



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 2168/2024
04.06.2025. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Драгане Маринковић, председника већа, Зорице Булајић и Ирене Вуковић, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Зоран Пешић, адвокат из ..., против туженог „Lidl Srbija“ КД Нова Пазова, ради поништаја решења, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 759/24 од 20.03.2024. године, у седници одржаној 04.06.2025. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиле изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 759/24 од 20.03.2024. године.

Образложење

Пресудом Основног суда у Нишу П1 646/22 од 14.11.2023. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиле којим је тражила да се поништи као незаконито решење о отказу уговора о раду од 25.01.2022. године, као и да се тужена обавезе да јој на име накнаде штете у висини од 8 зарада обрачунатих од зараде коју је тужилца остварила у месецу који је претходио месецу у коме јој је престао радни однос, исплати укупан новчани износ од 398.789,60 динара. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован захтев тужиле за накнаду трошкова парничног поступка.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 759/24 од 20.03.2024. године, одбијена је као неоснована жалба тужиле и првостепена пресуда је потврђена.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужилца је благовремено изјавила ревизију због погрешне примене материјалног права.

Врховни суд је испитао побијану одлуку у смислу одредбе члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11... 18/20), па је оценио да је ревизија тужиле неоснована.

У спроведеном поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју Врховни суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је дана 17.07.2021. године, са туженим као послодавцем закључила уговор о раду на неодређено време, почев од 01.08.2021. године, на радном месту „продавац“. У уговор је унета клаузула о пробном раду која је предвиђала да пробни рад за обављање послова за које је запослени закључио уговор траје шест месеци, да ће се током пробног рада проверити стручне и радне способности запослене од стране непосредног руководиоца, те да у случају да непосредни руководилац оцени да запослени на пробном раду није показао одговарајуће стручне и радне способности, послодавац ће на основу мишљења непосредног руководиоца о резултатима пробног рада, запосленом отказати уговор о раду, у складу са законом.

Дана 21.01.2022. године, тужилини непосредни руководиоци, и то руководилац продавнице и регионални руководилац продаје, сачинили су мишљење о раду тужиле током пробног рада, у коме су назначили да тужила показује недостатак радних навика и одсуство воље за унапређењем радних навика, недостатак воље за обављање посла, да не извршава постављене радне задатаке у траженом року и по квалитету и да показује непрофесионалан однос са потрошачима, колегама и надређенима. Такође је наведено да је код тужиле изражена нељубазност на каси, да и поред опомене и даље са купцима нема комуникацију, да тужила нема мотивацију за унапређење радних процеса, нити да показује иницијативу за учење посла, да нема радне навике, да постоје разлике приликом касирања, као и да недовољно познаје ПЛУ бројеве.

Тужени је дана 29.01.2022. године, тужили уручио решење о отказу уговора о раду од 25.01.2022. године, у којем је наведено да тужили престаје радни однос дана 31.01.2022. године, због тога што тужила у току трајања пробног рада није показала одговарајући радне и стручне способности. Решење о отказу уговора о раду потписала су овлашћена лица код туженог.

Нижестепени судови су применом одредбе члана 36. Закона о раду, члана 3. Правилника о раду туженог од 24.03.2021. године, као и Правилника о начину спровођења пробног рада туженог од 24.03.2021. године, закључили да је решење чији се поништај тражи законито. Радни однос који је тужила засновала са својим послодавцем, овде туженим, због уговорене клаузуле пробног рада, представља радни однос под одложним условом током којег је вршена процена радних и стручних способности тужиле за радно место за које је засновала радни однос. С обзиром да је након спроведене процене радних и стручних способности утврђено да тужила ове способности нема, радни однос кој је законито престао.

По оцени Врховног суда, нижестепени судови су правилном применом материјалног права закључили да је решење о престанку радног односа тужили након истека пробног рада, у формалном и материјалном смислу у складу са законом, због чега је правилно тужбени захтев тужиле одбијен.

Одредбом члана 36. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 о 95/2018-аутентично тумачење), прописано је да уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду (став 1); да пробни рад може да траје најдуже шест месеци (став 2); да пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, те да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду (став 3); да запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду (став 4).

Клазула о пробном раду омогућава послодавцу да током пробног рада провери да ли запослени има потребне вештине, умећа и способности за рад, док са друге стране ова клазула запосленом омогућава да се увери да ли му одговарају поверени задаци и услови рада. Од исхода ове провере зависи опстанак радног односа са уговореном клазулом о пробном раду јер је циљ пробног рада успостављање „дефинитивне“ радноправне ситуације. Негативан исход пробног рада, односно уверење послодавца да запослени нема потребне вештине, умећа и способности за рад, има за последицу престанак радног односа истеком рока на који је уговорен пробни рад. Због тога, уколико се има у виду разлог који послодавца опредељује за уговарање радног односа са клазулом о пробном раду, неосновано се ревизијом тужиље истиче да је уговарањем пробног рада, тужени злоупотребио институт пробног рада како би након истека пробног рада одлучио који од запослених који су засновали радни односа кад и тужилца, јесте најадекватнији за рад код туженог. Није реч о злоупотреби права већ о легитимном праву послодавца да смањи ризик од запошљавања запосленог који нема потребне вештине и способности.

Иако законодавац није утврдио начин и поступак вредновања способности запосленог за време пробног рада, тужени је ово питање регулисао Правилником о раду од 24.03.2021. године, као и Правилником о начину спровођења пробног рада од истог датума.

Тако, према члану 3, тачка 3.4 Правилника о раду, процену радних и стручних способности у току пробног рада даће запослени који је директно надређен запосленом, на основу чега ће овлашћено лице одлучити да ли да донесе решење о престанку радног односа због тога што запослени није показао одговарајуће способности. Према члану 4. Правилника о начину спровођења пробног рада, на предлог директно надређеног, непосредног руководиоца, процену радних и стручних способности у току пробног рада израђује дисциплински надлежни руководилац, на основу чега овлашћено лице одлучује да ли се доноси решење о престанку радног односа због тога што запослени није показао одговарајуће радне и стручне способности.

Према утврђеном чињеничном стању, током трајања пробног рада вршен је континуиран надзор над радом тужилца, а процену радних и стручних способности дала су запослена лица директно надређена тужилци ББ, регионални руководилац продаје заједно са ВВ, која је тужилци непосредно претпостављена, а запослена на радном месту руководиоца продаје. Друге чињенице које се тичу формалних

недостатака спровођења поступка процене, и то да дисциплински руководицац није саставио „дефинисани образац процене“, тужилца је први пут истакла у ревизији, иако је то могла учинити најкасније на припремном рочиту, а касније до закључења главне расправе, као и у жалби, само изузетно под одређеним условима (чланови 314. и 372 ЗПП), док у ревизији нове чињенице не може изнети ни по изузетку, због чега се ревизија и не може изјавити због погрешно или непотпуно утврђеног чињеничног стања, осим у случају из члана 403. став 2. овог закона, а како то прописује одредба члана 407. став 2.

С обзиром да тужилци радни однос није престао пре истека времена за који је уговорен пробни рад у смислу одредбе члана 36. став 3. Закона о раду, већ истеком рока одређеног уговором о раду од шест месеци за које време је уговорен пробни рад, неосновано се ревизијом истиче да је послодавац био у обавези да пре престанка уговора о раду спроведе поступак прописан за случај отказа уговора о раду из разлога прописаних одредбом члана 179. став 1. тачка 1. истог закона који се односи на писано обавештење у вези са недостацима у тужилином раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада.

На основу члана 414. став 1. Закона о парничном поступку, одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија
Драгана Маринковић, с.р.**

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић