

Otkaz ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Poslodavci u praksi pri sklapanju ugovora o radu gotovo uvijek koriste mogućnost ugovaranja probnog rada. Novim Zakonom o radu predviđena je mogućnost otkazivanja ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu kao poseban opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Autor u stručnom članku analizira zakonske odredbe o ugovaranju probnog rada i otkazivanju radi nezadovoljavanja na probnom radu, navodeći primjere otkaza radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu, relevantnu sudsku praksu i mišljenja Ministarstva rada i mirovinskog sustava u vezi probnog rada.

1. Uvod

Institut probnog rada 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. 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.

Važno je istaknuti i kako je donošenjem novog Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), između ostalog, u sadržaj Zakona implementirana praksa hrvatskih sudova koji su već duže vrijeme nezadovoljavanje na probnom radu smatrali posebnim opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu. Nove zakonske odredbe o otkazu radi nezadovoljavanja na probnom radu, kao i odredbe o uvjetima za ugovaranje probnog rada, potkrijepljene mišljenjima Ministarstva rada i mirovinskog sustava (u nastavku teksta: Ministarstvo)² i sudskom praksom, predmet su naše analize u nastavku teksta.

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.

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, jer je probni rad dio sklopljenog ugovora o radu pa samim time i dio radnog odnosa.

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Mišljenja Ministarstva dostupna su na internet stranici <http://www.mrms.hr/pitanje/popis-misljenja-o-zakonu-o-radu/>

3 Čl. 53. st. 1. Zakona.



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.

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 Kolektivnom ugovoru ugostiteljstva⁶ (u nastavku teksta: KU ugostiteljstva) i Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo⁷ (u nastavku teksta: KU graditeljstva), čija je primjena odlukom ministra proširena. Što se tiče 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.

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.

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 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“.

4 Čl. 53. st. 2. Zakona.

5 Čl. 9. st. 3. Zakona.

6 Nar. nov., br. 44/15, 55/15, 121/15, 134/15 i 53/16.

7 Nar. nov., br. 115/15 i 134/15.

8 Čl. 19. st. 1. KU za graditeljstvo.

3. Nezadovoljavanje na probnom radu kao razlog za otkaz



ističemo...

Kako smo naveli, donošenjem novog Zakona koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014., nezadovoljavanje radnika na probnom radu predviđeno je kao posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu⁹.

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

3.1. Trajanje otkaznog roka



ističemo...

Zakonom je određeno kako je otkazni rok kod probnog rada najmanje 7 dana¹⁰.

Istovjetnu odredbu o trajanju otkaznog roka kod probnog rada, sadrži i KU ugostiteljstva¹¹ i KU za graditeljstvo¹². 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.

3.2. Primjena drugih odredbi Zakona o otkazu



ističemo...

Na otkaz radi nezadovoljavanja radnika na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim odredbi čl. 120., čl. 121. st. 1. i čl. 125. Zakona¹³.

3.2.1. Pisani oblik otkaza i pisano obrazloženje otkaza

Iz navedenog proizlazi kako se na otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu primjenjuje zakonska odredba prema kojoj i ovaj oblik otkaza mora biti u pisanom obliku¹⁴. Isto tako poslodavac, iz čl. 120. st. 2. Zakona proizlazi kako poslodavac mora u pisanom obliku obavezno obrazložiti razloge za otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu.

3.2.2. Dostava otkaza i početak tijeka otkaznog roka

Sukladno čl. 120. st. 3. Zakona i 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,

9 Čl. 53. st. 3. Zakona.

10 Čl. 53. st. 5. Zakona.

11 Čl. 10. st. 2. KU ugostiteljstva.

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

13 Čl. 53. st. 4. Zakona.

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

jer danom dostave otkaza radi nezadovoljavanja na probnom radu počinje teći otkazni rok¹⁵.

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.

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 radu¹⁶. 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. Zakona¹⁷, poslodavac se prilikom otkaza radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu ne mora savjetovati s radničkim vijećem. O tome je svoj stav mišljenjem zauzelo i Ministarstvo:

„Odredbom čl. 4. st. 4. Zakona propisano je da se na fizičku osobu, koja je prema propisu u trgovačkim društvima, kao član uprave, ili izvršni direktor, ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, ne primjenjuju odredbe Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini. Nadalje, odredbom čl. 53. st. 4. Zakona propisano je da se na otkaz u slučaju nezadovoljavanja radnika na probnom radu ne primjenjuju odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim čl. 120., čl. 121. st. 1. i čl. 125.

Zakon obvezuje poslodavca da se prije donošenja odluke važne za položaj radnika mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci, a osobito važnom odlukom smatra i odluku o otkazu, čl. 150. Zakona. Slijedom navedenoga, budući je izričito propisano da se i u slučaju prestanka ugovora o radu direktora iz čl. 4. st. 4. Zakona i otkaza zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu ne primjenjuju odredbe Zakona o prestanku ugovora o radu, odnosno o otkazu ugovora o radu, mišljenja smo da se u tim slučajevima ne primjenjuju ni odredbe o savjetovanju s radničkim vijećem, obzirom da se radi o odredbama koje su vezane uz prestanak ugovora o radu“.

¹⁵ Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 121. st. 1. Zakona.

¹⁶ Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 125. Zakona.

¹⁷ Vidjeti pod 3.2.3.

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. Određen stav u vezi toga je zauzela sudska praksa. Načelno takva mogućnost postoji, ali pri tome se moraju ispuniti određene pretpostavke. Kako je to vidljivo i iz sudske odluke koju navodimo u nastavku, takav otkaz ne smije biti šikanozan, ili diskriminirajući prema radniku.

Ovakav otkaz 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 me 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...“.

U nastavku dajemo primjer odluke o otkazu ugovora o radu radi neuspjeha radnika na probnom radu.

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

ABEBE d.o.o. za ugostiteljstvo, Koprivnica, Zeleni trg 4a, koje zastupa direktor Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 53. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 24. listopada 2016. godine donosi sljedeću

ODLUKU

o otkazu ugovora o radu radi neuspjeha radnika na probnom radu

- 1) Radniku Ivi Ivin (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu konobara otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopljen 1. lipnja 2016. 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 2016. godinu.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je obavljao poslove konobara. Sukladno čl. 4. Ugovora o radu Poslodavac i Radnik ugovorili su probni rad u trajanju od tri mjeseca, računajući od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno od 1. lipnja 2015. godine. Poslodavac je dana 8. srpnja 2016., 15. kolovoza 2016., 12. rujna 2016. i 23. listopada 2016. pisanim putem od strane neposrednog rukovoditelja obaviješten od nezadovoljavajućem zalaganju na radu i nekvalitetnom obavljanju rada, čime su ispunjeni uvjeti iz čl. 53. st. 3. Zakona za donošenje odluke o otkazu radi neuspjeha Radnika na probnom radu. Od strane neposrednog rukovoditelja je utvrđeno kako radnik sporije od drugih radnika obavlja svoje poslove što dovodi do nezadovoljstva gostiju, pri čemu, između ostalog, učestalo zaboravlja narudžbe gostiju, odbijajući ih zapisivati unatoč izričitoj uputi rukovoditelja.

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 sukladno ugovoru o radu ima pravo na godišnji odmor od 24 dana, pri čemu je do donošenja odluke o otkazu iskoristio pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora kojeg je u cijelosti iskoristio. Obzirom na sve navedeno odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Za Poslodavca:
Direktor
Ana Anić

Dostaviti:

- 1) Radniku Ivo Ivin iz Koprivnice, Palmotićeve 1d, neposrednim uručenjem _____, 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

Postupanje poslodavca suprotno zakonskim odredbama o ugovaranju najdužeg trajanja probnog rada i načinu davanja otkaza radi nezadovoljavanja na probnom radu, predstavlja prekršaj za koji je Zakonom propisana novčana kazna.

4.1. Ugovaranje dužeg trajanja probnog rada

U slučaju da poslodavac pravna osoba s radnikom sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga¹⁸, 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.

¹⁸ Čl. 53. st. 2. Zakona, vidjeti pod 2.2.

4.2. Način davanja otkaza radi nezadovoljavanja na probnom radu

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 radniku¹⁹. 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

Donošenjem Zakona, što se tiče probnog rada konačno je u sadržaj zakona implementirana sudska praksa o razlozima za otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu. 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. Poseban oprez potreban je u slučajevima otkazivanja ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu.

Pri donošenju takvih otkaza moraju se poštivati određena pravila, posebno ako se radi o otkazu prije isteka probnog roka. U takvim slučajevima odluka o otkazu mora biti utemeljena na procjeni stručne osobe koja kod poslodavca procjenjuje način rada radnika na probnom radu. Osim toga, kod davanja otkaza ne smije se prema radniku ponašati diskriminirajuće i šikanozno.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 3) Kolektivni ugovor ugostiteljstva (Nar. nov., br. 44/15, 55/15, 121/15, 134/15 i 53/16), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 4) Kolektivni ugovor za graditeljstvo (Nar. nov., br. 115/15 i 134/15), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 5) <http://www.mrms.hr/pitanje/popis-misljenja-o-zakonu-o-radu/>

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.
- Probni rad koji je ugovoren prilikom sklapanja ugovora o radu između radnika i poslodavca, ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predviđeno je kao posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- Otkaz radi nezadovoljavanja radnika na probnom radu mora biti sastavljen u pisanom obliku.
- Poslodavac mora u pisanom obliku obavezno obrazložiti razloge za otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu.

¹⁹ Čl. 120. Zakona, vidjeti pod 3.2.1. i 3.2.2.