



UDK 347.7

Redoviti otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

U praksi poslodavci često prilikom sklapanja ugovora o radu koriste mogućnost ugovaranja probnog rada. Zakonom o radu je predviđena mogućnost redovitog otkazivanja ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu. Autor u članku analizira zakonske odredbe o ugovaranju probnog rada i otkazivanju radi nezadovoljavanja na probnom radu, navodeći primjere ugovornih odredbi o probnom radu, otkaza radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu, relevantnu sudsku praksu i mišljenja nadležnog ministarstva u vezi otkazivanja ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu.

1. Uvod

Probni rad je institut iz Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) koji se u praksi vrlo često koristi prilikom sklapanja ugovora o radu. Razloge za takvu praksu treba tražiti u tome što poslodavcima ugovaranje probnog rada služi za provjeru radnih osobina i kvalitete rada radnika s kojim su sklopili ugovor o radu. Ovo se posebno odnosi na slučaj kada poslodavci sklapaju ugovor o radu sa radnikom bez radnog iskustva, ili s malim radnim iskustvom.

Posebnost instituta probnog rada u Zakonu se ogleda i u posebnosti otkazivanja ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu. Makar je, sukladno zakonskim odredbama, otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu redoviti otkaz ugovora o radu, za ovaj oblik redovitog otkaza ipak vrijede posebna zakonska pravila, što se posebno ogleda u kraćem otkaznom roku u odnosu na ostale oblike redovitog otkaza ugovora o radu. U nastavku članka najprije ćemo se upoznati sa zakonskim odredbama koje se odnose na probni rad, a nakon toga i sa posebnostima kod otkazivanja ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu.

2. Ugovaranje probnog rada

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti probni rad prilikom sklapanja svakog ugovora o radu, bilo da se radi o ugovoru o radu na određeno, ili neodređeno vrijeme.



ističemo...

Tako je i u samom Zakonu navedeno kako se probni rad može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu².

Zakon ne sadrži neku posebnu definiciju probnog rada.

Stoga probni rad možemo pokušati 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. 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.

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

2 Čl. 53. st. 1. Zakona.

Primjer – izvod iz ugovora o radu sa ugovorenim probnim radom

„Čl. _

Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme do 31. prosinca 2021. godine za obavljanje poslova čuvara.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju:

- očuvanje sigurnosti imovine Poslodavca i sprječavanje njenog oštećenja, ili uništenja;
- brigu o sigurnosti radnika Poslodavca i sprječavanje ponašanja radnika na radnom mjestu koje predstavlja narušavanje discipline;
- brigu o sigurnosti svih objekata Poslodavca;
- _____;
- _____.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad u trajanju od četiri mjeseca“.

2.1. Prava i obveze radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa

Radnik za vrijeme trajanja probnog rada ima sva prava i obveze iz radnog odnosa, jer je probni rad dio sklopljenog ugovora o radu pa samim time i dio 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.

Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike od 5. veljače 2015.:

„Zakon izričito propisuje da se ugovor o radu mora sklopiti u pisanom obliku te da u njemu moraju biti navedeni dan početka rada te iznos osnovne plaće i dodataka na plaću... Ako je prilikom sklapanja ugovora o radu ugovoren probni rad, napominjemo kako za vrijeme probnog rada radnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa, pa tako ostvaruje i pravo na plaću u tom razdoblju“.

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 mjeseci³.

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. U slučaju da je u navedenim izvorima radnog prava institut probnog rada različito uređen, primjenjuje se zakonsko pravilo o primjeni povoljnijeg prava za radnika.

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 određeno⁴. U nastavku članka analizirat ćemo i odredbe o probnom radu koje su sadržane u Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo⁵ (u nastavku teksta: KU graditeljstva), čija je primjena odlukom ministra proširena.



ističemo...

Tako je u KU za graditeljstvo određeno⁶ kako se probni rad za radnike do trećeg stupnja stručne sprema ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od dva mjeseca, a za ostale radnike do šest mjeseci.

