRH, REV 213/2019-III

- Odredbom čl. 35. KU propisan je djelokrug rada te komisije, uz ostalo i donošenje odluke o prednosti pri zapošljavanju zaposlenika iskazanih kao organizacijski višak za ostvarivanje prava na prednost pri novom zaposlenju, te upućivanje zaposlenika iz evidencije putem uputnice u srednjoškolske ustanove koje su prijavile potrebu za zaposlenicima.
- Odredbom čl. 36. st. 15. KU propisano je da s nastavnikom koji ima zasnovan radni odnos u srednjoškolskoj ustanovi s nepunom tjednom normom, može se zasnovati radni odnos u istoj i u drugoj školskoj ustanovi do propisane tjedne norme, odlukom o prednosti pri zapošljavanju zajedničke prosudbene komisije za raspoređivanje zaposlenika, a na temelju iskazane potrebe srednjoškolske ustanove.
- Sadržaj citirane odredbe, a kako to pravilno ocjenjuje drugostupanjski sud nije imperativne naravi u smislu da ona obvezatno nalaže školskoj ustanovi da na temelju odluke o prednosti pri zapošljavanju donesene u korist određenog nastavnika, s njim zasnuje radni odnos. Naprotiv ona daje mogućnost školskoj ustanovi da, ako prihvaćajući prijedlog iz odluke o prednosti pri zapošljavanju, s predloženim nastavnikom zasnuje radni odnos (u čl. 36. st. 15. KU koristi se izraz "može zasnovati", dakle može ali i ne mora, a ne koristi se izraz "će zasnovati", što bi značilo obvezatnost takvog postupanja).
- U protivnom, odluka o izboru se donosi na način kako je to propisano odredbom čl. 114. st. 1. ZOOOSŠ, uz prethodno ispunjenje pretpostavki propisanih odredbom čl. 107. st. 8. tog Zakona, tj. nakon što je školska ustanova Uredu državne uprave, Gradskom uredu koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u punom ili dijelu radnog vremena, se pismeno očitovalo o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.
- U konkretnom slučaju utvrđeno je da se tuženica pisano očitovala o tome zašto joj tužiteljica, kao upućena osoba iz odluke o prednosti pri zapošljavanju nije prihvatljiva, a koji razlozi su u okolnostima konkretnog slučaja razumljivi, čak i ekonomski opravdani, a koje pismeno od 22. prosinca 2014. je dostavljeno nadležnom upravnom tijelu, nakon čega je tuženica, postupajući sukladno odredbi čl. 114. st. 1. ZOOOSŠ i bila ovlaštena donijeti odluku o izboru M. R. za nastavnika sociologije.
- Slijedom navedenog, odbijanjem tužbenog zahtjeva materijalno pravo je pravilno primijenjeno.

# VSRH, REV 1931/2019-I

- 7. U postupku pred nižestupanjskim sudovima je utvrđeno:
- - da su tužiteljica i tuženik 27.4.2015. zaključili Ugovor o radu, a radi obavljanja poslova nastavnika strukovnih predmeta iz područja ekonomije prema Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i godišnjeg plana i programu rada u skladu sa nacionalnim kurikulumom, nastavnim planom i programom i školskim kurikulumom, na neodređeno vrijeme,
- - da je tuženik 3.3.2016. donio Odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, a u postupku izvršenja rješenja prosvjetnog inspektora,
- - da je Rješenjem Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, samostalni sektor za inspekcijski nadzor, Služba prosvjetne inspekcije - Područne jedinice R. klasa: ...od 26.5.2015. zabranjeno tuženiku da tužiteljica obavlja poslove nastavnika ekonomske skupine predmeta na temelju Ugovora o radu od 27.4.2015., te je tuženiku određen rok za izvršenje od 15 dana, a na koje rješenje se tužiteljica žalila,
- - da je žalba tužiteljice odbijena Rješenjem Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta klasa: ... od 18.8.2015. a koje rješenje je tuženik zaprimio 17.9.2015.,
- - da je tuženik, a povodom tog Rješenja, zatražio očitovanje od Sindikalnog povjerenika NSZSŠRH, prof. M. R., vezano za izvanredni otkaz ugovora o radu tužiteljice, sukladno čl. 116. i čl. 150. ZR-a, a koji dopis je uručen 24.9.2015., te se sindikalni povjerenik dopisom od 29.9.2015. očitovao,
- - da je tuženik 28. rujna 2015. zatražio suglasnost ŠO tuženika,
- - da je ŠO odbio dati suglasnost (zapisnik od 30.9.2015.),
- - da je Ured državne uprave u Ličko-senjskoj županiji 9.2.2016. donio Odluku o raspuštanju ŠO-a i imenovanju povjerenstva koje privremeno zamjenjuje ŠO u Srednjoj školi O.,
- - da je Povjerenstvo koje privremeno zamjenjuje ŠO u Srednjoj školi O. 3.3.2016. dalo suglasnost na Odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužiteljice, a vezano za izvršenje rješenja prosvjetnog inspektora,

# VSRH, REV 1931/2019-II

- - da je Upravni sud u Rijeci presudom posl.broj Usl-1583/15-24 odbio tužbeni zahtjev radi poništenja rješenja Ministarstva znanosti klasa: ... od 18.8.2015., radi poništenja Rješenja Ministarstva znanosti..., Služba prosvjetne inspekcije - Područne jedinice R. klasa: ... od 26.5.2015. radi dozvoljavanja tužiteljici rada kod tuženika, a koja presuda je potvrđena presudom Visokog upravnog suda RH broj ... od 31.1.2018.,
- - da je Ministarstvo znanosti...Služba prosvjetne inspekcije - Područna jedinica u R. rješenjem o izvršenju klasa: ... od 2.2.2016., a u kojem se utvrđuje da je rješenje od 26.5.2015. postalo izvršno 16.9.2015. te je naloženo tuženiku da isto izvrši u roku od osam dana od dana dostave rješenja, otkazivanjem ugovora o radu tužiteljici (u rješenju je naznačeno da žalba ne odgađa izvršenje rješenja),
- - da je tuženik prethodno navedeno rješenje zaprimio 5.2.2016.,
- - da se tužiteljica 31.3.2016. prijavila na Hrvatski zavod za zapošljavanje,
- - da je tužiteljica 13.3.2017. sklopila Ugovor na određeno vrijeme sa OŠ P. J. i to do 14.4.2017.,
- - da se tužiteljica 23.6.2017. ponovno prijavila u evidenciju HZZO kao nezaposlena osoba,
- - da je tužiteljica 4.9.2017. ponovno sklopila sa OŠ P. j. Ugovor o radu na određeno vrijeme i to do 30.6.2018.,
- - da je tužiteljica za vrijeme nezaposlenosti od HZZO primila sveukupnu naknadu u iznosu od 11.816,86 kuna,
- - da je tužiteljica za vrijeme rada u OŠ P. j. ostvarivala plaću,
- - da je tužiteljica aktivno tražila zaposlenje od trenutka otkaza ugovora o radu, i kod samog tuženika.
- 8. Na temelju navedenih utvrđenja prvostupanjski sud je zaključio da je u postupku donošenja odluke o otkazu ugovora o radu tuženik postupio sukladno odredbi čl. 114. ZOOOSŠ-a, kao i odredbi čl. 116. ZR-a, te je odbio zahtjev tužiteljice u dijelu u kojem se traži utvrđenje nedopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 4.3.2016., poništenje Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 4.3.2016., vraćanje na rad na radnom mjesto nastavnice strukovnih predmeta, te naknadu izgubljene plaće...

# VSRH, REV 1931/2019-III

- Prvostupanjski sud je ocijenio da je osnovan tužbeni zahtjev na utvrđenje da je predmetni Ugovor o radu sklopljen između parničnih stranaka 27.4.2015. ništetan na temelju odredbe čl. 322. ZOO-a, budući da tuženik prije objavljivanja natječaja nije prijavio potrebu za radnikom nadležnom Uredu državne uprave u Ličko-senjskoj županiji, zbog čega je po ocjeni nadležnog upravnog tijela utvrđeno da je u postupku zasnivanja radnog odnosa tužiteljice kod tuženika povrijeđen zakon.
- Nadalje, prvostupanjski sud zaključuje da je tuženik isključivo odgovoran za sklapanje ništetnog ugovora o radu, te time i na temelju čl. 323. st. 2. ZOO i za štetu koju tužiteljica trpi u vidu izmakle koristi, koju je mogla ostvariti radom kod tuženika na temelju ugovora o radu.
- Odlučujući povodom žalbe tuženika drugostupanjski sud je preinačio prvostupanjsku presudu u pobijanom dijelu, kojim je prihvaćen tužbeni zahtjev radi naknade štete na ime izmakle koristi, ocjenjujući da zaključak prvostupanjskog suda u odnosu na navedeni dio tužbenog zahtjeva nije pravilan.
- Naime, drugostupanjski sud zaključuje da je u konkretnom slučaju radni odnos tužiteljici prestao na temelju Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, a koja odluka ne predstavlja protupravnu radnju, radi čega na strani tuženika ne postoji protupravnost, odnosno odgovornost za zahtijevanu naknadu štete.
- Nadalje, drugostupanjski sud ocjenjuje da tužiteljici ne pripada pravo na naknadu štete na ime izmakle koristi za razdoblje od 1.4.2016. do 30.4.2018. na temelju čl.1089.st.1. ZOO, jer je tužiteljici na temelju Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu prestao radni odnos kod tuženika, pa slijedom toga ne postoji niti obveza tuženika za naknadu izgubljene zarade.
- Odluku drugostupanjskog suda ocjenjuje pravilnom i ovaj sud.
- ...
- Da bi postojala odgovornost poslodavca za štetu radniku potrebno je da je šteta nastala na radu ili u svezi s radom, a ta pretpostavka u ovoj pravnoj stvari nije ostvarena.
- Stoga je pravilno drugostupanjski sud odbio tužbeni zahtjev za razdoblje od 1.4.2016. do 30.4.2018., jer je zahtjev tužiteljice za utvrđenje nedopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu pravomoćno odbijen. Kako je tužiteljici radni odnos prestao na temelju valjanog otkaza ugovora o radu, to tužiteljica neosnovano potražuje naknadu izgubljene zarade za razdoblje od 1. travnja 2016. do 30.4.2018.

- DRAGE KOLEGICE I KOLEGE

- HVALA VAM NA PAŽNJI!