

Na osnovu odredbe člana 192 stav 1 Zakona o radu¹ (u daljem tekstu: **Zakon o radu**), u vezi sa odredbama člana 179 stav 2 tačke 1, 2, 3 i 5 Zakona o radu, i stava 3 tačka 8 Zakona o radu, odredbama člana 122 stav 2 tačka 1, 2, 3, 14, i člana 122 stav 3 tačka 7 Kolektivnog ugovora Privredne komore Srbije od 20.10.2022. godine, sa Kolektivnim ugovorom o izmenama Kolektivnog ugovora Privredne komore Srbije od 21.12.2022. godine (u daljem tekstu: **Kolektivni ugovor**), člana 3 stav 1 tačka 11 Pravilnika o radnoj disciplini zaposlenih u Privrednoj komori Srbije 48 br. 126/2 od 09.10.2008. godine (u daljem tekstu: **Pravilnik o radnoj disciplini**), i odredbama člana 12 stav 1 tačke aa, cc i mm Ugovora o radu zaposlene, poslodavac Privredna komora Srbije, Resavska 15, matični broj: 07000529 PIB: 100296837 (u daljem tekstu: **Poslodavac, Privredna komora ili Komora**), dana 23.06.2025. godine donosi

РЕШЕЊЕ О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ

I ZORICI RENOVČEVIĆ iz Beograda, [REDACTED] (u daljem tekstu: **Zaposlena**), zaposlena kod Poslodavca na poslovima Tehnički saradnik – Stručna služba Privredne komore Beograda (Komora glavnog grada)-PKB (u daljem tekstu: **Poslovi**), **OTKAZUJE SE** Ugovor o radu [REDACTED], sa svim pripadajućim aneksima Ugovora o radu (u daljem tekstu: **Ugovor o radu**) i to iz razloga propisanih:

A. odredbom člana 179 stav 2 Zakona o radu, kako je Zaposlena, svojom krivicom, učinila povrede radne obaveze propisane:

- 1.1. odredbom člana 179 stav 2 tačka 1 Zakona o radu, odnosno odredbom člana 122 stav 2 tačka 1 Kolektivnog ugovora, **kojom je propisano da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;**
- 1.2. odredbom člana 179 stav 2 tačka 2 Zakona o radu, odnosno odredbom člana 122 stav 2 tačka 2 Kolektivnog ugovora, **kojom je propisano da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;**

¹ "Službeni glasnik RS", br.24/2005, 65/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-Odluka US, 113/2017 i 95/2018-autentično tumačenje

1.3. odredbom člana 179 stav 2 tačka 3 Zakona o radu, odnosno odredbom člana 122 stav 2 tačka 3 Kolektivnog ugovora, i odredbom člana 12 stav 1 tačka cc Ugovora o radu, **kojom je propisano da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni neceľishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;**

1.4. odredbom člana 179 stav 2 tačka 5 Zakona o radu, **kojom je propisano da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, i to:**

- odredbom člana 122 stav 2 tačka 14 Kolektivnog ugovora: „ako izvrši neovlašćenu upotrebu sredstava Komore koja su poverena zaposlenom;
- odredbom člana 12 stav 1 tačka aa Ugovora o radu: „neblagovremeno, nesavesno, ili nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza“;
- odredbom člana 12 stav 1 tačka mm Ugovora o radu: „druge povrede radnih obaveza utvrđene Kolektivnim ugovorom o radu“;

B. odredbom člana 179 stav 3 tačka 8 Zakona o radu, kojom je propisano da poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom ako ne poštuje radnu disciplinu koja je predviđena zakonom, ugovorom o radu i drugim važećim opštim aktima kod poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, i to:

- odredbom člana 122 stav 3 tačka 7 Kolektivnog ugovora: „ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom Komore, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca“;
- odredbom člana 3 stav 11 tačka Pravilnika o radnoj disciplini: „svako drugo ponašanje, činjenje i nečinjenje, koje je dovelo do ozbiljnih posledica zbog kojih zaposleni ne može da nastavi rad u Komori“;

II Radni odnos Zaposlenoj prestaje zaključno sa 23.06.2025. godine.

III Do dana prestanka radnog odnosa, a najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana prestanka radnog odnosa, Poslodavac će Zaposlenoj isplatiti sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je Zaposlena ostvarila do dana prestanka radnog odnosa.

Obrazloženje

Zaposlena je kod Poslodavca u radnom odnosu počev od [REDACTED] i trenutno obavlja Poslove. Odredbom člana 15 Zakona o radu utvrđeno je da je zaposleni dužan: 1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi, 2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, 3) da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, 4) da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

Članom 13 Ugovora o radu propisano je da Zaposlena, svojim potpisom, prihvata sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Odredbama Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i Ugovora o radu Zaposlenoj je strogo zabranjeno da položaj koji ima kod Poslodavca zloupotrebi, odnosno da prekorači ovlašćenja koja ima kod Poslodavca, te je obavezana da svoje radne obaveze izvršava savesno i marljivo, celishodno i odgovorno koristeći radno vreme i sredstva rada koja su joj poverena od strane Poslodavca.

Međutim, iako upoznata sa sadržinom Ugovora o radu i akata Poslodavca, kao i svojom obavezom da iste poštuje, Zaposlena je u periodu 17.03.-24.03.2025. godine iskazala visok stepen nesavesnosti u radu, neovlašćeno upotrebljavajući, odnosno zloupotrebljavajući sredstva rada poverena od strane Poslodavca u svrhe za koje joj ista nisu dodeljena, te nenamenski koristeći radno vreme u koje je dužna obavljati Poslove za koje ima zaključen Ugovor o radu, a kako će u nastavku biti objašnjeno.

Naime, u skladu sa Zakonom o privrednim komorama² (u daljem tekstu: **ZPK**), Privredna komora Srbije predstavlja samostalnu, poslovno-stručnu i neprofitnu organizaciju koja u skladu sa članom 12 ZPK obavlja niz delatnosti od značaja za privredu, uključujući usaglašavanje, formulaciju i zaštitu interesa privrednih subjekata, iniciranje donošenja zakona i drugih propisa od značaja za privredu, kao i pružanje podrške privrednim subjektima u svim segmentima njihovog poslovanja.

Privredna komora je, dakle, institucija od javnog značaja čija je osnovna uloga da, kao servis privrede Republike Srbije, zastupa i promoviše ekonomske interese svojih članova. Imajući u vidu ovu funkciju, zaposleni u Privrednoj komori su u obavezi da se u svom

² "Sl. glasnik RS", br. 112/2015

profesionalnom angažmanu pridržavaju principa političke neutralnosti i nepristrasnosti, kako bi se očuvao integritet institucije i osigurala jednaka podrška svim privrednim subjektima, bez obzira na političke, ideološke ili druge razlike. Posebno je važno naglasiti da zaposleni u toku radnog vremena ne smeju isticati lične političke stavove, naročito ne putem službenih resursa i sredstava rada koja su u vlasništvu Poslodavca.

S obzirom na navedeno, svaki oblik javnog političkog angažmana zaposlenih tokom radnog vremena može narušiti percepciju Privredne komore Srbije kao nepristrasne i profesionalne organizacije. Ovakvi istupi, posebno kada su izraženi putem društvenih mreža u toku radnog vremena, mogu naneti štetu ugledu Privredne komore i kompromitovati njen kredibilitet u očima privrednih subjekata, državnih organa i šire javnosti. Pored toga, korišćenje službenih resursa, uključujući elektronske uređaje i mrežne sisteme Poslodavca, u svrhe koje nisu u vezi sa poslovnim obavezama predstavlja povredu radne discipline i radnih obaveza, a potencijalno može imati i šire pravne posledice. Imajući u vidu da se od zaposlenih u Privrednoj komori Srbije očekuje da svojim ponašanjem i profesionalnim delovanjem daju primer odgovornog postupanja u skladu sa misijom i ciljevima institucije, ovakvo postupanje je neprihvatljivo i može predstavljati osnov za dalje disciplinske mere, uključujući i raskid ugovora o radu.

