



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ
Гж1 494/24
21.5.2024. године
К р а г у ј е в а ц

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ, у већу састављеном од судија Мирјане Симић, председника већа, Зорице Јовановић и Мирјане Трмчић, чланова већа, у парници тужиоца АА из Крагујевца, чији су пуномоћници Милић Милић и Филип Ракочевић, адвокати из Крагујевца, против туженог Лидл Србија КД Нова Пазова, ради поништаја решења, одлучујући о жалби тужиоца изјављеној против пресуде Основног суда у Крагујевцу П1-627/23 од 18.12.2023. године, у седници већа одржаној 21.5.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

1. ОДБИЈА СЕ као неоснована жалба тужиоца АА из Крагујевца и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Основног суда у Крагујевцу П1-627/23 од 18.12.2023. године.

2. ОДБИЈА СЕ као неоснован захтев тужиоца за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Образложење

Пресудом Основног суда у Крагујевцу П1-627/23 од 18.12.2023. године, ставом 1. изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи као незаконито Решење о отказу уговора о раду туженог од 28.4.2023. године и да се обавезе тужени да у року од 8 дана од дана пријема преписа пресуде позове тужиоца на рад и омогући му уживање права из радног односа по Уговору о раду закљученом 10.11.2022. године. Ставом 2. изреке одлучено је да свака странка сноси своје трошкове поступка.

Против наведене пресуде жалбу је благовремено изјавио тужилац, побијајући је у целости, из свих законских разлога прописаних одредбом члана 373. став 1. ЗПП.

Испитујући побијану пресуду у смислу одредбе члана 386 ЗПП („Службени гласник РС“, број 72/11, ..., 10/23 - др. закон) Апелациони суд је утврдио да жалба није основана.

У првостепеном поступку нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачке 1. до 3, 5, 7. и 9. ЗПП, на које Апелациони суд пази по службеној дужности, као ни битна повреда поступка из тачке 12. наведене законске норме, на коју се жалбом неосновано указује, јер изрека побијане пресуде не противречи разлозима исте, у пресуди има разлога о битним чињеницама, који су јасни и непротивречни, па наведена пресуда нема недостатака због којих се не може испитати.

Неосновано се жалбом указује да је побијана пресуда донета на основу погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања, као и уз погрешну примену материјалног права.

Према утврђеном чињеничном стању првостепеног суда: тужилац је засновао радни однос код туженог, по основу Уговора о раду од 10.11.2022. године, на неодређено време, почев од 15.11.2022. године, на радном месту складишни радник; Уговором о раду од 10.11.2022. године у тачки 6. уговорен је пробни рад на тај начин да пробни рад за обављање послова за које је тужилац закључио уговор о раду траје 6 месеци, да ће се током трајања пробног рада проверити стручне и радне способности запосленог од стране непосредног руководиоца, да ће се у случају да непосредни руководиоца оцени да запослени на пробном раду није показао одговарајуће стручне и радне способности, послодавац на основу мишљења непосредног руководиоца о резултатима пробног рада запосленом отказати Уговор о раду, а у складу са законом, да се за време пробног рада Уговор може отказати са отказним роком од 5 радних дана; у току пробног рада код тужиоца утврђени су недостаци у раду о чему су непосредни руководиоци тужиоца ББ, ВВ, ГГ, ДД и ЂЂ, дали своје изјаве, у којима су се изјаснили и описали недостатке у раду код тужиоца; из Смерница Одељења припреме робе – Школовање комисионера од 25.12.2022. године, 26.12.2022. године, 27.12.2022. године, 16.1.2023. године и 8.3.2023. године произилази да је у наведеним датумима вршено школовање (обука) комисионера Игора Тошића, овде тужиоца, те да је у смерницама од 25.12.2023. године и 26.12.2023. године као коментар наведено „Палета ван габарита”, у смерници од 16.1.2023. године као коментар наведено „Лоше спакована палета“, док је у смерници од 8.3.2023. године као коментар наведено „Палета ван габарита“ и „Хигијена складишта. Није спаковао артикал у кутију (кутија је поцепана)“; из Мишљења непосредног руководиоца о запосленом на пробном раду од 28.4.2023. године које је дато од стране надређених руководиоца АА и ББ произилази да је наведено мишљење дато је о запосленом АА, овде тужиоцу, запосленом на радном месту складишни радник, да је на основу непосредног увида у начин, квалитет, ефикасност и резултате рада запосленог констатовано да запослени показује: недостатак радних навика и одсуство воље за унапређење радних навика, кршење процедура/радних упутстава прописаних код послодавца, недостатак воље за обављање посла и неизвршавање постављених задатака у траженом року и/или квалитету, да је образложење непосредног руководиоца да на основу оцене из става 1. овог мишљења запослени не може да настави рад на наведеним пословима у својству запосленог на неодређено време, будући да колега АА у току пробног рада није показао задовољавајуће радне способности и очекивања која су му изнета, а у току његове обуке и поред тога што је добио „FB“ није показао никакав напредак по питању „РИСК-а“, сложености палета и правилног комисионирања; у решењу о отказу уговора о раду од 28.4.2023. године, у ставу 1. изреке наведено је да запосленом Игору Тошићу, овде тужиоцу, који код послодавца обавља послове на радном месту

складишни радник, престаје радни однос заснован на неодређено време Уговором о раду од 10.11.2022. године, из разлога што у току трајања пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, у ставу 2. изреке наведено је да радни однос престаје дана 14.05.2023. године и у ставу 3. изреке наведено је да ће се зарада, накнада зараде и друга примања које је запослени остварио, а која му нису исплаћена до дана престанка радног односа исплатити најкасније до 30 дана од дана престанка радног односа; у образложењу овог решења наведено је да је у члану 6. Уговора о раду предвиђен пробни рад запосленом у трајању од 6 месеци; да су Уговором о раду предвиђени задаци и одговорности запосленог које треба да обавља на радном месту складишни радник; да је рад запосленог за време пробног рада праћен од стране непосредних руководиоца и дисциплинског руководиоца код којих се запослени налазио на раду, а који су оценили рад и напредак запосленог као незадовољавајући, односно именовани су стекли уверење да запослени није показао одговарајуће радне и стручне способности потребне да би наставио са даљим радом код послодавца, услед чега су се стекли услови за отказ уговора о раду; да запослени у току пробног периода није показао спремност за унапређивањем радних навика и задовољавања жељеног квалитета рада који је неопходан за обављање послова на радном месту складишни радник; да је запослени показао недостатак радних навика, као и одсуство воље за унапређивањем радних навика, односно недостатак воље за обављањем посла; да запослени није показао довољно заинтересованости за учењем и стицањем релевантних знања како би самостално могао да обавља рад на траженом нивоу, док су му знања и способности за обављање послова и даље на почетном нивоу, при чему и поред обука и школовања није савладао ни најосновније процесе, односно да је учинак запосленог испод сваког очекивања; да се наведено огледа у раду запосленог приликом комисионирања и паковања робе; да, конкретно, и након вишемесечних школовања у наведеној области и указиваних могућности да унапреди свој рад, није било помака у раду запосленог по питању ПИСК-ова, слагања палета и правилног комисионирања; да приликом школовања 25.12.2022. године и 26.12.2022. године запослени није задовољио критеријуме комисионирања када су палете биле ван габарита (пакована роба излази из оквира саме палете), а самим тим и склоне лому и паду приликом транспорта, при чему је на тај начин дошло до повећања ризика отписа робе и угрожавања безбедности запослених у случају пада; да је 16.1.2023. године запослени пропустио да испоручи уредно сложене палете по стандарду послодавца, тачније палете тада нису биле сложене потребним квалитетом (лоше спаковане палете); да је запослени 8.3.2023. године неадекватно одржавао хигијену, тачније артикле расуте у рафу 112-17Е, који су преостали након цепања кутије на палети, артикле није спаковао у кутију предвиђену за даљу испоруку у филијале; да је истог дана, запослени лоше комисионирао, што се огледа у начину слагања палета које су биле ван габарита и као такве склоне лому и паду приликом транспорта; да запослени ни након вишемесечних обука и школовања није савладао процесе неопходне за самостално обављање рада, већ да је напротив запослени наставио са несавесним и немарним обављањем радних задатака, а грешке су се учестало понављале; да је запосленом било потребно много више времена за обављање својих радних обавеза него другим запосленима, па су други запослени морали да исправљају иза истог; да запослени није прихватао и усвајао норме рада које су му предочавали руководиоци, напротив, запослени је често затицан у доколици; да је конкретно, 8.1.2023. године, запослени имао неуобичајено велике размаке у ПИСК-овима, односно није био активан у систему и до највише 36 минута, што утиче на продуктивност рада код послодавца; да је запослени показао изузетно пасиван и успорен рад и одсуство личног,

као и тимског ангажовања; да је запосленом јасно указано на пропусте у раду у оквиру званичних feedback разговора, као и уручењем записника о усменој опомену од 29.1.2023. године, након чега је запослени наставио са несавесним и немарним обављањем радних задатака, те да, закључно, запослени није развио минимално потребне стучне способности за обављање послова из Уговора о раду.

Код оваквог утврђеног чињеничног стања, правилно је првостепени суд закључио да је тужбени захтев тужиоца неоснован, па је правилном применом материјалног права на које се позвао у образложењу првостепене пресуде одлучио као у ставу 1. изреке исте.

За овакву своју одлуку првостепени суд је дао јасне и основане разлоге које као правилне прихвата и овај суд.

Оспоравајући законитост и правилност првостепене пресуде у ставу 1. изреке, тужилац у жалби истиче да му је тужени током рада за истоветне повреде радних обавеза (члан 11.3 став 1. тачка 3. Правилника), које су чиниле корпус отказних разлога, изрекао меру опомене, при чему је сам тужени сачинио записник о уручењу опомене. Након тога, тужени му је под различитим образложењем отказао Уговор о раду. Изрекавши меру опомене послодавац је у смислу одредбе 179а Закона о раду себи одузео право да из истих разлога откаже запосленом Уговор о раду по другом основу, а са другим образложењем. У супротном запослени би два пута био санкционисан за исто поступање, што је изричито забрањено свим императивним нормама које уређују радно законодавство. Такође, тужилац у жалби истиче да је првостепени суд незаконито одбио преиначење тужбеног захтева тужиоца тиме што је пропустио да примени одредбу члана 191. став 5. Закона о раду. Као најзначајни недостатак у погледу утврђеног чињеничног стања од стране првостепеног суда тужилац наводи да је исти пропустио да констатује да су се сви сведоци, а нарочито ВВ, недвосмислено изјаснили да у погону туженог „раф 112-17Е” не постоји, а да је оспореним Решењем о отказу уговора о раду констатовано, као један од опредељујућих конкретних отказних разлога, да је тужилац 8.3.2023. године неадекватно одржавао хигијену, тачније да није расуте артикле који су преостали након цепања кутије, распоредио у кутију предвиђену за даљу употребу у наведеном рафу.

Међутим, овакви жалбени наводи тужиоца оцењени су као неосновани. Наиме, одредбом члана 36. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, ..., 95/18 – аутентично тумачење) прописано је да се уговором о раду може уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговорном 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 могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, а да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду (став 3.) и да запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором (став 4.).