U praksi se često postavlja pitanje produljenja već ugovorenog trajanja probnog rada u ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, ili pitanje mogućnosti sklapanja ugovaranja probnog rada u svakom uzastopnom ugovoru o radu na određeno vrijeme sklopljenom za iste poslove u trajanju od 6 mjeseci. Mišljenja smo kako kod sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za iste poslove, probni rad ne smije biti ugovoren u duljem trajanju od sveukupno šest mjeseci. S time u vezi stav je zauzelo i Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (u nastavku teksta: Ministarstvo) u svojem mišljenju, u kojem se, između ostalog, navodi kako ugovaranje probnog rada suprotno cilju radi kojeg je ustanovljeno Zakonom predstavlja zlouporabu prava čija je posljedica ništetnost takve odredbe u ugovoru o radu, sukladno odredbama Zakona o obveznim odnosima⁷ (u nastavku teksta: ZOO).

Mišljenje Ministarstva od 14. travnja 2015.:

„Odredbom čl. 53. Zakona propisano je da se prilikom sklapanja ugovora o radu može ugovoriti probni rad te da isti ne smije trajati duže od šest mjeseci. Mišljenja smo da poslodavac postupi suprotno Zakonu kada nakon što je radnik kod njega radio tri godine temeljem ugovora na određeno vrijeme sklopi s istim radnikom za iste poslove ugovor o radu na neodređeno vrijeme s probnim rokom. Naime, ugovaranje probnog rada u takvoj situaciji bilo bi suprotno cilju zbog kojeg je institut ustanovljen, budući je poslodavac već imao mogućnost kroz određeno vrijeme (tri godine) provjeriti znanje i sposobnosti radnika za obavljanje određenog posla.“

Upućujemo na presudu Vrhovnog suda, Revr-250/04 od 21. svibnja 2005. godine u kojoj se navodi da je ugovaranje probnog rada suprotno cilju zbog kojeg je ustanovljeno odredbom Zakona, zlouporaba prava s posljedicom ništetnosti, sukladno ZOO-u“.

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 odgovarajući stav zauzela i sudska praksa.

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

4 Čl. 9. st. 3. Zakona.

5 Nar. nov., br. 115/15, 134/15, 26/18, 49/18, 93/20-pročišćeni tekst, 104/20 i 115/20.

6 Čl. 19. st. 1. KU za graditeljstvo.

7 Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11 – Zakon o rokovima ispunjenja novčanih obveza, 78/15 i 29/18.



„... 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 te je u tom slučaju otkazni rok u trajanju od sedam dana. 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. Nezadovoljavanje na probnom radu kao razlog za otkaz



ističemo...

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu Zakonom je predviđeno kao posebno opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu⁸.

Na ovaj način je u zakonske odredbe implementirana prijašnja dugogodišnja sudska praksa koja je u presudama najviših sudova u RH zauzimala isti stav.

Otkaz ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu poseban je oblik redovitog otkaza ugovora o radu. Naime, Zakonom je određeno kako poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani, ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, između ostalog i u slučaju ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)⁹.

3.1. Trajanje otkaznog roka

Zakonom je propisan poseban minimalni otkazni rok u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu.



ističemo...

Zakonom je određeno kako je otkazni rok kod ugovorenog probnog rada najmanje sedam dana¹⁰.

Odgovarajuću odredbu o trajanju otkaznog roka od sedam dana kod probnog rada, sadrži i KU za graditeljstvo¹¹.

Međutim, poslodavac i radnik, ako se tako dogovore, mogu u ugovoru o radu ugovoriti i duže trajanje otkaznog roka kod probnog rada. U takvom slučaju bi se temeljem već spomenute odredbe čl. 9. st. 3. Zakona o primjeni povoljnijeg prava za radnika, primjenjivao onaj izvor radnog prava u kojem je određeno dulje trajanje otkaznog roka.