Imajući u vidu činjenicu da je u radnom odnosu kod Poslodavca više od 19 godina, sve navedeno je, bez sumnje, Zaposlenoj veoma dobro poznato. Međutim, Zaposlena je u periodu od 17.03.-24.03.2025. godine, potpuno nesavesno i neodgovorno, u toku radnog vremena, kada je dakle, imala obavezu da obavlja Poslove, a ne svoje privatne poslove po sopstvenom nahođenju, necelishodno koristila sredstva rada poverena od strane Poslodavca kako bi na društvenoj mreži „X“ izrazila svoj politički stav u vezi aktuelnih političkih dešavanja u Republici Srbiji, čime je izvršila niz povreda radnih obaveza i akata kršenja radne discipline.

Dokaz:

- screenshot „X“ profila Zaposlene sa objavama od 17.03.2025. godine, u 16:08h i 16:12h,
- screenshot „X“ profila Zaposlene sa objavom od 24.03.2025. godine, u 09:51h.

Naime, kako je prethodno već navedeno, Zaposlena je obavezana da tokom radnog vremena obavlja Poslove koji su joj povereni u skladu sa Zakonom o radu i Ugovorom o radu, što znači da je njena osnovna dužnost da se posveti poslovnim zadacima i obavezama koje ima prema Poslodavcu. Međutim, njeno ponašanje 17. i 24. marta 2025. godine, kada je, umesto obavljanja svojih radnih zadataka, koristila službene resurse za privatne aktivnosti, predstavlja ozbiljan prekršaj tih obaveza, kojim je pokazala nesavesnost i neodgovornost. Zaposlena je, umesto da se posveti poslovnim zadacima,

zanemarila svoje radne dužnosti i iskoristila radno vreme na način koji nije u skladu sa interesima Poslodavca, čime je stvorila rizik da njeno ponašanje negativno utiče na ukupnu efikasnost tima i poslovanja Poslodavca, a što može imati direktne negativne posledice na poslovanje i profitabilnost Poslodavca.

Dalje, Poslodavac je poverio zaposlenima određena sredstva rada kako bi ih koristili isključivo za obavljanje radnih zadataka. Službeni resursi, kao što su računari, telefoni, internet pristup i druge tehnologije, povereni su zaposlenima kako bi ih koristili u svrhu izvršavanja poslovnih zadataka, a ne za privatne aktivnosti. Korišćenje tih resursa u privatne svrhe, a naročito za političke aktivnosti, predstavlja ozbiljan prekršaj i zloupotrebu poverenih sredstava. Zaposlena je stoga prekršila jasno uspostavljena pravila Poslodavca, koji je propisao obavezu celishodnog i odgovornog korišćenja sredstava u svrhe za koje je Zaposlena ovlašćena u cilju obavljanja Poslova. Korišćenje resursa Poslodavca za političko angažovanje Zaposlene na društvenim mrežama ne samo da je neodgovorno, već i direktno ugrožava ukupnu radnu disciplinu kod Poslodavca, jer šalje loš signal drugim zaposlenima o tome šta se toleriše, te može dovesti do opadanja produktivnosti i narušavanja profesionalnih standarda.

Privredna komora Srbije, kao institucija od velikog javnog značaja, ima obavezu da ostane politički neutralna i nepristrasna, što je ključno za očuvanje njenog integriteta i kredibiliteta. Zaposleni u ovoj instituciji imaju jasno definisanu obavezu da ne ističu političke stavove tokom radnog vremena, kako bi se očuvala profesionalnost i nepristrasnost institucije. Korišćenje radnog vremena i službenih resursa za političko angažovanje, kao što je to uradila Zaposlena na društvenim mrežama, predstavlja ozbiljno narušavanje tih principa. Takvo ponašanje može izazvati štetu ugledu Privredne komore, jer može dovesti do javnog mišljenja da institucija podržava ili favorizuje određene političke opcije. Ovo može stvoriti percepciju da Komora nije politički neutralna, što bi moglo ozbiljno ugroziti njen kredibilitet, kako kod privrednih subjekata, tako i kod državnih organa i šire javnosti. Ovo stoga što, u situaciji kad zaposleni na ovaj način koriste službene resurse i vreme za izražavanje političkih stavova, postoji realan rizik da će se javnost zapitati o političkoj nepristrasnosti same institucije, zbog čega takvi postupci mogu imati dugoročne negativne posledice, uključujući gubitak poverenja i smanjenje broja članova Privredne komore, što može oslabiti njen uticaj i poslovanje.

Međutim, Zaposlena ne samo da je iskazala svoj politički stav suprotno ustanovljenim pravilima i praksi Poslodavca, već je u objavi na istoj mreži od 24.03.2025. godine u 23:37h direktno pozvala na nasilje, komentarišući poziv na blokadu Generalštaba vojske Srbije rečima: „Sutra patike na posao. Jaja umesto šminke. Vidimo se!“, dok je u objavi od 23.03.2025. godine, u 23:37h isto učinila indirektno, navodeći: „Zvezdarci dinstaju.

Ušli u skupštinu, i staro i mlado. Privatno obezbeđenje (nekima skinuli masku sa lica) ne da nekim odbornicima da prođu. Stigla policija”.

Dokaz:

- screenshot „X” profila Zaposlene sa objavama od 24.03.2025. godine, u 23:37h,
- screenshot „X” profila Zaposlene sa objavom od 23.03.2025. godine, u 23:37h.

Kao da sve prethodno nije bilo dovoljno, Zaposlena je dana 24.03.2025. godine otišla još korak dalje, *repost*-ujući oko 12:00h, objavu u kojoj se direktno poziva na bojkot domaćeg trgovinskog lanca koji je član Privredne komore!

Dokaz:

- screenshot „X” profila Zaposlene sa objavama od 24.03.2025. godine, oko 12:00h.

Shodno navedenom, Zaposlena nije samo izrazila političke stavove, već je otišla i korak dalje, pozivajući na nasilje i podržavajući destruktivno ponašanje. Njen javni poziv na nasilje u objavi od 24.03.2025. godine, kao i iskazivanje podrške nasilnim akcijama u prethodnim objavama, imajući u vidu da su u vezi sa aktuelnim političkim dešavanjima, na direktan način ugrožavaju poslovni integritet Poslodavca. Takođe, poziv Zaposlene na bojkot domaćeg trgovinskog lanca koji je član Privredne komore, predstavlja direktnu štetu i pretnju poslovnim interesima Poslodavca, zbog čega je su postupci Zaposlene neprihvatljivi za Poslodavca.

Imajući u vidu navedene okolnosti, Poslodavac je utvrdio da je **Zaposlena dana 17.03.2025. godine, objavama na svom „X” profilu u 16:08h i 16:12h, kojim je izrazila svoj politički stav, izvršila povrede radnih obaveza iz odredbi člana 179 stav 2 tačke 1, 2, 3 i 5, u vezi sa odredbama člana 122 stav 2 tačke 1, 2, 3 i 14 Kolektivnog ugovora, i odredbama člana 12 stav 1 tačke aa, cc i mm Ugovora o radu, te prekršila radnu disciplinu propisanu odredbama člana 179 stav 3 tačka 8 Zakona o radu, odredaba člana 122 stav 3 tačka 7 Kolektivnog ugovora, kao i odredaba člana 3 stav 1 tačka 11 Pravilnika o radnoj disciplini.**

Poslodavac smatra da su navedene **povrede radne obaveze, odnosno akti kršenja radne discipline izvršeni sa povišenim stepenom krivice – umišljajem**, budući da je Zaposlena upoznata sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radnoj disciplini i odredbama Ugovora o radu koji je sa Poslodavcem zaključila pre stupanja na rad, te da je, kao zaposlena sa stažom kod Poslodavca od preko 19 godina, dobro upoznata sa svojim radnim zaduženjima i obavezama, a iz čega jasno proizilazi da je Zaposlena znala i morala znati da opisanim ponašanjem čini povrede radne obaveze,

odnosno akte kršenja radne discipline, te da je svestna i mogućih posledica – otkaza Ugovora o radu.

S obzirom na sve prethodno navedeno, pre donošenja ovog Rešenja o otkazu ugovora o radu (u daljem tekstu: **Rešenje o otkazu**), a shodno odredbi člana 180 Zakona o radu, Upozorenjem o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu br. 07-8/5 od 24.03.2025. godine (u daljem tekstu: **Upozorenje**) Poslodavac je upozorio Zaposlenu na postojanje razloga za otkaz Ugovora o radu, naveo činjenice i dokaze koji na to upućuju i ostavio rok od osam dana za izjašnjenje Zaposlene.

Zaposlena se na navode Upozorenja izjasnila Izjašnjenjem o razlozima za otkaz ugovora o radu zaposlene Zorice Renovčević od dana 26.03.2025. godine (u daljem tekstu: **Izjašnjenje**), te je Poslodavac navode iz Izjašnjenja uzeo u obzir i sagledao u kontekstu povreda koje se Zaposlenoj stavljaju na teret.

Zaposlena Izjašnjenjem paušalno negira da je autor spornih objava na društvenoj mreži „X“ u vreme i na način kao što to navodi Poslodavac, te dalje negira da je izvršila povrede radnih dužnosti na način kako je to navedeno Upozorenjem, dok smatra da navodi iz Upozorenja predstavljaju akt revanšizma i simulovan pravni osnov za otkaz ugovora o radu jer ista ne spada u kategoriju tzv. lojalista, zbog čega trpi posledice po svoj radno-pravni status. Takođe, Zaposlena ukazuje da protiv zakonskog zastupnika Poslodavca nisu vođeni disciplinski postupci povodom aktivnosti koje su navodno nespojive sa njegovom funkcijom, što ista navodi kao primer nejednakog postupanja i dvostrukih aršina u Komori.

Poslodavac je uzeo u obzir navode iz Izjašnjenja Zaposlene – da ista nije autor spornih objava na društvenoj mreži „X“ na način i u vreme naveden u Upozorenju, te da nije povredila svoje radne dužnosti, odnosno prekršila radnu disciplinu kod Poslodavca, ali pri činjenici da Zaposlena predmetne navode nije potkrepila bilo kakvim dokazima, te da se radi o krajnje paušalnim navodima koji se svode na negiranje sadržine Upozorenja, iste je ocenio kao neosnovane i usmerene na izbegavanje odgovornosti Zaposlene za učinjene povrede radne obaveze, odnosno akte nepoštovanja radne discipline, te bez uticaja na odgovornost Zaposlene za otkazne razloge koji su joj stavljeni na teret Upozorenjem.

Takođe, Poslodavac je uzeo u obzir i navode Zaposlene da protiv zakonskog zastupnika Komore nije nikada vođen disciplinski postupak u vezi sa njegovim političkim aktivnostima koje su navodno nespojive sa funkcijom koju obavlja u Komori, ali je iste ocenio kao irelevantne sa aspekta odgovornosti Zaposlene za predmetne povrede radne obaveze, odnosno kršenje radne discipline za koje se ista tereti.

Ovo pre svega iz razloga što se Zaposlenoj u konkretnom slučaju stavlja na teret neovlašćena upotreba, odnosno zloupotreba poverenih sredstava rada, te nenamensko korišćenje radnog vremena na način i u vreme kojim se narušava princip nepristrasnosti i ugled Poslodavca, te istom nanosi šteta, zbog čega Poslodavac takvo ponašanje ne može tolerisati, budući da bi tolerisanjem opisanog ponašanja poslao jasan signal ostalim zaposlenima o neobaveznosti propisane radne discipline kod Poslodavca, što bi istog dovelo u stanje potpune disciplinske anarhije. Dakle, Zaposlenoj se Upozorenjem na teret ne stavlja izražavanje njenog političkog mišljenja kao takvog, već činjenica da je ista u radno vreme i uz korišćenje sredstava koja joj je Poslodavac poverio na radu, izražavala lično političko mišljenje uz pozivanje na nasilje i podržavanje destruktivnog ponašanja, kakvim postupanjem je stvorila opravdanu bojazan kod Poslodavca da će se u javnosti ovakvo izražavanje političkog mišljenja od strane njegovih zaposlenih, uz naročiti naglasak na način i vreme na koji je isto izraženo, direktno odraziti na poslovanje Komore, koja kao nepristrasna i profesionalna organizacija to ne može dopustiti, odnosno čije se poslovanje mora zasnivati na principima političke neutralnosti i nepristrasnosti, u cilju očuvanja integriteta institucije i osiguravanja jednake podrške svim privrednim subjektima. Dodatno, Poslodavac svakako ukazuje i da eventualno nepropisno postupanje drugih zaposlenih ne oslobađa odgovornosti zaposlenog čije je ponašanje predmet konkretnog postupka, niti isključuje postojanje povrede radne obaveze, odnosno radne discipline, te da su ovakvi navodi svakako bez uticaja na ocenu postojanja otkaznih razloga na strani Zaposlene.

