

PROBNI RAD

I. Uvodne napomene

Probni rad predstavlja pravno sredstvo koje radnicima u osnovnoj organizaciji omogućuje da u udruženi rad prime radnika koji odgovara zahtevima radnog mesta u pogledu stručne spreme, radnog iskustva i drugih uslova rada, a prema načelu »pravi čovek na pravo radno mesto«. Naime, probni rad predstavlja jedan od načina da se radne i druge sposobnosti radnika provere pre njegovog definitivnog prijema u udruženi rad. Zbog toga i efikasnost njegovog uvođenja u velikoj meri zavisi od stepena razvoja tehnologije rada, utvrđenih principa i načela kadrovske politike, organizacije kadrovske službe i dr. jer, navedeni činioci predstavljaju objektivnu osnovu za kvalitativnu analizu radnog mesta, pod kojom najčešće podrazumevamo sistematsko sakupljanje i proučavanje podataka o određenom radnom mestu. Pomoću analize radnog mesta dolazimo do saznanja o: predmetu, sredstvima i načinu rada, položajima i aktivnostima izvršioca, uslovima rada i radnoj sredini, psihofizičkim i stručnim karakteristikama koje treba da poseduje izvršilac posla, naporu uz koji se rad obavlja, obimu odgovornosti izvršilaca itd. Na osnovu podataka o svakom radnom mestu, koji se utvrđuju samoupravnim sporazumom o međusobnim odnosima radnika u udruženom radu (sistematizacija radnih mesta) moguće je uvesti probni rad. Pored sistematizacije radnih mesta, utvrđene na osnovu pomenute analize, koja predstavlja objektivnu osnovu za probni rad, bitne elemente ovog instituta predstavljaju i sledeći činioci: ovlašćena lica koja prate rad radnika na probnom radu (subjektivni činilac) i metode i sredstva koja se primenjuju prilikom kvalitativnog i kvantitativnog izvršavanja radnih zadataka na određenom radnom mestu. Kao lica koja prate uspešnost izvršavanja radnih zadataka na probnom radu, najčešće se javljaju radnici osnovne organizacije, koji, po pravilu, imaju istu vrstu i najmanje isti stepen stručne spreme kao i radnik koji se nalazi na probnom radu.

Treba primetiti da naše radno zakonodavstvo sadrži odredbu prema kojoj se pod određenim uslovima u osnovnoj organizaciji može obaviti prethodno proveravanje sposobnosti kandidata pre donošenja odluke o izboru za određeno radno mesto. Međutim, između probnog rada i prethodnog proveravanja sposobnosti kandidata postoje sledeće razlike: 1) što se prethodno proveravanje kandidata obavlja pre njegovog prijema u udruženi rad, dok se probni rad obavlja pošto je kandidat stekao svojstvo radnika u udruženom radu; 2) što se prove-

ravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata može obavljati na radnom mestu i izvan radnog mesta, dok se probni rad obavlja samo na radnom mestu; 3) što prethodno proveravanje traje kratko, dok probni rad traje, koliko je neophodno da radnik pokaže svoje stručne i radne sposobnosti, a najduže do tri meseca.

Radna zajednica ima neposredni interes da izvrši prethodno proveravanje radnih i drugih sposobnosti kandidata pre njegovog stupanja na rad u radnu organizaciju. Prethodnom proveravanju se pristupa tamo gde je moguće pre zasnivanja radnog odnosa, utvrditi radne i druge sposobnosti kandidata, ako takve metode proveravanja (audicija, pismeni rad, razgovori ili drugi oblici prethodnog proveravanja sposobnosti kandidata) mogu dovesti do takve provere. U tom slučaju nema smetnje da se pristupi zasnivanju definitivnog radnog odnosa. Međutim, ako to zahtevaju interesi društvene zajednice, kao i interesi radne zajednice, te i samog radnika, a posebno zahtevi i složenost radnog mesta, u tom slučaju može doći do zasnivanja provizornih radnih odnosa.¹⁾ U grupu takvih radnih odnosa sa specifičnim objektom i ciljem spada i probni rad.

II. Osnovna pitanja probnog rada

§ 1. Pojam i cilj

Zakon o međusobnim odnosima radnika u udruženom radu²⁾ (u daljem tekstu ZMORUR) ne sadrži direktne odredbe o probnom radu, kao posebnom uslovu za sticanje svojstva radnika u udruženom radu. Međutim, na posredan način ZMORUR je ipak imao na umu ovaj institut u udruženom radu, jer je u stavu 1. čl. 79. propisao da se do donošenja republičkih odnosno pokrajinskih zakona ostavi na snazi član 23. Osnovnog zakona o radnim odnosima, kojim je bio regulisan probni rad. Dakle, probni rad prepušten je republičkom odnosno pokrajinskom zakonodavstvu o radu.

U skladu s tim Zakon o pravima i obavezama radnika u udruženom radu SR Srbije³⁾ (u daljem tekstu ZOPORUR) sadrži sledeće odredbe o probnom radu:

»Radnici u osnovnoj organizaciji mogu za određena radna mesta utvrditi da radnik određeno vreme provede na probnom radu, ali samo u obimu i za vreme koji su neophodni da radnik pokaže svoje stručne i radne sposobnosti, a najduže do tri meseca.

Samoupravnim sporazumom o međusobnim odnosima u udruženom radu utvrđuju se radna mesta na kojima je potreban probni rad, način praćenja probnog rada, dužina trajanja probnog rada i dr. Probni rad je poseban uslov rada.

Radnik može za vreme trajanja probnog rada izjaviti da ne želi da radi u osnovnoj organizaciji i u svako doba prestati sa radom.

¹⁾ Dr Nikola Tintić: Radno i socijalno pravo, Zagreb, 1969. s. 454 i sl.

²⁾ Sl. I. SFRJ, 22/73.

³⁾ Sl. glasnik SR Srbije, 6/74.

Radniku na probnom radu može prestati svojstvo radnika u osnovnoj organizaciji ako u toku probnog rada nije zadovoljio zahteve radnog mesta.«⁴⁾

Ovakva i slična rešenja sadrže i odgovarajući zakoni SR: BiH, Crne Gore, Makedonije i SAP Kosova.

Iz napred citiranih zakonskih odredbi proizilazi da zakonodavac ne određuje pojam probnog rada.

Međutim, ako se pođe od radnopravne teorije i gore citiranih zakonskih odredbi, a imajući prvenstveno u vidu cilj i svrhu probnog rada, mogla bi se dati opisna definicija pojma probnog rada, koja glasi: »Probni rad je dobrovoljno (od strane radnika) aktivno stanje u kome se na određeni način proveravaju radnikove stručne i radne sposobnosti za rad na određenom radnom mestu (poslu), pa ukoliko radnik ne udovolji zahtevima radnog mesta, odnosno ukoliko radniku, po njegovoj oceni, ne odgovara rad na određenom radnom mestu, onda mu prestaje dalji rad u organizaciji, a ako probni rad zadovolji onda se ima smatrati da je radnik (definitivno) konačno ostao na radu (radnom mestu) na neodređeno vreme, i to od dana stupanja na rad u organizaciju, u stvari od dana stupanja na probni rad.«⁵⁾

Probni rad predstavlja jedan od načina da se radne i druge sposobnosti radnika provere pre njegovog definitivnog prijema u udruženi rad. Radnik na probnom radu stiče svojstvo radnika u udruženom radu, ali svoj rad udružuje pod uslovom da zadovolji zahteve radnog mesta. Za slučaj da radnik na probnom radu ne dobije zadovoljavajuću ocenu i na osnovi nje odluku, koja mora biti obrazložena, njemu prestaje svojstvo radnika u udruženom radu.

Probni rad ima dvostruki smisao. Njime se pruža mogućnost radnim zajednicama da provere stručne i druge sposobnosti radnika. Probni rad nije samo od interesa za radnu zajednicu već i za radnika, u tom smislu što mu omogućuje da upozna uslove rada i života, odnosno mogućnost ispunjavanja radnih dužnosti na određenom radnom mestu. Ako radnik za vreme probnog rada oceni da određeno radno mesto ne odgovara njegovim sposobnostima, ili da njegove sposobnosti prelaze zahteve radnog mesta može u svako doba i bez posebnog obrazloženja prestati sa radom u radnoj zajednici. Iz rečenog proizilazi da je probni rad u interesu i radne zajednice i radnika ako se objektivno ocenjuju rezultati probnog rada, dakako, sve u rokovima koji omogućuju ostvarenje tog cilja.

Iz napred date opisne definicije probnog rada proizilaze sledeća osnovna pitanja vezana za ovu instituciju: određivanje radnih mesta za probni rad, trajanje i prestanak probnog rada, probni rad kao poseban uslov rada, ocenjivanje rezultat a probnog rada i zaštita prava radnika, te pravna priroda probnog rada. U redovima koji slede nastojaće se doprineti pravilnijem shvatanju ove važne ravnopravne institucije, pri čemu će se autor zadržati samo na pozitivno pravnom režimu.

⁴⁾ čl. 25—26 ZOPORUR, Sl. glasnik 6/74.

⁵⁾ Dr Aleksandar Baltić dr Milan Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, »Savremena administracija«, Beograd, 1975. s. 178.

§ 2. Pozitivno pravni režim

1. Određivanje radnih mesta za probni rad

Zakonodavac je predvideo probni rad kao izuzetak, koji će se primenjivati samo onda, kad je to doista objektivno potrebno. To proizilazi iz stilizacije odredbe čl. 25. st. 1. ZOPORUR-a, koja glasi: »Radnici u osnovnoj organizaciji mogu za određena radna mesta utvrditi da radnik određeno vreme provede na probnom radu«. Znači, uz ostale posebne uslove (školska sprema, radno iskustvo, veće granice godina života i posebne psihofizičke konstitucije radnika i dr.) može se odrediti i probni rad. Naglasak je u konkretnom slučaju na reči »može«. Osim toga, iz ove formulacije proizilazi da se probni rad određuje samo za određena, a ne za sva radna mesta.

Interpretacija zakonskog teksta nije jedini argument za tvrdnju da je probni rad izuzetak, a ne pravilo. U zakonu i nije mogao biti zauzet drugačiji stav, jer izuzetnost probnog rada proizilazi iz njegove prirode. Probni radom treba utvrditi da li radnikove radne i druge sposobnosti odgovaraju zahtevima radnog mesta na koje stupa, odnosno da li radnik može uspešno izvršavati radne zadatke na radnom mestu. Većina radnih mesta traži od radnika prosečne radne sposobnosti, tj. takve sposobnosti koje poseduje većina radnika određene kvalifikacije. Ako radnik ima traženu kvalifikaciju i traženo radno iskustvo, treba pretpostaviti da će zadovoljiti na radnom mestu, a ne obrnuto. Radne sposobnosti će se moći utvrđivati probnim radom za ona radna mesta za koja se zahteva određena stručna sprema, posebno znanje, umešnost, ekspeditivnost, organizatorske i psihofizičke sposobnosti i sl. Iz napred rečenog proizilazi da je, po pravilu, nepotrebno utvrđivati probni rad za radna mesta nekvalifikovanih radnika.

Ima shvatanja prema kojima se probni rad može predvideti i onda kada radnik udružuje rad na određeno vreme.⁶⁾

Probni rad ne može biti određen pripravniku, tj. ne može se od pripravnika tražiti da određeno vreme pripravničkog staža provede na probnom radu. Ovo zbog toga što pripravnički staž i probni rad imaju u toliko istu svrhu što se i na kraju pripravničkog staža proverava njegovo radno iskustvo stečeno u toku pripravničkog staža, a time i sposobnost za samostalan rad. Zbog toga se ove dve radnopravne institucije međusobno isključuju i ne mogu se kumulirati.

2. Trajanje i prestanak probnog rada

Zakon o radnim odnosima iz 1957. godine predviđao je da probni rad ne može trajati duže od 30 dana. Osnovni zakon o radnim odnosima pre noveliranja od maja 1969. godine predviđao je da radna organizacija može primiti radnika na probni rad ali samo za vreme koje je neophodno da radnik pokaže svoje stručne i druge radne sposobnosti. Trajanje probnog rada po odredbama navedenog zakona bilo je utvrđeno u granicama vremena koje je neophodno potrebno da rad-

⁶⁾ Odluka Okružnog suda u Beogradu Gž. br. 8062/66.

nik pokaže svoje stručne i radne sposobnosti. Ta činjenica, neodređivanja gornje granice brojem dana ili meseca trajanja probnog rada, mogla je dovesti do šarenila kako u pogledu različitog predviđanja probnog rada tako i njegovog vremenskog trajanja. To je moglo dovesti do toga da radne organizacije za ista ili slična radna mesta predvide različito trajanje probnog rada. Nerealno bi bilo za sva radna mesta predvideti jednako trajanje probnog rada, jer to zavisi o konkretnim potrebama i uslovima svakog radnog mesta. Određivanje probnog rada u trajanju dužem nego što je to objektivno potrebno, moglo je u praksi dovesti do neželjenih posledica, kako bi se npr. prikrio rad na određeno vreme i tamo gde takav rad inače nije dozvoljen. Sve je to kod radnika izazvalo pravnu i materijalnu nesigurnost, koja nije bez opravdanja, da bi nakon nekoliko meseca probnog rada mogao ostati bez zaposlenja.

Polazeći od ovakvih i sličnih posledica neodređivanja gornje granice trajanja probnog rada, s jedne strane, i cilja probnog rada koji je s obzirom na svrhu i prirodu relativno kratkotrajan, citirani zakon SR Srbije i odgovarajući propisi drugih republika sadrže u pogledu dužine trajanja probnog rada istu formulaciju kao i bivši Osnovni zakon o radnim odnosima, s tim što predviđaju trajanje probnog rada do tri meseca (čl. 25. st. 1.). To znači da razdoblje probnog rada (najkraće i najduže) utvrđuju zainteresovane strane, ali u granicama koje postavlja: a) pravni propis, b) opšti akt radne zajednice, i c) kolektivni ugovor. Da bi se realno moglo oceniti koliko je vremena probnog rada potrebno za određeno radno mesto, treba poći od realne procene radnog mesta, zadataka i poslova koji se obavljaju na tom radnom mestu, pri čemu uvek treba imati na umu da i socijalna adaptacija predstavlja jedan od preduslova za uspešno obavljanje poslova na radnom mestu.

I kad se na osnovu gore navedenih i drugih faktora odredi dužina trajanja probnog rada, onda to vreme teče od dana stupanja na rad pa do prestanka radnog odnosa — probnog rada. To vreme računa se radnim, a ne kalendarskim danima.⁷⁾ Tako utvrđena dužina trajanja probnog rada mora biti unapred utvrđena za svako radno mesto za koje je kao uslov utvrđen probni rad u samoupravnom sporazumu o međusobnim odnosima radnika u udruženom radu, a ne prilikom popunjavanja radnog mesta, odnosno od slučaja do slučaja.

Probni rad predstavlja jedno privremeno stanje, koje treba čime pre da prestane, kako bi radnik i radna zajednica mogli da znaju je li ovaj uslov ispunjen ili ne. Radnik na probnom radu ima svojstvo radnika u udruženom radu, te i sva prava i obaveze koje proizilaze iz udruženog rada, ali je njegovo konačno ostajanje u udruženom radu uslovljeno: 1) da radnik zadovolji zahteve radnog mesta i 2) da radniku odgovaraju uslovi rada. Da li će radnik definitivno udružiti svoj rad sa ostalim radnicima u osnovnoj organizaciji ili će doći do prestanka probnog rada ne zavisi samo od ocene radne zajednice, već i od ocene radnika u pogledu vrste poslova i drugih uslova rada.

U tom pogledu položaj radnika bitno se razlikuje od položaja radne zajednice.

⁷⁾ Dr Nikola Tintić: Radno i socijalno pravo, Zagreb, 1969. s. 454 i sl.

Prema postojećim pravnim rešenjima našeg radnog zakonodavstva radnik u svako vreme trajanja probnog rada može izjaviti da ne želi raditi u osnovnoj organizaciji. Uslov je samo da tu svoju odluku saopšti ovlašćenom radniku ili organu (predsedniku komisije koja je pratila njegov rad, kadrovskoj službi, direktoru). Na osnovu tako date izjave radnika, odnosno na osnovu službene beleške ovlašćenog lica ili organa da je radnik izjavio da više ne želi da radi, donosi se formalna odluka o prestanku probnog rada i svojstva radnika u udruženom radu. To je u skladu sa prirodom tog odnosa. Stvar je pravnog poretka svake zemlje da li će priznati jednako pravo i drugoj strani. Naše radno zakonodavstvo to omogućuje ali uz neka ograničenja. Naime, radna zajednica može doneti odluku o prestanku svojstva radnika u udruženom radu, ali tek po završetku probnog rada i na temelju negativne ocene komisije koja je pratila i ocenjivala rad radnika. Ovakvo rešenje je u vezi sa zajemčenim pravom na samoupravljanje, pravom na rad itd. a naročito radi sprečavanja zloupotrebe ove institucije od strane radnih zajednica (što u slučaju kad se radnik ovim pravom koristi ne dolazi u obzir).

Iz gornjih razloga naše radno zakonodavstvo ovlašćuje ali i obavezuje radnu zajednicu da oceni rezultate rada radnika, te da na temelju takve ocene uruči radniku obrazloženo rešenje da nije zadovoljio na probnom radu sa kog razloga mu i prestaje svojstvo radnika u udruženom radu. Ocena mora biti obrazložena i sadržati opis radnih zadataka, rezultate njihovog izvršenja i mišljenje zašto radnik nije zadovoljio na probnom radu.

Odluka o prestanku svojstva radnika u udruženom radu može se doneti tek po isteku vremena za probni rad. Ako radna zajednica ne donese nikakvu odluku, a radnik ne izjavi da mu prestaje svojstvo radnika u udruženom radu, onda nastupa pretpostavka prečutnog nastavljanja definitivnog radnog odnosa. Time se radni odnos ipso fakto nastavlja još od početka njegovog zasnivanja.

S druge strane i sama negativna ocena o radnikovoj radnoj sposobnosti ne obavezuje osnovnu organizaciju da donese odluku o prestanku svojstva radnika u udruženom radu. Takav zaključak proizilazi iz odredbe čl. 26. st. 2. ZOPORUR-a gde se kaže da radniku na probnom radu **može** prestati svojstvo radnika u udruženom radu ako u toku probnog rada nije zadovoljio zahteve radnog mesta. To znači da radna zajednica može ali ne mora da donese takvu odluku. U tom slučaju nastaju dve mogućnosti za radnu zajednicu i radnika. Takvom radniku radna zajednica može ponuditi da radi na drugom radnom mestu koje odgovara njegovim radnim i drugim sposobnostima pokazanim u toku trajanja probnog rada. I kada se radniku nudi drugo radno mesto radna zajednica je dužna doneti odluku kojom se on raspoređuje na drugo radno mesto. Druga je mogućnost da radnik i dalje ostane na radnom mestu na kome je izvesno vreme proveo na probnom radu, bez obzira na pokazane rezultate rada i sposobnosti za to radno mesto.

Zakonodavac je odredio gornju granicu trajanja probnog rada. Ta granica se ne sme prekoračiti prilikom normiranja probnog rada u samoupravnom sporazumu. Pri tome su radne zajednice dužne da se

rukovode objektivnim kriterijumom i da to vreme bude ono vreme koje je neophodno da radnik pokaže svoje stručne i druge radne sposobnosti. Međutim, postavlja se pitanje: da li se određena dužina trajanja probnog rada, predviđena i utvrđena samoupravnim sporazumom o međusobnim odnosima radnika u udruženom radu može skratiti ako organ koji prati i ocenjuje rezultate probnog rada utvrdi da radnik očigledno zadovoljava zahteve radnog mesta. Ovo pitanje ima teorijsko i praktično značenje. Naime, ako se pođe od cilja probnog rada, svrhe i prirode radnog odnosa na probi, koji je relativno kratkotrajan te karaktera zakonodavstva o radu, odna na to i takvo postavljeno pitanje treba dati potvrđan odgovor, jer iz napred rečenog proizilazi da takva mogućnost, ne samo, da postoji nego da je treba češće koristiti. To je u interesu društvene zajednice i radne zajednice, a naravno i samog radnika. Na kraju i zakonsku odredbu po kojoj probni rad treba da traje samo onoliko koliko je potrebno da radnik pokaže svoje stručne i druge sposobnosti treba u tom smislu tumačiti i primenjivati.

U obrnutom slučaju stvari stoje drugčije. Smatramo da radna zajednica ne bi mogla doneti odluku o prestanku probnog rada i svojstva radnika u udruženom radu pre isteka probnog rada, ako komisija oceni da radnik ne zadovoljava zahtevima radnog mesta. Ovakva mogućnost proizilazi iz karaktera našeg radnog zakonodavstva, koje je pre svega zaštitno, s druge strane, i zakonske odredbe po kojoj probni rad traje onoliko koliko je percizirano samoupravnim sporazumom o međusobnim odnosima u udruženom radu u skladu sa zakonom. To je, upravo ono vreme u kome će radnik moći i sebe da uveri i drugima da pokaže da njegove sposobnosti odgovaraju zahtevima radnog mesta. Jer, može se desiti da radnik u početnom trajanju već znanovanog radnog odnosa ne bude u stanju da pokaže svoje prave kvalitete (neprilagođenost na novu radnu sredinu, uslove rada i dr.) a da to bude u stanju učiniti do kraja probnog rada. Ako se ovome doda da i socijalna adaptacija u velikoj meri utiče na efikasnost obavljanja radnih zadataka, onda je jasno da u tom slučaju ocena o zadovoljenju odnosno nezadovoljenju zahtevima radnog mesta ima biti doneta na kraju probnog rada. U tom pravcu ne bi trebalo biti nikakvih dilema. Ako bi se prihvatilo suprotno gledište, time bi se stvorio prostor za zloupotrebu ove institucije i za oštećenje interesa radnika na probnom radu.

Ima shvatanja⁸⁾ da je vreme odobrenog bolovanja radnika bez uticaja na dalji tok probnog rada, odnosno da se probni rad ne bi mogao produžiti za slučaj bolovanja radnika, a da se ocena radne i druge sposobnosti radnika ima doneti prema ostvarenim rezultatima pre odlaska radnika na bolovanje. U prilog ovog shvatanja navodi se da bi se na taj način izbegle eventualne zloupotrebe ove institucije. Međutim, čini nam se da ovo shvatanje ne odgovara pravu, a još manje da predstavlja sredstvo za izbegavanje zloupotreba. Da li ima zloupotreba stvar je svakog konkretnog slučaja što bi se imalo dokazati u postupku pred nadležnim organima. Činjenica je da i toga može

⁸⁾ Presuda Vrhovnog suda Srbije, odeljenje u N. Sadu, Gž. br. 60/68 od 20. IX 1978. obj. u Biltenu, 14/68, s. 72.

biti, ali to nije dovoljan osnov za generalisanje. Treba primetiti da je institucija probnog rada, između ostalog, uvedena i u interesu radnika koji se nalazi na probnom radu, i koji je najviše zainteresovan da probni rad traje što kraće kako bi zasnovao definitivno radni odnos. Ova dilema zahteva dublju analizu što je svakako zadatak radniopravne teorije.

3. Probni rad kao poseban uslov rada

Budući da je probni rad poseban uslov za sticanje svojstva radnika u udruženom radu (čl. 25. st. 1.) mora se to, u smislu odredbe člana 16. st. 1. ZOPORUR-a navesti u konkursu, odnosno oglasu. To zbog toga što radnik mora znati pod kojim uslovima može steći svojstvo radnika u udruženom radu, odnosno da je za to, između ostalog, uslov da određeno vreme provede na probnom radu i da pokaže zadovoljavajuće rezultate. Takođe je neophodno da se u samoupravnom sporazumu o međusobnim odnosima radnika u udruženom radu utvrde radna mesta, prilikom čijeg popunjavanja će se primeniti probni rad.

Šta ako ovaj uslov, mada predviđen samoupravnim sporazumom o međusobnim odnosima u udruženom radu, ne bude naveden u konkursu, odnosno u oglasu za popunu slobodnog radnog mesta? Smatramo da se probni rad ne bi mogao zahtevati kao poseban uslov za sticanje svojstva radnika u udruženom radu, bez obzira što je predviđen opštim aktom, ako kao uslov nije naveden u konkursu, odnosno oglasu. To praktično znači da njegova primena nije uslovljena samo navođenjem u samoupravnom sporazumu o međusobnim odnosima u udruženom radu već i navođenjem u konkursu, odnosno oglasu. U prilog ovog stava navodi se da kandidat iz konkursa, odnosno oglasa treba da sazna koji su sve uslovi utvrđeni za udruživanje rada na određenom radnom mestu, da bi se na osnovu njih odlučio da li će ili ne podneti prijavu za sticanje svojstva radnika u udruženom radu. Ako probni rad ne bude naveden u konkursu, odnosno oglasu, kandidat se dovodi u zabludu u pogledu jednog od bitnih uslova za sticanje svojstva radnika. Činjenica što je on utvrđen opštim aktom je u tom slučaju bez značaja. Ovakav zaključak proizilazi iz odredbe člana 16. ZOPORUR-a, kojom je predviđeno da konkurs sadrži posebne uslove, koji su predviđeni za rad na određenom radnom mestu, što jednako važi i za probni rad.

Navedena zakonska odredba je imperativne prirode te je u tom duhu treba tumačiti i primenjivati. Ako u oglasu ne bi bio naveden probni rad, on se ne bi mogao zahtevati kao uslov od prijavljenih kandidata.

Smatramo da ne bi bilo moguće ni naknadno sporazumevanje radnika i radne zajednice da se radnik primi na rad bez probnog rada. Osim toga što bi to predstavljalo povredu samoupravne norme, time bi mogla biti povređena prava i interesi radnih ljudi koji su takođe reflektirali na oglaseno slobodno radno mesto. Radnici u osnovnoj organizaciji ne mogu prilikom popunjavanja konkretnog radnog

mesta da donesu odluku o određivanju probnog rada ako za to radno mesto probni rad nije bio predviđen samoupravnim sporazumom. Radnik i osnovna organizacija ne mogu se sporazumeti da uvedu probni rad, odnosno da se dogovaraju o pravima i obavezama koje samoupravni sporazum o međusobnim pravima i obavezama u udruženom radu ne predviđa.

4. Obavljanje i ocenjivanje probnog rada i zaštita prava radnika

Naše zakonodavstvo o radu ovlašćuje ali i obavezuje radnike u osnovnoj organizaciji da ocene rezultate probnog rada radnika, ostavljajući autonomiji svake radne zajednice da, u skladu sa zakonom, propiše pravila ocenjivanja i da se tih pravila drži.

Iz stava 2. čl. 25. ZOPORUR-a proizilazi da radnici u osnovnoj organizaciji udruženog rada, samoupravnim sporazumom o međusobnim odnosima radnika u udruženom radu, utvrđuju način praćenja probnog rada. Pod tim načinom se podrazumeva: posebna komisija, njezin sastav, ovlašćenje i način rada (upoznavnje radnika sa radnim zadacima, pomoć radniku, vođenje beležaka o rezultatima koje radnik pokaže), te način ocenjivanja pokazanih rezultata.

Ocenu rezultata probnog rada daje po pravilu, stručna komisija koju radnici biraju neposredno ili je imenuje nadležni organ upravljanja u organizaciji udruženog rada.

Za razliku od prethodnog proveravanja sposobnosti kandidata, odredbama o probnom radu ne predviđa se da ocenjivanje rezultata radnika na probnom radu vrši posebna stručna komisija sastavljena od radnika koji imaju istu vrstu i najmanje isti stepen stručne sprema kao i radnik čije se radne sposobnosti ocenjuju. Budući da radniku na probnom radu može prestati svojstvo radnika u udruženom radu, ako u toku probnog rada ne zadovolji zahtevima radnog mesta, smatramo da radnikov rad može pratiti i ocenjivati samo kolegijalni organ, pri čemu treba taj organ da bude sastavljen od radnika koji imaju istu vrstu i najmanje isti stepen stručne sprema kao radnik na probnom radu.

Način praćenja i ocenjivanja rezultata koje radnik pokaže u toku trajanja probnog rada zavisi od radnog mesta, odnosno prirode poslova koji se obavljaju na tom radnom mestu i dr. Radnik na probnom radu treba da obavlja one poslove koji se redovno javljaju na tom radnom mestu.

Ocena komisije mora biti objektivna i obrazložena. U cilju objektivnog, analitičkog i sistematskog ocenjivanja rada radnika može se predvideti ocenjivanje određenih osobina i karakteristika sa stepenovanjem tih osobina. O svemu tome komisija vodi beleške, koje služe kao dokumentacioni materijal za njenu ocenu, a na podlozi koje se kasnije donosi odluka o tome da li je radnik zadovoljio ili ne na probnom radu.

Kad je zakonodavac uveo izričitu obavezu radne zajednice da ocenjuje rezultate probnog rada i da donese formalnu odluku o prestanku svojstva radnika u udruženom radu, nužno je bilo, s obzirom na

zaštitni karakter radnog zakonodavstva, da radniku prizna pravna sredstva zaštite zakonitosti postupanja radne zajednice pri donošenju takve ocene — odluke. Radna zajednica je dužna da uruči radniku odluku o prestanku svojstva radnika u udruženom radu a na temelju negativne ocene. Protiv takve odluke radnik ima pravo da podnese zahtev za preispitivanje iste ako smatra da su nepravilno ocenjene njegove radne sposobnosti te da je odlukom povređeno njegovo pravo iz udruženog rada.

Rok za podnošenje ovog zahteva iznosi 15 dana od dana uručivanja odluke o prestanku svojstva radnika u udruženom radu. Treba primetiti da se radniku dostavlja i ocena komisije. Međutim, protiv takve ocene radnik nema pravo podneti zahtev za njeno preispitivanje, jer ocena nije odluka o prestanku svojstva radnika u udruženom radu već po svom karakteru predstavlja nalaz i mišljenje o stručnim i drugim sposobnostima, koja može da se osporava tek kad se na osnovu nje donese odluka o pravu ili obavezi radnika.⁹⁾ Kad odluka o prestanku svojstva radnika postane konačna radnik može da se obrati sudu radi zaštite svog prava pred istim. Rok za podnošenje tužbe sudu iznosi 30 dana od dana uručivanja konačne odluke. Da bi radnik mogao pokrenuti radni spor, predhodno mora podneti zahtev za preispitivanje prvostepene odluke, ako istu u prvom stepenu nije doneo najviši organ, a u cilju da ishoduje konačnu odluku. Ako se radnik ne koristi ovim pravnim sredstvom to i nema pravo na vođenje radnog spora povodom probnog rada.

Radni spor povodom probnog rada predstavlja spor pune jurisdikcije. To znači da se u sudskom sporu, pokrenutog protiv konačnog rešenja radne zajednice sud ne ograničava samo za zakonitost odluke već i na ispitivanje istinitosti okolnosti i činjenica na kojima se temelji negativna ocena, tj. da li su poštovana pravila postupka, trajanje probnog rada, da li je pravilno sastavljena komisija za ocenu rada radnika, da li je radnik obavljao poslove koji se redovno javljaju na tom radnom mestu itd.

Međutim, ako je praćenje i ocenjivanje rezultata radnika na probnom radu dato u nadležnost pojedinom radniku, a ne kolegijalnom organu, onda bi sud u tom slučaju imao poništiti rešenje kao nezakonito, bez da se upušta je li ta ocena istinita ili ne. Prednja napomena učinjena je iz prostog razloga što o pravima i obavezama radnika u udruženom radu odlučuje samo kolegijalni organ neposredno biran od strane radnika osnovne organizacije. Zbog toga smatramo da sud nije pravilno postupio kad se upustio u ispitivanje pravilnosti ili nepravilnosti ocene date od strane inokosnog organa.¹⁰⁾

§ 3. Pravna priroda probnog rada

Prilikom regulisanja, primenjivanja, pa i tumačenja (dakle i rešavanja sporova) institucije probnog rada treba uvek imati na umu njegovu pravnu prirodu. Što se tiče pravne prirode probnog rada u

⁹⁾ Rešenje Okružnog suda u Beogradu, Gž. br. 466/68.

¹⁰⁾ Rešenje Okružnog suda u S. Mitrovici, Gž. br. 1037/68.

radnopravnoj teoriji postoji razmimoilaženje, pa u vezi s tim postoje i različita shvatanja.¹¹⁾ Tako u teoriji postoji shvatanje da je ugovor na probu zaključen: a) pod suspenzivnim uslovom, b) da je to ugovor zaključen pod rezultativnim uslovom, c) da je ugovor na probu preliminarni ugovor, ili d) da je ugovor na probu sui generis. U vezi sa ovim različitim mogućnostima različit je i učinak tako zasnovanog radnog odnosa, kao i momenat delovanja njegovog raskida.

1) Po koncepciji suspenzivnog uslova radni odnos ne bi ni postojao od početka. Tek, ako bi probni rad doveo do uspeha koji zadovoljava, nastao bi definitivno radni odnos.

2) S druge strane, ako se uzme da je radni odnos na probu zasnovan pod rezultativnim uslovom, radni odnos bi bio zasnovan od samog početka, ali bi opstanak — trajanje tako zasnovanog radnog odnosa (odnosno njegov prestanak) bio zavisen od ispunjenja one okolnosti koja je, prilikom zasnivanja takvog radnog odnosa, voljom subjekata bila dodana i označena kao rezultativan uslov.

3) Po teoriji preliminarnog ugovora, ugovor na probu bi bio jedan predhodni ili privremeni ugovor koji ima za cilj da oceni uslove rada i stručne sposobnosti radnika, pa ako proba zadovolji, tek tada bi bio zaključen ugovor o radu.

4) Četvrto shvatanje tretira probni rad kao radni odnos sui generis. Naime, ovo shvatanje polazi od činjenice da je probni rad specifičan radni odnos s obzirom na njegovo posebno mesto i specifičnost u regulisanju (u vezi sa postupkom, trajanjem, prestankom, položajem i ovlašćenjem subjekata u takvom radnom odnosu).

