



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 1388/2021**  
**23.06.2021. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Катарине Манојловић Андрић, председника већа, Гордане Џакула и Бранислава Босиљковића, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Војин Шуша из ..., против туженог „ПХУКЕТ“ д.о.о. из Београда, чији су пуномоћници Миодраг Поткоњак и Ана Поткоњак, адвокати из ..., ради поништаја, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 478/20 од 10.11.2020. године, у седници одржаној 23.06.2021. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 478/20 од 10.11.2020. године.

**Образложење**

Пресудом Првог основног суда у Београду П1 343/17 од 23.10.2019. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се поништи као незаконито решење туженог о отказу уговора о пробном раду од ...2017. године. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се обавезе тужени да тужиоцу на име накнаде штете због изгубљене зараде за фебруар и март 2017. године исплати износ од 34.500,00 динара са законском затезном каматом и то за фебруар 2017. године почев од 01.03.2017. године, а за март 2017. године почев од 01.04.2017. године, па до коначне исплате, као и припадајуће доприносе Фонду ПИО за фебруар и март 2017. године. Ставом трећим изреке, обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 185.250,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 478/20 од 10.11.2020. године, одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена првостепена пресуда.

Тужилац је против правноснажне пресуде донете у другом степену благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС и 55/14) – у даљем тексту: ЗПП, Врховни касациони суд је нашао да ревизија није основана.

У поступку доношења побијане пресуде није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, као ни друге битне повреде одредаба парничног поступка из члана 407. став 1. ЗПП, због којих се ревизија може изјавити. У поступку по жалби, другостепени суд није пропустио да примени нити је неправилно применио одредбе процесног закона, што је било или могло бити од утицаја на законитост и правилност побијане пресуде.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац као запослени и тужени као послодавац закључили су уговор о раду број ... од ...2016. године, према коме је у члану 2. уговора наведено да тужилац као запослени заснива радни однос на неодређено време, да је дужан да ступи на рад ...2016. године и да пробни рад траје шест месеци. Чланом 3. уговора предвиђено је да ће тужилац код туженог радити на пословима ..., а чланом 7. уговора одређена је основна зарада тужиоца за пуно радно време у износу од 32.500,00 динара у бруто месечном износу, да топли оброк износи у бруто месечном износу од 1.000,00 динара и регрес за годишњи одмор месечно бруто 1.000,00 динара. Тужени је доставио тужиоцу споразум о престанку радног односа од ...2017. године који тужилац није потписао, након чега је тужени донео решење о отказу уговора о пробном раду који је заведен под бројем ... од ...2017. године, којим је тужиоцу отказан уговор о раду закључен ...2016. године и радни однос престао ...2017. године. Решењем о отказу уговора о раду одређено је да ће тужиоцу најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа бити исплаћене све неисплаћене зараде, накнаде зарада и друга примања која је остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду. Из оспореног решења произлази да је тужени решење о отказу донео по налогу непосредног руководиоца са следећим образложењем: да тужилац није поштовао радну дисциплину; да је несавесно и немарно извршавао своје радне обавезе, тако што није могао да постигне динамику и брзину која је потребна за послове ... на уплатном и исплатном месту; да су биле учестале притужбе играча на његов рад; да је више пута каснио на радно место .., а да је дана ...2016. године закаснио на посао више од три сата (уместо у 9,00 часова на посао дошао у 12,00 часова); да је био спор у раду; да га је непосредно надређена ББ усмено опомињала.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је, позивајући се на одредбе члана 36. став 1, члана 185. став 1. и члана 164. Закона о раду, одбио као неоснован тужбени захтев тужиоца за поништај решења туженог о отказу уговора о пробном раду од 17.01.2017. године, као и захтев тужиоца за накнаду штете због изгубљене зараде.

Одредбама члана 36. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 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 (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, а 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).

Одредбом члана 185. став 1. Закона о раду прописано је да се уговор о раду отказује решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Законом о раду предвиђена је могућност уговарања пробног рада за послове за које послодавац сматра да је неопходна претходна провера знања и способности. Уговорен пробни рад од шест месеци представља у суштини заснивање радног односа под одложним условима (ако запослени покаже задовољавајуће резултате), уз могућност раскида закљученог уговора под раскидним условом (уколико запослени не задовољи на пробном раду). Ако запослени за време пробног рада не покаже одговарајуће радне и стручне способности, радни однос му престаје даном истека рока одређеног уговором о раду. Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом због других разлога прописаних одредбама члана 179. ст. 1, 2. и 3. Закона о раду.

У конкретном случају је утврђено да у току трајања пробног рада тужилац није поштовао радну дисциплину и да је несавесно и немарно извршавао своје радне обавезе на начин детаљно наведен и образложен у побијаном решењу о отказу уговора о пробном раду, па су основано нижестепени судови закључили да је решење туженог о отказу уговора о пробном раду правилно и на закону засновано, те одбили захтев тужиоца за поништај тог решења. Како је решење о отказу уговора о пробном раду оцењено као законито, то је правилно одбијен тужиоцев захтев за накнаду штете због изгубљене зараде и за обавезивање туженог на уплату припадајућих доприноса за обавезно пензијско и инвалидско осигурање сходном применом члана 191. став 1. Закона о раду.

Врховни касациони суд је као неосноване оценио наводе ревизије да је пре отказа уговора о раду тужени био дужан да у случају разлога прописаних чланом 179. став 2. тач. 1) и 5) и став 3. тачка 8) Закона о раду, у складу са одредбом члана 180. овог закона, претходно писаним путем упозори тужиоца на постојање разлога за отказ уговора о раду. Одредбом члана 36. став 3. Закона о раду је прописан посебан случај отказа на који се не примењују општа правила која се односе на отказ од стране запосленог, прописана одредбом члана 178. став 2. овог закона, о отказном року од најмање 15 дана и на поступак пре престанка радног односа отказом од стране послодавца, прописана одредбама чл. 180. и 181. истог закона, о обавезном писаном упозорењу послодавца о постојању разлога за давање отказа о коме се запослени може изјаснити и приложити мишљење синдиката чији је члан. Као једини услови за отказ уговора о пробном раду, законом су прописани отказни рок који не може бити краћи од пет радних дана и дужност послодавца да образложи отказ. Поред наведеног, Врховни

касациони суд мора да констатује да тужилац ни у жалби нити у ревизији не оспорава постојање разлога због којих му је отказан уговор о пробном раду.

С обзиром на изнето, на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у изреци.

**Председник већа – судија  
Катарина Манојловић Андрић,с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић