



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ
СУД У БЕОГРАДУ
Гж1 1113/25
15.5.2025. године
Београд

АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ, у већу састављеном од судија Ане Поповић, председника већа, Милице Стојковић и Александра Ивановића, чланова већа, у парници из радног односа **тужиоца АА** из ..., чији је пуномоћник Миодраг Кланичак, адвокат из Београда, ул. Ресавска бр. 32, против **туженог „ХЛЕБ И КИФЛЕ“ д.о.о.**, Београд, ул. Милутина Миланковића бр. 7в, чији је пуномоћник Александар Петровић, адвокат из Београда, ул. Ресавска бр. 23, ради поништаја, одлучујући о жалби тужиоца изјављеној против пресуде Првог основног суда у Београду П1 2963/21 од 14.10.2024. године, у седници већа одржаној 15.5.2025. године, донео је следеће

РЕШЕЊЕ

УКИДА СЕ пресуда Првог основног суда у Београду П1 2963/21 од 14.10.2024. године и предмет **ВРАЋА** истом суду на поновно суђење.

Образложење

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 2963/21 од 14.10.2024. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи као незаконито решење о отказу од 29.1.2021. године и да се обавезе тужени да тужиоца врати у радни однос у складу са законом, као неоснован. Ставом другим изреке, обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове поступка у износу од 309.880,00 динара са законском каматом почев од дана наступања услова за извршење до коначне исплате.

Против наведене пресуде жалбу је благовремено изјавио тужилац побијајући је из свих законских разлога.

Тужени је дао одговор на жалбу тужиоца.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде, у границама овлашћења прописаних одредбом члана 386 Закона о парничном поступку (“Службени гласник

РС” бр.72/11....18/20), Апелациони суд у Београду је оценио да је жалба тужиоца основана.

Према образложењу побијане одлуке, између парничних странака је закључен уговор о раду дана 1.10.2021. године којим је тужилац засновао радни однос на неодређено време код туженог на радном месту ... почев од 1.10.2020. године. Чланом 1 тачка 5 тог уговора, одређено је да ће се првих шест месеци сматрати пробним радом и да током трајања пробног рада запослени и послодавац могу отказати уговор о раду са отказним роком у трајању од пет радних дана. Оспореним решењем туженог од 29.1.2021. године тужиоцу је отказан уговор о раду закључен дана 1.10.2020. године са уговореним пробним радом у трајању од шест месеци и одређено је да му престаје радни однос пре истека рока за који је уговорен пробни рад протеком пет радних дана од дана уручења овог решења, због тога што за време пробног рада није показао одговарајући рад и стручне способности у складу са чланом 36 став 4 Закона о раду. У образложењу решења, наведено је да током периода пробног рада тужилац није извршавао своје радне дужности у складу са својим уговором о раду и да се није понашао професионално и у складу са очекиваним стандардима рада код послодавца, да је запослени показао непримерено и неколегијално понашање и то како према шефу групе за контролу и шефу групе за логистику, тако и према самом директору друштва које је било у супротности са прописаном радном дисциплином код туженог. Констатовано је између осталог и да понашање тужиоца у толикој мери нарушава дисциплину рада код туженог да мора бити прекинуто онемогућавање запосленог да настави да ради код туженог и пре истека пробног рада. Сходно наведеном описано неприхватљиво понашање тужиоца створило је код туженог уверење да он послове није обављао у складу са очекиваним стандардима и пословном етиком, те да нема радних способности за обављање послова за које је ангажован. Ово је превасходно због чињеница да се запослени према особама женског пола, лицима запосленим на позицијама на којима је тужилац директно усмерен у процесу рада, апсолутно непримерено и непрофесионално понашао, због чега је редовно пословање туженог и обављање задатака осталих запослених у знатној мери отежано, често и онемогућено, као и да се према основним радним обавезама понашао немарно и несавесно, да је за наведено понашање запосленог у почетку било разумевања али да је у току пробног рада, рад тужиоца показао да он нема одговарајуће радне и стручне способности које су неопходне за рад на пословима за које је засновао радни однос и да није показао задовољавајући однос према радним обавезама. Тужилац је уз тужбу доставио примерак уговора о раду потписан од стране директора туженог и овде тужиоца, а чланом 1.5. тог примерка уговора одређено је да тужилац заснива радни однос са пуним радним временом од 4 часова дневно и 20 часова недељно (без пробног рада). Тужена је уз одговор на тужбу доставила примерак уговора о раду потписан од стране директора туженог и овде тужиоца, а чланом 1.5. тог примерка уговора одређено је да ће се првих шест месеци сматрати пробним радом, као и да током трајања пробног рада запослени и послодавац могу отказати уговор о раду са отказним роком од пет радних дана. Тужени је против тужиоца поднео кривичну пријаву због постојања сумње да је извршио кривично дело фалсификовање исправа из члана 355 став 1 Кривичног законика, али је пријава овде туженог против тужиоца, одбачена решењем Трећег ОЈТ у Београду Кт бр. 2323/21 од 10.4.2024. године, јер не постоје основи сумње да је извршено кривично дело за које се гони по службеној дужности. Тужилац је у свом исказу пред првостепеним судом навео да на оба уговора стоји његов потпис, да је

приликом потписивања уговора неколико пута долазило до процесних и техничких грешака, тако да је потписао најмање четири верзије уговора. Оспорио је валидност уговора који је достављен уз одговор на тужбу. Саслушани сведоци ББ и ВВ изјавили су да немају сазнања да ли је са тужиоцем уговорен пробни рад, док су сведоци ГГ и ДД навели да је тужилац закључио уговор о раду са пробним радом.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања првостепени суд је применом одредби члана 36 став 1- 4 Закона о раду нашао да је тужбени захтев тужиоца неоснован и одбио га као у ставу првом изреке. По оцени првостепеног суда, парничне странке су у конкретном случају закључиле уговор о раду са клаузулом о пробном раду садржаном у члану 1.5. Приликом одлучивања, суд је имао у виду да је тужилац истицао да са тужиоцем није уговорио пробни рад и да је уз тужбу доставио уговор о раду из којег произилази да није предвиђен пробни рад. Међутим, како је тужени у одговору на тужбу доставио уговор о раду којим је предвиђен пробни рад, како је тужилац у свом исказу навео да је приликом потписивања уговора неколико пута долазило до грешака и да је потписано најмање четири верзије уговора, а што је очигледно тачно, јер из другог примерка уговора о раду који је тужени доставио уз одговор на тужбу, а у којем је погрешно означена висина зараде тужиоца, такође, произилази да је уговорен пробни рад, то првостепени суд не прихвата наводе тужиоца и очигледним налази да је тужилац био упознат да је код туженог засновао радни однос са пробним радом. Тужени је у конкретном случају поступио у свему у складу са чланом 36 став 3 Закона о раду имајући у виду да је у образложењу оспореног решења, дао детаљне и јасне разлоге за отказ уговора о раду тужиоцу које се односе на радну способност тужиоца. Првостепени суд је оценио неоснованим наводе тужиоца да је оспорено решење незаконито, јер истом није претходило упозорење, имајући у виду да је међу парничних странкама закључен уговор о раду којим је уговорен пробни рад, услед чега закључује да се у конкретном случају ради о посебном случају отказа из члана 36 Закона о раду на који се не примењују општа правила о обавезном писаном упозорењу послодавца, већ је као једини услов за отказ прописани отказни рок који не може бити краћи од пет радних дана и дужност послодавца да образложи отказ. Услед наведеног тужбени захтев тужиоца за поништај оспореног решења одбијен је као неоснована као у ставу првом изреке. Како је одбијен захтев за поништај оспореног решења, одбијен је и захтев тужиоца за враћање на рад.

По оцени другостепеног суда, основано се жалбом тужиоца указује да је ожалбена пресуда заснована на битној повреди одредаба парничног поступка из члана 374 став 2 тачка 12 Закона о парничном поступку јер у пресуди нису наведени разлози о битним чињеницама, а дати разлози су нејасни и противречни. Осим тога, побијана пресуда заснована је и на погрешној примени материјалног права услед чега је чињенично стање остало непотпуно утврђено.

Закључак првостепеног суда да су, парничне странке у конкретном случају закључиле уговор о раду са клаузулом о пробном раду садржаном у члану 1.5., за сада се не може прихватити као правилан, јер је дати разлози у овом делу нејасни и противречни.

Наиме, у спису предмета садржан је примерак уговора о раду који је доставио тужилац уз тужбу у којем није уговорен пробни рад. Тужени је уз одговор на тужбу

доставио другачију верзију уговора о раду у којем је у члану 5.1. уговорен пробни рад. Обе верзије уговора потписане су од стране обе уговорне стране. Тужилац је оспорио валидност верзије уговора достављене од стране туженог. Имајући у виду стање у списима, те околност да су парничне странке, несумњиво закључиле више верзија истог уговора о раду, нејасно је на основу чега је првостепени суд закључио да је верзија уговора о раду са пробним радом валидна.

Основано жалилац указује да је првостепени суд на паушалан начин изабрао да прихвати као веродостојну верзију уговора достављену од стране туженог, а да у образложењу пресуде пропушта да да јасне разлоге зашто не прихвата верзију уговора достављену од стране тужиоца. У ситуацији када коегзистира више верзија уговора о раду, првостепени суд је морао да оцени која верзија уговора о раду одговара стварној вољи парничних странака, имајући у виду све околности у конкретном случају. Ово тим пре, јер ни у поступку пред Трећим ОЈТ није утврђено да је верзија уговора о раду без пробног рада неверодостојна имајући у виду исход поступка по пријави тужене против тужиоца због фалсификовања исправе. Са тим у вези првостепени суд само паушално прихвата тврдњу туженог да је у конкретном случају уговорен пробни рад, пропуштајући да у том смислу брижљиво оцени исказе сведока, који су се на ову околност различито изјашњавали.

Осим тога, по оцени овог суда, тужени је погрешно применио материјално право, када је закључио да се у конкретном случају ради о посебном случају отказа из члана 36 Закона о раду на који се не примењују општа правила о обавезном писаном упозорењу послодавца, већ је као једини услов за отказ прописани отказни рок који не може бити краћи од пет радних дана и дужност послодавца да образложи отказ.

Одредбама члана 36 Закона о раду (“Службени гласник РС” број 24/05...75/14), 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, да пробни рад може да траје најдуже 6 месеци, 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 5 радних дана, да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду и да запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду. Међутим, пробни рад се уговара по одредбама уговора о раду којим неко лице заснива радни однос на одређено или неодређено време, па се престанак радног односа у смислу одредбе члана 36 став 3 Закона о раду, односно пре истека уговореног пробног рада (као у конкретном случају), не може посматрати изоловано, независно од одредаба Закона о раду које регулишу престанак радног односа према времену на које је уговор о раду закључен (на одређено или неодређено време).

Престанак радног односа запосленог регулисан је Законом о раду, и то одредбама члана 175 – 192 истог закона. Отказ уговора о раду од стране послодавца регулисан је одредбама члана 179 – 186 Закона о раду. Према одредби члана 179 став 1 тачка 1 истог закона, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Према одредби члана 180а истог закона, послодавац може запосленом из члана 179 став 1 тачка 1 овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а овог закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року. (инструкције и писмено упозорење једино не мора да достави по истеку пробног рада, што овде није случај, јер је тужиоцу отказа уговор о раду у току пробног рада).

Када је у питању престанак радног односа због незадовољавајућих резултата рада, суд мора имати у виду и одредбе Конвенције МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца са препоруком број 166, коју конвенцију је наша држава ратификовала и која сагласно члану 16 став 2 и 194 став 4 Устава Републике Србије (“Службени гласник РС” бр. 98/06), чини саставни део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Тим одредбама је прописано да због незадовољавајућег вршења послова раднику неће престати радни однос, изузев ако му је послодавац претходно дао инструкције и писмено упозорење, а радник и после одговарајућег истека рока предвиђеног за побољшање рада, настави и даље да обавља дужности на незадовољавајући начин (члан 8 препоруке).

Код отказа због неостваривања резултата рада, послодавац је у обавези да запосленом остави одговарајући рок за побољшање радних резултата, уз давање инструкција у ком сегменту и на који начин је потребно да коригује свој рад и резултате рада. Услед става првостепеног суда да се у конкретном случају ради о посебном случају отказа из члана 36 Закона о раду на који се не примењују општа правила о обавезном писаном упозорењу послодавца, првостепени суд у образложењу пресуде не утврђује да ли је тужени тужиоцу доставио писано обавештење у вези са недостацима у раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, те да ли је тужилац побољшао рад у остављеном року.

Због напред наведеног побијана пресуда укинута у ставу првом изреке, у погледу захтева тужиоца за поништај оспореног решења, али и у погледу захтева за враћање тужиоца на рад, јер се ради о акцесорном захтеву који зависи од законитости оспореног решења.

Укинута је и одлука о трошковима парничног поступка, садржана у ставу другом изреке ожалбене пресуде, јер у том делу одлука зависи од коначног исхода спора.

У поновном поступку, првостепени суд ће отклонити учињену битну повреду одредаба парничног поступка на коју је указано овим решењем, те ће разјаснити чињенично стање у погледу одлучне околности да ли је у конкретном случају стварна воља парничних странака била усмерена на заснивање радног односа са клаузулом пробног рада или не, па ће у зависности од тога, уколико у поновном поступку нађе да су парничне странке уговориле и пробни рад законитост поступка отказивања уговора о раду ценити у складу са примедбама изнетим у овом решењу, након чега ће бити у прилици да донесе нову и на закону засновану одлуку.

На основу изнетог, применом одредби члана 391 став 1, 392 став 2 и 401 став 3

Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС” бр. 72/11 ... 18/20), одлучено је као у изреци решења.

**Председник већа-судија
Ана Поповић с.р.**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Јасмина Ђокић**