

Ugovaranje probnog rada

Božo Prelević, dipl. iur.

U praksi kod sklapanja ugovora o radu s radnicima, poslodavci često koriste mogućnost ugovaranja probnog rada. Pri ugovaranju probnog rada poslodavci su vezani strogim zakonskim okvirima kada se radi o duljini trajanja probnog rada radnika. Autor u članku analizira zakonske odredbe o ugovaranju probnog rada, sa primjerima ugovaranja probnog rada u ugovoru o radu i sudskom praksom.

1. Uvod

Poslodavci i radnici u praksi pri sklapanju ugovora o radu vrlo često koriste institut probnog rada. Poslodavcima ugovaranje probnog rada služi za provjeru radnih osobina i kvalitete rada radnika s kojim su sklopili ugovor o radu. S druge strane, radnicima ugovaranje probnog rada daje mogućnost da procijene stvarne uvjete rada i ocijene ispunjavaju li oni razloge radi kojih su donijeli odluku o sklapanju ugovora o radu s poslodavcem.

Unatoč tome što je probni rad relativno šturo uređen u odredbama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), u vezi instituta probnog rada postoji relativno bogata sudska praksa. Treba istaknuti kako institut probnog rada mogu uređivati i drugi izvori radnog prava, kao što su npr. kolektivni ugovori i pravilnici o radu pa poslodavci moraju voditi računa i o odredbama ovih akata ako ih obvezuju. U nastavku članka ćemo se upoznati sa odredbama Zakona kojima je uređeno ugovaranje probnog rada².

2. Ugovaranje probnog rada

Prilikom sklapanja svakog ugovora o radu, bilo da se radi o ugovoru o radu na određeno, ili neodređeno vrijeme, poslodavac i radnik mogu ugovoriti probni rad radnika. Zakon ne sadrži neku posebnu definiciju probnog rada.



ističemo...

Probni rad na neki način možemo definirati kao posebno ugovoreno vremensko razdoblje unutar trajanja sklopljenog ugovora o radu u kojem se radnicima i poslodavcima daje mogućnost da se bolje upoznaju sa značajkama radnog mjesta, odnosno načina obavljanja rada, kako bi nakon isteka tog vremenskog razdoblja donijeli odluku o nastavku radnog odnosa.

U samom Zakonu je navedeno kako se probni rad može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu³. Probni rad nije poseban ugovor nego je dio ugovora o radu. Kako je Zakonom određen obavezan pisani oblik sklapanja ugovora o radu između radnika i poslodavca, tako se i probni rad ugovara između radnika i poslodavca u pisanom obliku kao dio pisanog ugovora o radu.

Primjer – odredba o probnom radu u ugovoru o radu

„Čl. __
Za obavljanje poslova iz čl. __ ovog Ugovora, Poslodavac i Radnik ugovaraju probni radu u trajanju od 3 mjeseca“.

2.1. Prava i obveze radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa



ističemo...

Za vrijeme trajanja probnog rada radnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa.

To znači kako radnik za vrijeme probnog rada ostvaruje i pravo na plaću sukladno odredbama ugovora, pravilnika o radu, kolektivnog ugovora te važećih propisa u Republici Hrvatskoj o minimalnoj plaći.

2.2. Trajanje probnog rada



ističemo...

Zakonom je određeno kako probni rad koji je ugovoren prilikom sklapanja ugovora o radu između radnika i poslodavca, ne smije trajati duže od šest mjeseci⁴.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i ugovaranja probnog rada, radnici i poslodavci moraju voditi računa i o odredbama kolektivnih ugovora čija je primjena proširena na cijelu djelatnost odlukom ministra. Pri tome svakako moraju voditi računa i o zakonskoj odredbi o primjeni povoljnijeg prava za radnika.

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

2 O otkazu ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu detaljnije u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Otkaz ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu“, RiPup, br. 10/2016, str. 148.

3 Čl. 53. st. 1. Zakona.

4 Čl. 53. st. 2. Zakona.



