



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1074/2022
30.10.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Бранислава Босиљковића, председника већа, Драгане Бољевић и Јасмине Симовић, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., коју заступа Предраг Јовановић адвокат из ..., против туженог Завода за хитну медицинску помоћ из Ниша, кога заступа Драган Јовановић адвокат из ..., ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 5591/21 од 20.01.2022. године, на седници одржаној 30.10.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

Усваја се ревизија тужиле и **ПРЕИНАЧУЈУ** пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 5591/21 од 20.01.2022. године и Основног суда у Нишу П1 628/19 од 10.08.2021. године тако што се **ПОНИШТАВА** решење Завода за хитну медицинску помоћ из Ниша број ... од ...2019. године о отказу уговора о раду због непоштовања радне дисциплине и обавезује тужени да тужилу АА из ... врати на рад и распореди је на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима, у року од 15 дана од пријема ове пресуде.

Обавезује се тужени да накнади тужилу трошкове целог поступка од 221.700,00 динара, у року од 15 дана од пријема ове пресуде.

Образложење

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 5591/21 од 20.01.2022. године, одбијена је жалба тужиле и потврђена пресуда Основног суда у Нишу П1 628/19 од 10.08.2021. године којом је одбијен тужбени захтев да тужени поништи своје решење број ... од ...2019. године о отказу уговора о раду због непоштовања радне дисциплине, врати тужилу на рад и распореди је на радно место које одговара њеној стручној спреми, знању и способностима.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужила је благовремено изјавила ревизију због битних повреда одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14, 87/18, 18/20, 10/23; у даљем тексту: ЗПП), Врховни суд је утврдио да је ревизија основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни суд пази по службеној дужности, а ни битна повреда из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП, на коју ревидент указује.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је била запослена код туженог од ...1990. године и обављала послове ... (шеф ...) на основу уговора о раду ... од ...2006. године. Тужени јој је отказао уговор о раду решењем ... од ...2019. године због непоштовања радне дисциплине на основу члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду, чл. 2. и 3. став 1. алинеје 4, 10. и 13. Правилника о радној дисциплини и понашању запослених у току рада у Заводу за хитну медицинску помоћ Ниш и члана 14. став 1. тачка 3. уговора о међусобним правима, обавезама и одговорностима број 2741 од 16.06.2006. године због понашања тужиле у догађају од ...2018. године у канцеларији ... туженог, након што су запослене ББ и ВВ потписале анексе уговора о раду којим им је призната виша школска спрема, а тужила то коментарисала, између осталог, речима да више неће моћи да их мења ... ГГ, која има средњу стручну спрему, а коју ће она, када постане директор, пребацити у своју службу.

О овом догађају је 30.08.2018. године сачинио службену белешку правник туженог ДД, а ...2018. године су поменуте запослене дале своје писане изјаве, означивши да их дају на захтев директора, као и да их је тужила провоцирала тако што је рекла да ГГ, која има средњу стручну спрему, више не може да мења остале две колегинице и да ће она све другачије организовати када буде директор, с тим што је у изјави ББ наведено и да су провокације биле: „... око радних места, стручне спреме, купљених диплома“, док је у изјавама ВВ и ГГ садржан навод да је ДД током целог догађаја стајао испред отворених врата и, при изласку тужиле, укључио се у дискусију, али не и навод о томе да је тужила помињала „купљене дипломе“, нити је у било којој од тих изјава стајало да им је претила. Дисциплинска комисија је дописом урученим тужилји 06.09.2018. године (који су потписали председник ДД и члан ЂЂ, а на коме недостаје потпис члана ЕЕ) захтевала од тужиле да се изјасни о наведеним изјавама запослених. У изјашњењу од 12.09.2018. године тужила је указала да је ДД истовремено сачинио и службену белешку и поступао као ... дисциплинске комисије, и да је он тај који је навео да је она претила поменутиим запосленима, које то нису ни поменуле у својим изјавама.

На основу свега наведеног, Комисија туженог за утврђивање повреде радне обавезе или дисциплинске одговорности (у истом саставу као и поменута дисциплинска комисија, такође уз недостајући потпис ЕЕ) сачинила је 21.09.2018. године извештај. У извештају је наведено, између осталог, да је тужила „провоцирала две запослене у вези непосредно пре тога потписаног анекса уговора о раду којим им је призната виша школска спрема говорећи да више неће моћи да их мења ГГ која има средњу школску спрему и коју ће она када постане директор пребацити у своју службу, где ГГ по њеном мишљењу припада. У овом случају ово се може сматрати претњом јер није било изречено у шаљивом тону, већ у наредбодавном и озбиљном тону према запосленима који не припадају њеном одсеку“. Извештај садржи и предлог директору

туженог да примени према тужили једну од мера предвиђених чланом 179а Закона о раду.