Mišljenje Ministarstva od 17. listopada 2019.:

„ U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu propisani su otkazni rokovi u minimalnom trajanju. Moguće je ugovoriti dulji otkazni rok kada otkazuje poslodavac te kraći otkazni rok kada otkazuje radnik. Tako ugovoreni otkazni rok postaje obvezujući za obje ugovorne strane te ga se moraju pridržavati.

Nadalje, u odnosu na propisani otkazni rok od sedam dana kod ugovorenog probnog rada valja istaknuti da i za radnika i za poslodavca vrijedi ovaj otkazni rok kao najkraći mogući. No, stranke ugovora o radu mogu ugovoriti i duži otkazni rok za slučaj otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu“.

3.2. Primjena drugih odredbi Zakona o otkazu

Treba istaknuti kako se na redoviti otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju automatizmom druge zakonske odredbe koje se odnose na otkaz ugovora o radu. Zakonom je, naime, određeno kako se na otkaz radi nezadovoljavanja radnika na probnom radu ne primjenjuju odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim sljedećih odredbi:

- čl. 120. Zakona o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza;
- čl. 121. st. 1. Zakona o početku tijeka otkaznog roka;
- čl. 125. Zakona o sudskom raskidu ugovora o radu¹².

3.2.1. Pisani oblik otkaza i pisano obrazloženje otkaza



ističemo...

Iz navedenog proizlazi kako se na redoviti otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu primjenjuje zakonska odredba prema kojoj i ovaj oblik otkaza mora biti u pisanom obliku¹³.

Osim toga, iz čl. 120. st. 2. Zakona proizlazi kako poslodavac mora u pisanom obliku obavezno obrazložiti razloge za redoviti otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu.

3.2.2. Dostava otkaza i početak tijeka otkaznog roka



ističemo...

Sukladno čl. 120. st. 3. Zakona i redoviti otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Za početak tijeka otkaznog roka izuzetno je važno da otkaz bude dostavljen radniku na pouzdan način, iz kojeg je vidljiv datum primitka otkaza, jer danom dostave otkaza radi nezadovoljavanja na probnom radu počinje teći otkazni rok¹⁴. Radi toga otkaz treba radniku uručiti neposredno na način da radnik potpiše na primjerku otkaza koji ostaje poslodavcu da je preuzeo otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu određenog datuma, ili ga treba poslati radniku preporučeno s povratnicom koja se vraća pošiljatelju, odnosno poslodavcu i na kojoj će od strane djelatnika pošte biti naznačen datum preuzimanja otkaza od strane radnika, što je ujedno prvi dan otkaznog roka.

8 Čl. 53. st. 3. Zakona.

9 Čl. 115. st. 1. t. 4. Zakona.

10 Čl. 53. st. 5. Zakona.

11 Čl. 19. st. 2. KU za graditeljstvo.

12 Čl. 53. st. 4. Zakona.

13 Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 120. st. 1. Zakona.

14 Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 121. st. 1. Zakona.

3.2.3. Primjena odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu

Na otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu primjenjuje se i zakonska odredba o sudskom raskidu ugovora o radu¹⁵.



ističemo...

To znači kako u slučaju da sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih, ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Ovu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć. Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na opisani način podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

3.3. Savjetovanje s radničkim vijećem o otkazu

Kako to proizlazi iz odredbe čl. 53. st. 4. Zakona¹⁶, poslodavac se prilikom otkaza radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu ne mora savjetovati s radničkim vijećem.

3.4. Odluka o otkazu prije isteka probnog rada

Zakon ne sadrži izričitu odredbu o tome može li se radniku dati otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu prije isteka probnog rada, ili ne. Međutim, stav u vezi ovog pitanja zauzela je sudska praksa. Iz sudske prakse proizlazi kako načelno takva mogućnost postoji, ali pri tome se moraju ispuniti određene pretpostavke.



ističemo...

Kako je to vidljivo i iz sudskih odluka koje navodimo u nastavku, takav otkaz ne smije biti šikanozan, ili diskriminirajući prema radniku.

Redoviti otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu mora biti pisano obrazložen i pri njegovu donošenju moraju se poštivati i druge zakonske odredbe, a mora biti utemeljen i na procjeni stručne osobe koja može procijeniti kvalitetu rada radnika za vrijeme probnog rada.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Rev-623/03-2 od 18. veljače 2004.:

„... Ugovaranje probnog rada je instrument zaštite kako poslodavca tako i radnika, a svrha kojeg je sa stajališta poslodavca da mu omogući provjeru radnih sposobnosti radnika u određenom vremenskom razdoblju od početka radnog odnosa, a sa stajališta radnika da se ograniči vrijeme trajanja neizvjesnosti za radnika zadovoljava li na poslu. Upravo u smislu navedenog je zakonodavac ocijenio razdoblje od najviše šest mjeseci optimalnim za trajanje probnog rada.

To, međutim ne znači da je poslodavac vezan ugovorenim trajanjem probnog rada, a radi ocjene radne sposobnosti radnika, dakle, da otkaz ugovora o radu on ne može dati i prije isteka ugovorenog probnog rada, ako i prije rad radnika ocijeni nezadovoljavajućim. Tako dan otkaz ne smije, međutim, biti diskriminirajući i šikanozan... To vrijeme prilagođavanja radnika novim uvjetima rada, dakako, mora biti razumnog trajanja i primjereno vrsti i težini poslova pojedinog radnog mjesta, a možebitno nesnalaženje radnika u tom razdoblju se ne može ocijeniti nezadovoljavajućim i ono ne može biti pretpostavka za otkaz ugovora o radu...“.

Iz navedene sudske odluke jasno proizlazi kako je nezakonit redoviti otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu koji je šikanozan prema radniku. Osim toga, kako je vidljivo iz sljedeće sudske odluke, pri odlučivanju o redovitom otkazu radi nezadovoljavanja na probnom radu poslodavac ne smije prema radniku postupati ni diskriminirajuće.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr 710/04 od 12. siječnja 2005.:

„... Tužiteljci (radnici) nije omogućeno da u probnom roku obavlja poslove skladištara za obavljanje kojih poslova je i sklopljen ugovor o radu, stoga nije moglo biti ocijenjeno da na probnom radu nije zadovoljila na poslovima skladištara kako se to navodi u otkazu ugovora o radu pa je takav otkaz nezakonit i stoga je tužiteljica osnovano zatražila sudski raskid ugovora o radu. Naprijed navedeno jer takvo ponašanje poslodavca je zloupotreba prava odnosno postupanje suprotno odredbi čl. 2. Zakona o radu koja zabranjuje diskriminaciju radnika...“.

Obzirom na sve navedeno, poslodavac pri donošenju odluke o redovitom otkazu radi nezadovoljavanja na probnom radu mora voditi računa o uvjetima iz navedene sudske prakse.

Primjer – Odluka o otkazu ugovora o radu radi neuspjeha radnika na probnom radu

ABEBE d.o.o. za graditeljstvo, Velika Gorica, Kolodvorska 87c, koje zastupa član uprave Miroslav Miroslavek (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 53. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), dana 24. siječnja 2021. donosi sljedeću

ODLUKU O OTKAZU UGOVORA O RADU RADI NEUSPJEHA RADNIKA NA PROBNOM RADU

- 1) Radniku Maroje Marić (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu VKV zidara otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopljen 1. studenog 2020. godine radi neuspjeha na probnom radu.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od sedam dana, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke.
- 3) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 4) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. i 2021.

¹⁵ Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 125. Zakona.

¹⁶ Vidjeti pod 3.2.3.



Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je obavljao poslove VKV zidara kod Poslodavca. Sukladno čl. 3. Ugovora o radu i čl. 19. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (Nar. nov., br. 115/15, 134/15, 26/18, 49/18, 93/20-pročišćeni tekst, 104/20 i 115/20), Poslodavac i Radnik ugovorili su probni rad u trajanju od šest mjeseci, računajući od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno od 1. studenog 2020. Poslodavac je dana 8. prosinca 2020., 15. prosinca 2020. i 23. siječnja 2021. pisanim putem od strane neposrednog rukovoditelja obaviješten od nezadovoljavajućem zalaganju na radu i nekvalitetnom obavljanju rada od strane Radnika.

Od strane neposrednog rukovoditelja je utvrđeno kako radnik sporije od drugih radnika obavlja svoje poslove te je uopće neinteresiran za obavljanje posla i stjecanje znanja koje je nužno za uredno obavljanje poslova radi kojih je s njim sklopljen ugovor o radu. Osim toga, unatoč izričitoj uputi neposrednog rukovoditelja kontinuirano je propuštao čistiti alat kojim se služi te je općenito na nezadovoljavajući način obavljao poslove radi kojih je sklopio ugovor o radu. Na ovaj način ispunjeni su uvjeti iz čl. 53. st. 3. Zakona za donošenje odluke o otkazu radi neuspjeha Radnika na probnom radu.

Sukladno odredbi čl. 53. st. 5. Zakona, Radnik ima pravo na otkazni rok u trajanju od sedam dana koji počinje teći danom dostave ovog otkaza. Radnik nema pravo na otpremninu, jer nisu ispunjeni uvjeti za otpremninu predviđeni Zakonom o radu.

Radnik je za 2020. ostvario pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od četiri dana, a za 2021. je ostvario pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od dva dana, što ukupno daje pravo na šest dana razmjernog godišnjeg odmora koje je radnik iskoristio u razdoblju od 7. do 13. siječnja 2021. Obzirom na sve navedeno odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Za Poslodavca:

Član uprave

Miroslav Miroslavek

Dostaviti:

- 1) Radniku Maroje Marije iz Kravarskog, Ulica lipa 14a, neposrednim uručjenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 4) Arhiva – ovdje.

4. Prekršaji poslodavca

Zakonom je određeno kako postupanje poslodavca suprotno zakonskim odredbama o ugovaranju najdužeg trajanja probnog rada i načinu davanja otkaza radi nezadovoljavanja na probnom radu pri čemu poslodavac propušta dati otkaz u pisanom obliku, otkaz nema obrazloženja ili nije dostavljen radniku, predstavlja prekršaje za koji je propisana novčana kazna.

4.1. Ugovaranje dužeg trajanja probnog rada



ističemo...

U slučaju da poslodavac pravna osoba s radnikom sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga¹⁷, 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. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

4.2. Davanje usmenog otkaza bez obrazloženja i propuštanje dostave otkaza



ističemo...

Zakonom je u čl. 229. st. 1. t. 35. predviđena novčana kazna za najteži prekršaj poslodavca pravne osobe u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna, u slučaju da otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu nije dan u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku¹⁸.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

5. Zaključak

Praksa ugovaranja probnog rada prilikom sklapanja ugovora o radu prilika je za poslodavca da u probnom razdoblju procijeni sposobnosti i angažiranost radnika na novim poslovima. Poslodavci su pri ugovaranju probnog rada ograničeni njegovim maksimalnim Zakonom predviđenim trajanjem od šest mjeseci, računajući i eventualne prijašnje ugovore o radu za isto radno mjesto s istim radnikom. Zakonom su predviđena posebna pravila u slučaju otkazivanja ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu.

Ovaj otkaz je redoviti otkaz, ali se na njega primjenjuju samo neke odredbe Zakona koje se odnose na otkaz ugovora o radu. Otkazni rok kod redovitog otkaza radi nezadovoljavanja na probnom radu iznosi sedam dana, ali poslodavac i radnik mogu ugovoriti i dulje trajanje otkaznog roka. Pri donošenju odluke o redovitom otkazu radi nezadovoljavanja na probnom radu posebno treba voditi računa o sudskoj praksi koja zabranjuje diskriminirajuće i šikanozno ponašanje prema radniku kod otkazivanja, koje dovodi do nezakonitosti takvog otkaza.

¹⁷ Čl. 53. st. 2. Zakona, vidjeti pod 2.2.

¹⁸ Čl. 120. Zakona, vidjeti pod 3.2.1. i 3.2.2.