Naime, Zakonom je određeno kako u slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom, ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako samim Zakonom, ili drugim zakonom nije drukčije određeno⁵. Radi toga u nastavku analiziramo i odredbe o probnom radu sadržane u novom Kolektivnom ugovoru ugostiteljstva⁶ (u nastavku teksta: KU ugostiteljstva) čija primjena u trenutku pisanja ovog članka još nije bila proširena i Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo⁷ (u nastavku teksta: KU graditeljstva), čija je primjena odlukom ministra proširena. Što se tiče novog KU ugostiteljstva, u čl. 10. je određeno kako se prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova, i to:

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju do dva mjeseca;
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca;
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i;
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

Odredba je istovjetna odredbi starog KU ugostiteljstva čija je primjena bila proširena odlukom resornog ministra na cijelu djelatnost.



ističemo...

S druge strane, u KU za graditeljstvo je određeno⁸ kako se probni rad za radnike do trećeg stupnja stručne spreme ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od 2 mjeseca, a za ostale radnike do 6 mjeseci.

Kako to proizlazi iz Zakona, probni rad može se ugovoriti u kraćem trajanju od šest mjeseci, odnosno za ono vrijeme koje je objektivno potrebno poslodavcu da procijeni kvalitetu radnika s kojim je ugovorio probni rad. O tome je stav zauzela i sudska praksa.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr 466/09-2 od 9. prosinca 2009.:

„... Drugostupanjski sud je pravilno primijenio i materijalno pravo kada je preinačio prvostupanjsku presudu i prihvatio tužbeni zahtjev tužiteljice radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza ugovora o radu, da joj radni odnos nije prestao te vraćanja na rad. U smislu čl. 53. Zakona, prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci... Dakle, institut probnog rada predviđen je kao mogućnost i Zakon u čl. 53. predviđa samo krajnji rok trajanja tog instituta, što znači da se probni rad može ugovoriti i na kratke rokove od primjerice 15 dana, ili 30 dana“.

3. Prekršaji poslodavca



ističemo...

U slučaju da poslodavac pravna osoba s radnikom sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga⁹, čini lakši prekršaj iz čl. 227. st. 1. t. 1. Zakona za koji je predviđena novčana kazna u iznosu od 10.000,00 do 30.000,00 kuna.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

4. Zaključak

Pri ugovaranju probnog rada i donošenju odluke o otkazu radi nezadovoljavanja na probnom radu, poslodavci moraju voditi računa o odredbama Zakona, ali i drugih izvora radnog prava koji ih obvezuju, uključujući i kolektivne ugovore. Probni rad može se ugovoriti u trajanju od najduže šest mjeseci.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 2) Kolektivni ugovor ugostiteljstva (Nar. nov., br. 5/20) - www.propisi.hr;
- 3) Kolektivni ugovor za graditeljstvo (Nar. nov., br. 115/15 i 134/15, 26/18 i 49/18), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 4) Prelević, B., stručni članak „Otkaz ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu“, RiPup, br. 10/2016, str. 148.

Ne zaboravite:

- Prilikom sklapanja svakog ugovora o radu, bilo da se radi o ugovoru o radu na određeno, ili neodređeno vrijeme, poslodavac i radnik mogu ugovoriti probni rad radnika.
- Za vrijeme trajanja probnog rada radnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa, jer je probni rad dio sklopljenog ugovora o radu pa samim time i dio radnog odnosa.
- Probni rad koji je ugovoren prilikom sklapanja ugovora o radu između radnika i poslodavca, ne smije trajati duže od šest mjeseci.

5 Čl. 9. st. 3. Zakona.

6 Nar. nov., br. 5/20 od 15. siječnja 2020.

7 Nar. nov., br. 115/15, 134/15, 26/18 i 49/18.

8 Čl. 19. st. 1. KU za graditeljstvo.

9 Čl. 53. st. 2. Zakona, vidjeti pod 2.2.