Dakle, imajući u vidu iskazani visok stepen nesavesnosti u radu Zaposlene koji se ogleda u neovlašćenoj upotrebi sredstava za rad koje joj je Poslodavac poverio, te nenamenskom korišćenju radnog vremena, a posebno način na koji je ista zloupotrebila poverene joj službene resurse i svoje radno vreme, Poslodavac je paušalno osporavanje odgovornosti Zaposlene, kao i sve navode iz Izjašnjenja ocenio kao neprihvatljive, budući da se radi o ozbiljnim povredama radnih obaveza, odnosno o kršenju radne discipline Poslodavca, zbog čega dalje zaposlenje Zaposlene kod Poslodavca nije održivo.

Sve ostale navode iz Izjašnjenja Poslodavac je cenio, ali je iste našao irelevantnim sa stanovišta povreda koje se Zaposlenoj stavlja na teret i u vezi sa njima, odgovornosti Zaposlene.

Iz svega napred navedenog sasvim je evidentno da ponašanje Zaposlene ima karakter nepoštovanja radne discipline i skrivljene povrede radnih obaveza, te stoga osporavanje pravdanje propusta Zaposlene na način naveden u Izjašnjenju, navođenjem različitih okolnosti koje nisu u vezi sa predmetom Upozorenja i koje ne mogu uticati na odgovornost iste, u celosti potvrđuje zaključke Poslodavca o skrivljenom izvršenju svih

povreda radne obaveze i discipline koje su joj stavljene na teret Upozorenjem i potvrđuje ocenu Poslodavca da je dalje zaposlenje Zaposlene potpuno neodrživo.

Kako je po sprovedenom postupku, a uzimajući u obzir navode Zaposlene iz Izjašnjenja, te činjenicu da ista nije pružila prihvatljiva objašnjenja u vezi sa povredama koje su joj Upozorenjem stavljene na teret, utvrđeno da Zaposlena zbog učinjenih povreda radnih obaveza i ispoljenog nepoštovanja radne discipline ne može da nastavi rad kod Poslodavca, stekli su se uslovi za otkaz Ugovora o radu **na osnovu odredbe člana 179 stav 2 tačke 1, 2, 3 i 5, i člana 179 stav 3 tačka 8 Zakona o radu**, odredaba člana 122 stav 2 tačke 1, 2, 3 i 14 i člana 122 stav 3 tačka 7 Kolektivnog ugovora, kao i odredaba člana 3 stav 1 tačka 11 Pravilnika o radnoj disciplini, te odredaba člana 12 stav 1 tačke aa, cc i mm Ugovora o radu, zbog čega je Poslodavac odlučio kao u izreci.

POUKA O PRAVNOM LEKU:

Zaposlena ima pravo da u roku od 60 (šezdeset) dana od dana dostavljanja Rešenja o otkazu pokrene spor pred nadležnim sudom.

Dostaviti:

- Zaposlenoj
- Arhivi
- ☒ - Direktoratu za ljudske resurse i organizaciju
- Sektoru za finansijsko poslovanje i administraciju

Za Poslodavca:



Marko Čadež, predsednik