Koju će teorijsku mogućnost i rešenje prihvatiti radno zakonodavstvo jedne zemlje, zavisi u prvom redu, od njegovog karaktera i cilja koji se želi postići ovom institucijom.

Naše radno zakonodavstvo prihvata koncepciju rezultativnog uslova, odnosno koncepciju koja ugovor na probu tretira kao ugovor o radu, zaključen pod raskidnim uslovom. Ova koncepcija je najprirodnija i kao takva odgovara karakteru našeg radnog zakonodavstva i namerama ugovornih strana. Naime, prema odredbama Zakona o pravima i obavezama radnika u udruženom radu SR Srbije kao i odgovarajućim propisima drugih republika, radnik na probnom radu je ravnopravan član radne zajednice, te ima sva prava i obaveze kao i ostali radnici te radne zajednice. Zakon ničim ne ograničava prava radnika na probnom radu, ni u pogledu ličnog dohotka, niti u pogledu odmora, radnog staža, socijalnog osiguranja i sl. Znači, radni odnos, je po navedenoj koncepciji zasnovan od momenta stupanja radnika na rad po zaključenju ugovora na probu, od kog momenta za ugovorne strane nastaju prava i obaveze. Ako proba zadovolji raskidni uslov nije ostvaren, te se ima smatrati da je ugovor o radu postao konačan i to od dana zaključivanja probe. Naprotiv ako radnik na probnom radu nije zadovoljio zahtevima radnog mesta, nastupio je raskidni uslov i takvom radniku može prestati svojstvo radnika u udruženom radu, a na način predviđen zakonom. To je i na zakonu osnovano stanište, jer kao takvo najviše vodi računa o stečenim pravima radni-

¹¹⁾ Dr Nikola Tintić: Radno i socijalno pravo, Zagreb, 1969. s. 453.

ka za vreme trajanja probnog rada, što smatramo jednim od presudnih činioca kod prihvatanja ove ili one koncepcije.

Ostale koncepcije o pravnoj prirodi probnog rada su za naše radno pravo neprihvatljive zbog svoje nedoslednosti i manjakavosti. Tako se ugovornoj teoriji po kojoj je probni rad zasnovan pod suspenzivnim uslovom stavlja primedbe da ona ne vodi računa o pravima i obavezama radnika koje su ostvarene do nastupanja suspenzivnog uslova. Naime, dok ne nastupi taj uslov radnik na probnom radu ne bi se smatrao licem u radnom odnosu i ne bi bio član radne zajednice. I teorija preliminarnog ugovora trpi dosta kritike.

»Ovoj se teoriji prigovara da ona ne odgovara pravu, jer ugovorne strane nikad ne zaključuju novi ugovor ako proba zadovolji: ugovorni odnos i dalje teče na osnovu prvobitnog ugovora (na probu)«. ¹²⁾ Osim toga, ova koncepcija je u suprotnosti sa ustavnim načelom slobode rada i prava na rad. Drugim rečima, »uvek kad je u pitanju radni odnos na probu, ili oboje (ili bar jedna strana, u pravilu radnik) diskreciono odlučuju hoće li zasnovati ili neće defenitivni radni odnos (štaviše, i u onom slučaju kad rezultat probe bude ovakav ili onakav), jer je takav odnos razrešiv, bez potrebe obrazloženja u svako doba, pa i pre isteka probnog roka, u najmanju ruku od strane radnika«. ¹³⁾

III. Umesto zaključka

U ovom prilogu izložen je pozitivno pravni režim institucije probnog rada gde su suočena neka shvatanja i dileme i ukazano na njihovo rešenje. Sve te dileme i shvatanja izneli smo na odgovarajućem mestu, a ovde bi smo ukazali na sledeće:

Probni rad predstavlja jedan od načina da se radne i druge sposobnosti radnika provere pre njegovog definitivnog prijema u udruženi rad. On može uspešno obaviti svrhu koja mu je namenjena samo ukoliko su ispunjeni sledeći uslovi: prvo, ako se probni rad uvodi na bazi realne procene i objektivne analize radno gmesta, drugo, ako rad radnika prati i ocenjuje komisija sastavljena od radnika koji imaju tu vrstu i najmanje isti stepen stručne sprema kao i radnik na probnom radu i treće, ako se primenjuju takve metode i sredstva kojima će se moći izvršiti kvalitativno i kvantitativno ocenjivanje obavljenih radnih zadataka.

Kako probni rad nije pravilo, već odstupanje od načela zasnivanja definitivnih radnih odnosa, to isti treba primenjivati restriktivno, tj. kao izuzetak, i to samo za pojedina radna mesta za koja se traže određene sposobnosti radnika, koje se ne bi mogle utvrditi prethodnim proveravanjem, već samo probnim radom.

Probni rad traje samo onoliko koliko je neophodno da se na objektivan način utvrdi da li radnik ispunjava zahteve radnog mesta. Trajanje probnog rada ne sme se određivati paušalno za sva radna

¹²⁾ Dr Aleksandar Baltić dr Milan Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, »Savremena administracija«, Beograd, 1975. s. 178.

¹³⁾ Dr Nikola Tintić: Radno i socijalno pravo, Zagreb, 1969. s, 460.

mesta, već posebno za svako radno mesto, za koje se traži probni rad. Takav rad ne sme trajati duže od tri meseca, s tim da ovaj maksimalni rok bude predviđen samo za najslabija radna mesta. To vreme probnog rada za pojedino radno mesto se može skratiti ako komisija oce- ni da radnik očigledno zadovoljava zahteve radnog mesta. U obrnu- tom slučaju se to ne može. Naime, radna zajednica nije ovlašćena da skрати vreme trajanja probnog rada kako bi se na taj način izbegle zloupotrebe ove institucije, a i s obzirom na zaštitni karakter radnog zakonodavstva.

Budući da je probni rad poseban uslov za sticanje svojstva ra- dnika u udruženom radu, to je njegova primena uslovljena predviđa- njem u opštem aktu, samoupravnim sporazumom o međusobnim od- nosima radnika u udruženom radu, i navođenjem u konkursu, odnosno oglasu.

Radnik na probnom radu je punopravan član radne zajednice, te ima sva prava na radu i po osnovu rada kao i svi drugi članovi radne zajednice.

Ako se probni rad shvati u izloženom smislu uevrenja smo da će tek tada biti opravdan i odgovarati željenoj nameni.

ALEKSANDAR PETROVIĆ

LE TRAVAIL D'ESSAI

R é s u m é

Dans cet article est exposé le régime juridique positif de l'institution du travail d'essai. De même certaines conceptions sont confrontées qui en relation avec cette institution existent dans la théorie, la jurisprudence et la pratique des organisations de travail et des autres organisations et organes. A ce sujet il est question dans cet article de la notion et du but du travail d'essai, de la détermination des postes de travail pour le travail d'essai, de la durée et de la cessation du travail d'essai, du travail d'essai en tant que condition particulière pour acquérir la qualité de travailleur dans le travail associé, de l'exercice et de l'estimation du travail d'essai et de la protection des droits des travailleurs, enfin de la nature juridique du travail d'essai.

Le travail d'essai représente un des procédés de vérification de la capacité de travail et des autres capacités du travailleur avant son admission définitive au travail associé. Le travailleur au travail d'essai acquiert la qualité de travailleur dans le travail associé et devient membre à égalité de droits de la communauté de travail, en conséquence il a tous les droits et devoirs comme les autres travailleurs dans la communauté de travail, mais il associe son travail à condition de satisfaire aux exigences du poste de travail. Dans le cas que le travailleur n'a pas obtenu une appréciation satisfaisante et sur cette base la décision, qui doit contenir un exposé des motifs, sa qualité de travailleur dans le travail associé prend fin. C'est en conformité avec la conception qui traite le contrat d'essai en tant que contrat conclu sous condition résolutoire. Cette conception est adoptée dans notre législation de travail.

Le législateur a prévu le travail d'essai comme exception, qui sera appliqué seulement alors quand cela est en réalité objectivement nécessaire, et, de plus, seulement pour les postes de travail déterminés, et non point pour tous.

La durée du travail d'essai est établie dans les limites de temps qui est absolument nécessaire pour que le travailleur puisse faire preuve de ses connaissances techniques et de sa capacité de travail, et le plus longtemps jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois. La durée du travail d'essai pour chaque poste de travail, dont il est prévu d'introduire le travail d'essai, est fixée par chaque organisation de travail associé, par la convention autogestionnaire sur les rapports mutuels dans le travail associé, en conformité avec la loi. La durée du travail d'essai ainsi fixée peut être réduite dans les conditions déterminées si la commission qui suit le travail du travailleur au poste de travail, constate que le travailleur donne entière satisfaction aux exigences de ce poste de travail. Dans le cas contraire la communauté de travail ne pourrait pas procéder ainsi, en considération du caractère protecteur de la législation de travail et le but et la nature du travail d'essai.

Etant donné que le travail d'essai est une condition spéciale pour l'acquisition de la qualité de travailleur dans le travail associé cela doit être indiqué dans le concours, c'est-à-dire dans l'annonce. Dans le cas que le travail d'essai est prévu par la convention autogestionnaire sur les rapports mutuels des travailleurs dans le travail associé, et qu'il n'est pas indiqué comme condition dans le concours, c'est-à-dire dans l'annonce, on ne pourrait pas l'exiger comme condition pour l'acquisition de la qualité de travailleur dans le travail associé. Même plus tard il ne serait pas possible que, sur la base d'un accord entre le travailleur et la communauté de travail, le travailleur soit embauché sans le travail d'essai, si celui-ci est prévu par l'acte général, et qu'il n'est pas indiqué dans le concours, c'est-à-dire dans l'annonce.

Le travail d'essai peut prendre fin seulement de la manière prévue par la loi. Dans ce cas la position du travailleur diffère essentiellement de la position de la communauté de travail. Le travailleur peut pendant la durée du travail d'essai déclarer qu'il ne désire pas travailler dans l'organisation élémentaire et à chaque moment il peut cesser le travail. Pour la communauté de travail, dans ce sens existent des restrictions. En effet, la communauté de travail peut prendre la décision sur la cessation du travail d'essai et de la qualité de travailleur dans le travail associé, mais seulement une fois que le travail d'essai a pris fin et sur la base de l'estimation négative de la commission qui suivait le travail du travailleur. Cette commission est composée de travailleurs qui ont la même aptitude professionnelle et au moins le même degré de compétence technique que le travailleur qui se trouve au travail d'essai.

Contre la décision relative à la cessation de la qualité de travailleur dans le travail associé le travailleur peut présenter la demande pour sa vérification dans un délai de quinze jours à compter du jour de la remise de celle-ci. Contre la décision définitive le travailleur peut demander la protection de son droit devant le tribunal compétent. Le délai de présentation de la plainte au tribunal est de trente jours à compter du jour de la remise de la décision définitive. Ce délai a la faculté d'intercepter (preclusio). Par les moyens juridiques le travailleur peut se servir s'il considère que ses capacités professionnelles et de travail ont été irrégulièrement estimées et que par la décision on a porté atteinte à un de ses droits de travail associé.

En peu de mots, l'auteur a essayé d'ajouter aux opinions existantes, même de façon très modeste, son point de vue à ce sujet, dans l'intention de contribuer à une conception plus exacte et une application plus conforme aux règles de cette institution légale importante.