Правилником о раду туженог од 22.2.2022. године, чланом 3. регулисан је пробни рад и то тако што је прописано да уговором о раду може да се уговори пробни рад који може да траје дуже од шест месеци (члан 3.1); да за време пробног рада послодавац и

запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана и да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду (члан 3.2); да уколико уговор о раду не буде отказан за време пробног рада у складу са чланом 3.2, а утврди се да запослени за време пробног рада није показао одговарајуће способности, запосленом радни однос може престати и даном истека рока за пробни рад, у складу са чланом 3.4 (члан 3.3); да ће процену радних и стручних способности у току пробног рада дати запослени који је директно надређен запосленом лицу, на основу чега ће се облашћено лице одлучити да ли доноси решење о престанку радног односа због тога што запослени није показивао одговарајуће способности (3.4).

Правилником о начину спровођења пробног рада код туженог од 24.3.2021. године, чланом 1. прописано је да се овим правилником утврђује начин спровођења радноправног института пробни рад (у даљем тексту: пробни рад) који је саставни део Уговора о раду запослених који заснивају радни однос код послодавца (став 1.), да се пробни рад одређује као период праћења одговарајуће радне и стручне способности и интересовања запосленог при раду код послодавца од стране непосредног и дисциплинског руководиоца (став 2.), да се трајање пробног рада не може закључити на период дужи од 6 месеци (став 3); чланом 2. прописано је да послодавац или запослени могу отказати уговор о раду пре истека времена за који је уговорен пробни рад, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду, на основу мишљења дисциплинског руководиоца запосленог; у члану 3. прописано је да уколико уговор о раду не буде отказан за време пробног рада у складу са чланом 2, а утврди се да запослени за време пробног рада није показао одговарајуће способности, запосленом радни однос може престати и даном истека рока за пробни рад, у складу са чланом 4. овог Правилника; у члану 4. прописано је да на предлог директно надређеног, непосредног руководиоца, процену радних и стручних способности у току пробног рада израђује дисциплински надлежни руководиоцац, 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; у члану 5. прописано је да током трајања пробног рада запосленог обавеза непосредног и дисциплинског руководиоца је праћење рада запосленог, пружање подршке и менторисање (став 1.), да су непосредно пре истека пробног рада непосредни и дисциплински руководиоцац у обавези да изврше процену да ли је запослени испунио очекивану радну и стручну способност на свом радном месту (став 2.), да дисциплински руководиоцац на предлог непосредног руководиоца образложе своја запажања и мишљења на дефинисаном обрасцу процене, након чега попуњен и потписан образац доставља скенирано путем мејла одељењу Радно право, у дирекцији ХР послодавца, са назнаком у називу поруке (subject) „Истек пробног рада – мишљење“, а након тога се оригинал документа шаље интерном поштом наведеном одељењу (став 3.), да дисциплински руководиоцац може доставити своје мишљење било када током трајања пробног рада уколико процену може извршити са сигурношћу, али не касније од десет радних дана пре истека пробног рада (став 4.), да на основу мишљења дисциплинског руководиоца запослени наставља са радом по основу закљученог Уговора о раду или се октазује Уговор о раду током трајања пробног рада (став 5.); у члану 6. прописано је да на основу процене која је достављена на дефинисаном обрасцу овлашћена лица уз консултацију са надлежним одељењем Радног права дају налог за израду решења о отказу Уговора о раду (став 1.), да уручење решења о отказу уговора о раду запосленом врши дисциплински и

непосредни руководиолац, да је датум уручења решења о престанку радног односа током пробног рада мора бити пет радних дана од дана предвиђеног за престанак радног односа (став 2.); у члану 7. прописано је да уколико је процена руководиоца позитивног карактера потребно је обележити (заокружити) прву ставку дефинисану обрасцем: На основу непосредног увида у начин, квалитет, ефикасности и резултате рада запосленог констатујем да запослени показује: - одговарајуће радне и стручне способности за обављање послова за које је закључио Уговор о раду и на основу оцене из става 1. овог мишљења, запослени – може наставити рад на наведеним пословима, а потом у пољу намењеном за описно образложење унети своја запажања (став 1.), да уколико је процена руководиоца негативног карактера потребно је обележити (заокружити) одговарајући став/ставове дефинисане обрасцем и/или навести ново: На основу непосредног увида у начин, квалитет, ефикасност и резултате рада запосленог констатујем да запослени показује: - недостатак радних навика и одсуство воље за унапређење радних навика; - кршење процедура / радних упутстава прописаних код послодавца; - недостатак воље за обављање посла; - неизвршавање постављених задатака у траженом року и/или квалитету; - непрофесионалан однос ка потрошачима, колегама, надређенима и - друго, и на основу оцене из става 1. овог мишљења, запослени – не може наставити рад на наведеним пословима, а потом у пољу намењеном за описно образложење унети своја запажања (став 2.); у члану 8. прописано је да се на права и обавезе које нису уређена овим Правилником непосредно примењују одговарајуће одредбе Закона о раду и других одговарајућих прописа (став 1.), да овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли код послодавца (став 2.).

Имајући у виду да је Законом о раду предвиђена могућност уговорања пробног рада за послове за које послодавац сматра да је неопходна претходна провера знања и способности, да је такав уговор закључен између тужиоца и туженог, да пробни рад у суштини представља заснивање радног односа под одложним условом (ако запослени покаже задовољавајуће резултате), односно могућност раскида закљученог уговора под раскидним условом (уколико запослени не задовољи на пробном раду), да је у току поступка изведеним доказима несумњиво утврђено да тужилац за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, као и да је Решење о отказу уговора о раду од 28.4.2023. године донето у складу са цитираним одредбама Закона о раду, Правилника о раду туженог од 21.2.2022. године, као и Правилника о начину споровођења пробног рада код туженог од 24.3.2021. године, то је првостепени суд правилно закључио да је тужбени захтев тужиоца неоснован.

На законитост и правилност побијане пресуде нису утицали ни жалбени наводи тужиоца да је првостепени суд незаконито одбио преиначење тужбе у том смислу што је пропустио да примени одредбу члана 191. став 5. Закона о раду, с обзиром да из члана 199. став 1. и 2. ЗПП не произлази обавеза првостепеног суда да увек дозволи преиначење тужбе, већ је првостепени суд правилно оценио да у конкретном случају да ће поступак по преиначеној тужби знатно продужити трајање парнице.

Када се у питању жалбени наводи тужиоца да је Решењем о отказу уговора о раду од 28.4.2023. године констатовано, као један од опредељујућих конкретних отказних разлога, да је тужилац 8.3.2023. године неадекватно одржавао хигијену, тачније да није расуте артикле који су преостали након цепања кутије, распоредио у кутију предвиђену за

даљу употребу у „рафу 112-17Е”, за који су сведоци недвосмислено истакли да не постоји, исти су такође оцењени као неосновани. Ово из разлога што по оцени Апелационог суда из оспореног решења произлази да тужилац није за време пробног рада показао одговарајуће радне и стручне способности и због низа других чињеница које су у току поступка изведеним доказима несумњиво утврђене, а због чега је наведено решење законито.

Како на основу изнетог ниједан жалбени навод тужиоца није довео у сумњу законитост и правилност првостепене пресуде у ставу 1. изреке, Апелациони суд је сходно члану 390. ЗПП одлучио као у ставу 1. изреке ове пресуде, с тим што је потврдио и одлуку о трошковима парничног поступка садржану у ставу 2. изреке првостепене пресуде, јер је иста донета правилном применом одредби чланова 153, 154. и 163. ЗПП, а жалба тужиоца не садржи конкретне разлоге за њено побијање.

На основу одредбе члана 165. став 1. ЗПП, Апелациони суд је одбио захтев тужиоца за накнаду трошкова жалбеног поступка, јер исти није успео са изјављеном жалбом, па је одлучио као у ставу 2. изреке ове пресуде.

**Председник већа - судија
Мирјана Симић, с.р.**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Весна Алексић**