

## ДИСКРЕЦИОНО ОВЛАШЋЕЊЕ ДИРЕКТОРА ШКОЛЕ У ПОСТУПКУ ПРИЈЕМА У РАДНИ ОДНОС

**Одлука о пријему кандидата у радни однос на основу дискреционог овлашћења директора школе предмет је испитивања у радном спору.**

*Из образложења:*

"Према утврђеном чињеничном стању, тужена школа је 10.11.2010. године расписала конкурс за пријем у радни однос на неодређено време једног наставника. Поступак избора је спроведен, тако што је најпре прибављено мишљење школског одбора тужене и извршена провера психофизичких способности кандидата. Директор тужене је донео оспорену одлуку о пријему тужене М.Т. у радни однос на неодређено време, али наведену одлуку није образложио.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су у побијаним пресудама правилно применили материјално право када су поништили одлуку о пријему кандидата у радни однос на неодређено време по јавном конкурс.

Према члану 130. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, број 72/2009...), директор установе расписује конкурс и врши избор кандидата у радни однос (став 2). У поступку одлучивања о избору наставника, васпитача и стручног сарадника директор установе прибавља мишљење органа управљања, након извршене провере психофизичких способности кандидата. Проверу психофизичких способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака (став 3). Директор доноси одлуку у року од од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава (став 5). Кандидат незадовољном одлуком о изабраном кандидату може да поднесе приговор органу управљања, у року од осам дана од дана достављања одлуке (став 6). Према садржини наведене одредбе, дискреционо овлашћење директора школе приликом доношења одлуке о избору кандидата треба да буде предмет разматрања у спору по тужби којом се оспорава та одлука. Употреба дискреционог овлашћења, противно сврси због које је утврђена, доводи до могуће злоупотребе тог овлашћења. Сходно наведеном, директор школске установе био је дужан да образложи одлуку и да да разлоге због којих је изабрао кандидата који има предност над другим у погледу поседовања психофизичких способности за рад са децом и ученицима. На тај начин се остварује стандард најбољег интереса школе (избор најуспешнијег кандидата) и истовремено ограничава дискреционо право директора у избору наставног особља. Истовремено, реч је о одлуци о заснивању радног односа која мора имати све елементе из члана 193. став 1. Закона о раду. Према наведеној одредби, запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

У конкретном случају, директор тужене је донео оспорену одлуку о пријему тужене М.Т. у радни однос, без образложења и разлога којима се таква одлука оправдава, па је стога одлука тужене поводом пријема у радни однос правилно поништена као незаконита, а наводи ревизије да је материјално право погрешно примењено неосновани".

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев 1061/2017 од 14.3.2017. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 12.2.2019. године)*