У вези са догађајем од 29.08.2018. године тужили је достављено упозорење од 13.11.2018. године на постојање разлога за отказ уговора о раду, о коме се она писано изјаснила 20.11.2018. године. Отказ уговора о раду због понашања тужиле током наведеног догађаја дат је тужили решењем од ...2019. године у коме је наведено да је тужилца вређала поменуте две колегинице речима да су купиле дипломе више школе и да је претила и њима и трећој запосленој да ће, када постане директор, преместити у свој одсек (...) ... која са средњом стручном спремом не може више да мења две именоване колегинице које од тог дана имају признату вишу стручну спрему, што је „...до те мере нарушило радну атмосферу и интегритет именованих запослених које је вербално напала, да именоване нису могле тог дана и неколико наредних дана да обављају своје редовне радне задатке иако су биле на послу“, након чега је пословна сарадња између њих „пала на минимум иако су одсек рачуноводства и финансијске оперативе тесно повезани у раду“.

С обзиром на изложено, нижестепени судови су закључили да је тужилца у означеном догађају свесно испољила непримерено и недопустиво понашање према колегиницама и исказала непоштовање уобичајених и прописаних стандарда понашања на радном месту и радном окружењу, што је супротно одредби члана 15. став 1. тачка 2. Закона о раду, као и чл. 2. и 3. став 1. алинеје 4. и 13. Правилника о раду туженог на основу којих је послодавац овлашћен да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца (ометањем других запослених у раду, изазивањем свађе, туче и сексуалног узнемиравања, некоректним понашањем према пацијентима, сарадницима и другим лицима) и члана 14. став 1. тачка 3. уговора о раду од 09.06.2006. године. Оспореном одлуком је закључено да претње и увреде које је тужилца изговорила према колегиницама указују да тужилца не може да настави рад код послодавца односно да се ради о неподношљивом понашању, због чега решење туженог о отказу уговора о раду тужили није незаконито.

Основано се ревизијом тужиле указује да је у конкретном случају дошло до неправилне примене материјалног права из члана 179. став 3. тачка 8. и 179а Закона о раду.

Право на рад је људско право од таквог значаја да је Уставом Републике Србије непосредно гарантовано, начин његовог ограничења и његова судска заштита изричито прописани, као и обавеза свих органа, а нарочито судова да приликом његовог ограничења воде рачуна о суштини тог права (чл. 18. до 22. и 60). Полазећи од тога, Закон о раду изричито и детаљно прописује разлоге за престанак радног односа и поступак престанка тог права, нарочито поступак у коме то право престаје без воље запосленог (отказом од стране послодавца), као и форму решења којим то право престаје, начин на који се оно доставља запосленом и заштиту запосленог поводом тога.

С тим у вези, Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 132/17-УС, 113/17, 95/18-аутентично тумачење) је прописана како дужност запосленог да поштује организацију рада и пословање код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из

радног односа (члан 15. тачка 2) тако и овлашћење послодавца да откаже уговор о раду, између осталог и оном запосленом који не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (члан 179. став 3. тачка 8). Притом је послодавцу, одредбама члана 179а остављена могућност да запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. овог закона изрекне и неку од мера блажих од отказа. Наиме, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне запосленом једну од следећих мера: 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана; 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери; 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Из цитираних одредаба јасно је да Закон о раду не врши изричито језичко разликовање лаких и тешких повреда радне дисциплине. Ипак, цитиране одредбе чл. 179. став 3. тачка 8. и 179а Закона о раду указују на закључак да тај закон уважава разлике између лаких и тешких повреда радне дисциплине и да се оне огледају у различитим последицама које могу настати услед непоштовања радне дисциплине (немогућност наставка рада код послодавца, или постојање олакшавајућих околности, или таква природа повреде радне обавезе која не изискује престанак радног односа). Стога примена ових одредаба подразумева примерено и савесно поступање послодавца приликом процене да ли је понашање запосленог, јер није свака повреда радне дисциплине таквог значаја да би морала да представља отказни разлог, већ само оно понашање које се не може толерисати зато што је по разумној оцени неподношљиво.

Околност да ли је понашање запосленог неподношљиво процењује се у сваком конкретном случају. Уколико на страни запосленог постоје олакшавајуће околности и ако повреда радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац према запосленом, уместо отказа може применити неку од других прописаних мера. Дискреционо овлашћење које послодавац има на основу закона да, зависно од процене тежине повреде радне дисциплине, изрекне запосленом отказ или какву блажу меру, не значи да послодавац има неограничену самовољу на штету запосленог. Полазећи од тога да радни однос између послодавца и радника омогућава послодавцу континуирано обављање делатности и стицање профита а запосленом задовољавање егзистенцијалних потреба, а да је запослени у том односу слабија страна, било би неправично да се на уговор о раду у потпуности примењује свако од начела облигационог права, између осталих и оно о равноправности страна, па је управо због тога тај однос уређен посебним законом. Међутим, приликом одлучивања о отказу уговора о раду запосленом, у складу са начелима забране злоупотребе права и проузроковања штете, послодавац је дужан да савесно, правилно, потпуно и поуздано утврди чињенице и околности конкретног догађаја који представља повреду радне дисциплине, јер се само на тај начин спречава произвољност и свака друга злоупотреба приликом давања отказа уговора о раду и запосленом омогућава да заиста оствари уставом гарантовану правичност поступка у

коме му се отказаје уговор о раду и суштинску заштиту права на рад. У супротном, уколико није утемељено у објективној оцени постојања оправданих разлога за отказ уговора о раду, дискреционо овлашћење послодавца представља злоупотребу права која мора бити санкционисана поништајем изречене мере отказа уговора о раду.

Понашање запосленог које представља повреду правила радне дисциплине ометањем других запослених у раду, изазивањем свађе и/или некоректним понашањем према сарадницима (што је у конкретном случају тужили стављено на терет) јесте правни стандард. Испуњеност услова за примену таквог стандарда процењује се с обзиром на околности конкретног случаја. Битно је утврдити да ли је таква повреда, имајући у виду дужину радног односа код послодавца, представљала једнократни испад или се она понављала и испољавала као правило у понашању запосленог, као и да ли је тежина те повреде таква да је просечна особа не би могла разумети и оправдати као поступак који се, у стицају субјективних и објективних околности конкретне животне ситуације, могао десити сваком.

С обзиром на чињеничне околности предметног случаја и изложено материјално право, Врховни суд не прихвата изнето становиште нижестепених судова, јер налази да је засновано на арбитрерној примени материјалног права на штету тужиле.

Понашање тужиле у предметном догађају не може се квалификовати као повреда радне дисциплине која би оправдавала изрицање дисциплинске мере престанак радног односа, нити је у спроведеном поступку доказано да је тужилино понашање нарушило радну атмосферу и интегритет именованих запослених - о томе нема назнака ни у изјавама поменутих сведока од 31.08.2018. године, ни у извештају Комисије туженог за утврђивање повреде радне обавезе од 21.09.2018. године, а ни у упозорењу тужили од 13.11.2018. године на постојање разлога за отказ уговора о раду, због чега комисија туженог ни није предложила директору да тужили откаже уговор о раду, већ му је дала предлог да према тужили примени једну од мера из члана 179а Закона о раду. Ни током овог поступка тужени није ни поменуо да је тужила, ни пре ни након предметног догађаја, исказала понашање, радну и колегијалну етику, тојест однос према колегама било надређеним, било подређеним, које би представљало кршење радне дисциплине. Понашање тужиле је представљао експес, случај који се десио једном у временском периода рада тужиле код туженог од готово 30 година у континуитету, и просечна особа могла га је разумети и оправдати као поступак који се, у стицају субјективних и објективних околности конкретне животне ситуације, могао десити сваком. Јасно је да је тужилино понашање на тај начин сагледала и дисциплинска комисија туженог, када је директору предложила да тужили изрекне неку од мера из члана 179а Закона о раду, очигледно проценивши да у конкретном случају постоје олакшавајуће околности и да непоштовање радне дисциплине није такве природе да тужили треба да престане радни однос. Уосталом, да је тужилино понашање било у тој мери неподношљиво да га просечна особа не би могла разумети и толерисати оштећене запослене осећале би потребу да изјаву о томе дају одмах и самоиницијативно, а не тек на захтев директора, а директор би о томе био обавештен без одлагања, у складу са дужношћу сваког запосленог из члана 4. поменутог Правилника туженог од 14.06.2016. године да то пријави, а не тек скоро месец дана доцније. Околност да су односи у колективу мање срдачни и уздржанији (што није искључиво последица тужилиног понашања, већ неминовног утиска појединих запослених да им радни однос може престати због најмањег преступа) није утицала на

то да посао „трпи“ јер су и тужиља и остали запослени наставили су да испуњавају своје радне обавезе на одговарајућем нивоу квалитета и ажурности, без смањене пословне функционалности.

Због свега напред наведеног, произвољна одлука туженог да, упркос свему изложеном, тужиљи откаже уговор о раду представља злоупотребу права и почива на погрешној примени материјалног права, те су нижестепене пресуде преиначене на основу члана 416. став 1. ЗПП.

Одлука о трошковима целог поступка донета је на основу члана 165. став 2. ЗПП, у вези с чл. 153. став 1. и 154. ЗПП, с обзиром на успех тужиље у спору, а њихова висина одмерена је применом Тарифе о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката важеће у време пресуђења. Нужни тужиљини издаци везани за овај спор односе се на заступање пуномоћника из реда адвоката и на састав тужбе (16.500,00 динара), жалбе и ревизије (по 33.000,00 динара) и приступ рочиштима - на седам одржаних (по 17.400,00 динара) и два неодржана (по 8.700,00 динара), свеукупно 221.700,00 динара. Тужиљи нису признати издаци за судску таксу јер у споровима из радног односа запослени или бивши запослени плаћа таксу само ако се захтев односи на новчано потраживање, а такав захтев није био предмет одлучивања у овом спору.

**Председник већа - судија
Бранислав Босиљковић,с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић