



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ СУД**  
**Рев2 1279/2024**  
**10.06.2026. године**  
**Београд**

## **У ИМЕ НАРОДА**

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Добриле Страјина, председника већа, Драгане Миросављевић и Надежде Видић, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., Општина ..., чији су пуномоћници Драган Милетић и Иван Ристић, адвокати из ..., против туженог Дома ученика средњих школа „Срећно“ Ћуприја, чији је пуномоћник Мила Симић, адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1156/23 од 14.09.2023. године, у седници већа одржаној дана 10.06.2026. године, донео је

## **ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија туженог, изјављена против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1156/23 од 14.09.2023. године.

## **Образложење**

Пресудом Основног суда у Параћину, Судске јединице у Ћуприји П1 244/22 од 07.12.2022. године, ставом првим изреке, поништено је као незаконито и неправилно решење туженог број ../2018 од 16.03.2018. године, о отказу уговора о раду број ... од 14.10.2009. године и Анекс број 3 уговора о раду од 14.10.2009. године заведен под бројем ../2018 од 31.01.2018. године у целини, као незаконито. Ставом другим изреке, обавезан је тужени да тужиљу врати на рад и распореди на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима, све у року од 8 дана од дана пријема преписа пресуде. Ставом трећим изреке, обавезан је тужени да тужиљи на име трошкова парничног поступка плати износ од 227.250,00 динара, са законском затезном каматом почев од дана извршности пресуде до исплате.

Пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1156/23 од 14.09.2023. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба туженог и потврђена првостепена пресуда. Ставом другим изреке, одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне другостепене пресуде тужени је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. ЗПП

која је учињена пред другостепеним судом и због погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану другостепену пресуду у границама ревизијских навода, у смислу одредбе члана 408. Закона о парничном поступку, Врховни суд је утврдио да је ревизија туженог неоснована.

У поступку доношења другостепене пресуде није учињена битна повреда одредбе парничног поступка из члана 374. става 2. тачке 2. ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности. Нису основани наводи ревидента да је другостепени суд, који је у свему прихватио чињенично утврђење првостепеног суда, учинио битну повреду одредаба парничног поступка из члана 374. став 1. ЗПП, погрешном применом правила о доказивању и терету доказивања.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била у радном односу код туженог до доношења решења о отказу уговора о раду број ../2018 од 16.03.2018. године. Тим решењем тужили је отказан уговор о раду на пословима референта за ... број ... од 14.10.2002. године и Анекс број 3 уговора о раду ... од 14.10.2009. године, заведен под бројем ../2018 од 31.01.2018. године, због повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине и понашања које је такво да не може да настави рад код послодавца, јер је својим противправним поступцима повредила своје обавезе на раду, преузете радне дужности на тај начин: што није уредно водила картотеку ученика и студената о извршеној наплати и није вршила усклађивање са шефом финансијске службе, што је имало за последицу плаћања смештаја и исхране од стране ученика-корисника услуга туженог мимо уговора о пружању услуга смештаја и исхране, јер су уплате извршене у текућем месецу за пружање услуга у истом месецу, уместо авансно, како је предвиђено уговором; што није водила месечну спецификацију о стању дуговања и потраживања купаца и добављача и са њом није упознала шефа финансијске службе ради благовремене наплате од купаца и добављача, па је у односу на потраживања из 2010. године од купца Омладински кошаркашки клуб „Ћуприја“ у износу од 18.000,00 динара, „Елстар“ Агенција Деспотовац у износу од 146.320,00 динара, те потраживање из 2011. године од купца Општински ватрогасни савез Јагодина у износу од 21.250,00 динара, наступила застарелост потраживања, па се иста судским путем не могу наплатити; што није рачуне добављача „АБС систем“ Параћин, „Стилико супска“, СЗТР „Александар Мајур“ и д.о.о. „Алфа Јагодина“ књижила са датумом и валутом садржаним у истим рачунима, а што је противно Уредбом о буџетском рачуноводству и Правилником о буџетском рачуноводству Дома ученика средњих школа „Срећно“ Ћуприја, што је за последицу имало нетачан салдо аналитике добављача у погледу доспелих и недоспелих обавеза; што је мимо одобреног обрачуна исплате зарада од стране директора Дома, ББ од 08.11.2017. године извршена исплата зарада за први део октобра 2017. године без обавештења и сагласности директора, њене овере и потписа; што није извршила обрачун зараде запосленима за месец октобар 2017. године, односно што је обрачун зараде запосленима за месец новембар 2017. године извршила мимо законских прописа, иако је од стране директора Дома упозоравана у више наврата писаним путем да се обрачун зарада мора вршити у складу са законом и документацијом коју су издали надлежни органи у вршењу својих овлашћења; што је послодавцу причинила штету јер није извршила обрачун зараде за запослене Дома за месец октобар 2017. године (други део), због чега је морала да буде, у циљу обезбеђења законитог обрачуна и благовремене исплате зараде, ангажована књиговодствена агенција „Иватон“ Ћуприја по уговору број 2277/2017 од 28.11.2017.

године, да изврши обрачун зараде у складу са прописима, за који посао је плаћена накнада по наведеном уговору у износу од 22.000,00 динара, а за који износ је запослена послодавацу причинила штету; што као запослена задужена за обрачун зараде и накнаде зараде није поступила у складу са чланом 103. Закона о здравственом осигурању и није извршила обрачун накнаде за запослену ВВ, припадајуће за време привремене спречености за рад, која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања и није га доставила надлежној матичној филијали здравственог осигурања за период у коме је именована била привремено спречена за рад преко 30 дана, односно за период од 18.09.2017. године до 13.10.2017. године. У побијаном решењу се наводи да је овим радњама тужилца учинила повреду радне обавезе из члана 179. став 2. тачка 1. Закона о раду (ако несавесно и немарно извршава радне обавезе); тачка 2. (ако злоупотребљава положај и прекорачи овлашћења) и тачка 3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада, исказала непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду (ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је њено понашање такво да не може да настави рад код послодавца), због чега су се стекли услови за отказ уговора о раду број ... од 14.10.2009. године и Анекса број 3 уговора о раду бр. ... од 14.10.2009. године, заведен под бројем ../2018 од 31.01.2018. године. У ставу другом изреке истог решења је наведено да запосленој престаје радни однос даном 16.03.2018. године, а у ставу трећем изреке да ће послодавац запосленој у року од 30 дана од дана престанка радног односа исплатити све неисплаћене зараде, накнаде зарада и друга примања која је запослена остварила до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду. Тужилца је упозорењем број ../2017 од 20.12.2017. године од стране туженог упозорена на постојање разлога за отказ уговора о раду, при чему су јој уз упозорење достављени и писани налази вештака (од 13.11.2017. године и од 28.11.2017. године), кога је ангажовао послодавац као и упозорења директора туженог са налогом за поступање тужилце број ../17, ../17, ../17 и ../17 од 14.12.2017. године, на које је тужилца одговорила 14.12.2017. године. Тужилца се 29.12.2017. године изјаснила на упозорење туженог од 20.12.2017. године.

Тужилци је отаказан уговор о раду из више отказних разлога, па је за оцену законитости решења о отказу уговора о раду, било потребно да се утврди постојање бар једног од употребљених отказних разлога.

Нижестепени судови су становишта да у току поступка није доказано постојање оправданог разлога за отказивање уговора о раду тужилци. У односу на прве три описане повреде у решењу о отказу уговора о раду, нису конкретизоване повреде радних обавеза и радне дисциплине, јер не садрже конкретно време наводно учињених повреда од стране тужилце, а без навођења датума тих повреда није се могла испитати законитост решења у овом делу у погледу застарелости за давање отказа у смислу члана 184. Закона о раду, због чега је решење о отказу уговора о раду из ових отказних разлога незаконито. У односу на четврту повреду која је тужилци стављена на терет у побијаном решењу, с обзиром да је у спроведеном поступку несумњиво утврђено да су сагласност и потпис директора били дати за обрачун зараде за први део октобра 2017. године и да је било случајева да директор телефоном, лично или преко секретара каже да се плата пусти без потписа или овере, а да ће потписати када се врати, тужени није доказао да постоји повреда радне обавезе тужилце због тога што и обрачун за корекцију зараде није потписао директор, јер је постојала пракса таквог поступања код туженог, односно тужени је такво поступање толеришао, па то, како то правилно закључују нижестепени судови, не може сада ставити на терет тужилци као повреду радне

обавезе. Нижестепени судови закључују да није доказана ни пета повреда која је тужилји стављена на терет, због тога што је обрачун зараде за октобар 2017. године извршен тако што је тужилја управо поступала по писаним налозима директора туженог код обрачуна зараде за новембар 2017. године, због чега то не може бити разлог за отказ њеног уговора о раду, да нису доказане ни шеста и седма повреда радне обавезе из отказа уговора о раду које су тужилји стављене на терет, имајући у виду да је у првостепеном поступку несумњиво утврђено да је до грешака у обрачуну накнаде зараде за ВВ дошло због достављања погрешних дознака и недостављања лекарских извештаја, што се не може приписати у грешку тужилји, о чему је директор тужене обавештен 28.11.2017. године, када је служба рачуноводства сазнала у чему је проблем, па како је директор истог дана ангажовао Агенцију „Иватом“ ради стручне анализе, нижестепени судови су закључили да то није било неопходно, с обзиром да је служба рачуноводства већ радила на отклањању уочених грешака, па тужилја није одговорна за евентуално насталу штету ангажовањем наведене агенције.

Врховни суд налази да су одлуке нижестепених суда донете правилном применом материјалног права на утврђено чињенично стање.

Разлози за отказ уговора о раду који се заснивају на повредама радних обавеза и непоштовању радне дисциплине прописани су одредбом члана 179. став 2. и 3. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр.24/05...75/14). Повреда радне обавезе због које запосленом може да се откаже уговор о раду постоји, између осталог, ако запослени несавесно или немарно извршава радне обавезе (тачка 1). Сходно ставу 3. исте одредбе, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако не поштује радну дисциплину на тај начин што неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца (тачка 1), односно ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (тачка 8). Повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине због које се запосленом отказује уговор о раду мора бити недвосмислено утврђена и конкретизована. Мора се утврдити на који начин је запослени несавесно или немарно извршавао радне обавезе и које радне обавезе. Отказивање уговора о раду по том основу изискује и обавезу послодавца да, у смислу одредбе члана 180. ст. 1 Закона о раду, пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Запослени при том мора знати које радне обавезе обавља несавесно или немарно и у чему се та несавесност односно немарност огледа, како би у примереном року, у смислу одредбе члана 180а Закона о раду, могао да побољша свој рад. Непоштовање радне дисциплине као разлог за отказивање уговора о раду запосленом такође мора бити конкретизовано. Тако, мора се утврдити да постоји неки вид непоштовања радне дисциплине прописане одредбом члана 179. став 3. тачка 1-7 Закона о раду или да је реч о непоштовању радне дисциплине прописане актом послодавца, односно понашање запосленог који онемогућава његов наставак рада код послодавца.

Тужени је у решењу о отказивању уговора о раду, у вези са прва три описа повреде, навео да тужилја не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, без довољне конкретизације о ком понашању или пропуштању је реч, односно када, на који начин и у које време је било непоштовања радне дисциплине. Такође наводи да је тужилја у дужем временском периоду немарно и несавесно извршавала радне обавезе и није извршавала налоге послодавца, без навођења конкретних радних обавеза и налога

послодавца које тужила није извршила. Из наведеног следи да тужени није нити у решењу о отказу уговора о раду, ни у упозорењу, па ни у току поступка доказао у чему су се састојали пропусти у раду тужиле по наведеним отказним разлозима, нити испуњеност услова за отказивање уговора о раду тужили. Како предметно упозорење, ни решење о отказу уговора о раду не садржи ваљан чињенични опис радње повреде радне обавезе која представља отказни разлог, односно конкретно чињење, нечињење или пропуштање тужиле којој се ставља на терет, нити тачан временски оквир када су наведени пропусти учињени, послодавац је поступио супротно одредби члана 180. Закона о раду, због чега је правилан закључак нижестепених судова у вези за прва три отказна разлога.

У односу на четврти, пети, шести и седми отказни разлог наведен у решењу о отказу уговора о раду, нижестепени судови су и по оцени Врховног суда, правилно закључили да те радње и пропусти тужила није учинила својом кривицом. Наиме, одредбом члана 179. став 2. тачка 1. Закона о раду, прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то ако несавесно или немарно извршава своје обавезе. Означена повреда радне обавезе постоји када се запослени на раду не понаша онако како то налажу стандарди условљени врстом радног процеса у којем учествује.

Повреда радне обавезе мора бити скривљена, а таква је ако је запослени радњу извршења преузео својом кривицом – са умишљајем (намером) или из нехата (непажња). Повреда радне обавезе може бити извршења чињењем (активним деловањем у циљу извршења) или нечињењем (пропустом да се предузме одређена радња која је обавезна). Запослени ће одговарати за повреду радне обавезе по основу кривице само ако је послодавац у поступку који је претходио отказу уговора о раду утврдио његову кривицу за учињену повреду радне обавезе. За постојање повреде радне обавезе, као разлог за отказ уговора о раду, мора се утврдити појединачна одговорност сваког запосленог. У конкретном случају то је изостало, јер у решењу о отказу, поред тога што у односу на прва три отказна разлога, нису јасно и прецизно описане и конкретизоване радне обавезе тужиле, није наведено шта су тачно биле радне обавезе тужиле по Уговору о раду, ни које је тачно радне обавезе прекршила, да ли су радње и пропусти који се стављају тужили на терет учињени из непажње или са намером, без сагласности претпостављеног или уз његову сагласност (нарочито када се има у виду утврђена чињеница да непосредно претпостављени тужили није радио услед боловања у дужем временском периоду и када се има у виду наведена устаљена пракса код туженог) који пропусти се не могу отклонити у парничном поступку, с обзиром да законом није дозвољење допуњавање чињеничног стања и описа повреде радне обавезе који су изостали у самом решењу о отказу уговора о раду.

На основу овако утврђеног чињеничног стања и датих разлога, по оцени Врховног суда, правилно су нижестепени судови закључили да је тужбени захтев основан, јер је тужили престао радни однос у незаконито спроведеном поступку и правилно је обавезан тужени да тужилу врати на рад.

Наиме, у спроведеном поступку тужени није доказао да је тужила намерно или непажњом учинила повреде радних обавеза које су јој решењем о отказу уговора о раду стављене на терет, нити да је иста повредила радну дисциплину прописану актом послодавца, те да је њено понашање такво да не може да настави рад код послодавца, а на њему је у складу са чланом 231. ЗПП био терет доказивања ових чињеница и да је

током поступка тужиља управо доказала да се у радњама које су наведене у отказним разлозима не садржи повреда радне обавезе умишљајем или из нехата, које воде отказу уговора о раду.

У ревизији туженог оспорава се првенствено доказни поступак и утврђено чињенично стање, што не може бити предмет преиспитивања у ревизијском поступку, у складу са одредбом члана 407. став 2. ЗПП. Паушални ревизијски наводи туженог да је тужиља својим понашањем нанела материјалну штету туженом и да су повреде које је учинила на раду такве да онемогућавају њен даљи рад код туженог, не могу се прихватити као основани, јер то у току поступка није утврђено.

Из изнетих разлога, Врховни суд одбио је ревизију туженог као неосновану, применом одредбе члана 414. став 1. ЗПП.

**Председник већа - судија  
Добрила Страјина, с.р.**

**За тачност отправка  
Заменик управитеља писарнице  
Миланка Ранковић**