



PROBNI RAD

Praktično rešenje za uspešno zapošljavanje i uspostavljanje stabilnog radnog odnosa

Beograd | 18.05.2025.

Najčešći motiv poslodavcima za zaključenje Ugovora o radu sa probnim radom je nepostojanje dovoljno informacija u vezi sa stručnim kvalitetima i sposobnostima kandidata za zaposlenje.

Probni rad se zato pokazuje kao koristan mehanizam koji omogućava veću fleksibilnost ugovornim stranama ukoliko se pokaže da zaposleni ipak ne poseduje tražene kvalitete za konkretno radno mesto, ali i ukoliko se ispostavi da zaposlenom ne odgovara nova radna sredina.

Poslovi za koje se ugovara probni rad

Probni rad se može ugovoriti za obavljanje poslova za koje poslodavac i zaposleni zasnivaju radni odnos, odnosno poslova radnog mesta definisanih ugovorom o radu i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova ukoliko ga je poslodavac doneo.

Svrha probnog rada

Svrha probnog rada jeste da zaposleni pokaže svoje radne i stručne sposobnosti, kao i da poslodavac utvrdi da li te sposobnosti zaposlenog odgovaraju potrebama radnog mesta zaposlenog.

Kako bi poslodavac mogao da na ispravan način proceni radne i stručne sposobnosti zaposlenog, potrebno je da pažljivo prati rad zaposlenog, odnosno njegove radne i stručne kvalitete i ostvarivanje postavljenih standarda i ciljeva tokom trajanja ugovorenog perioda probnog rada.

Praćenje rada zaposlenog treba da bude povereno kompetentnom licu - pojedincu ili licima - komisiji, a kompetentnim će se smatrati lice ili lica *koja poseduju odgovarajuću stručnu spremu, znanje i iskustvo potrebne za ocenu rada zaposlenog.*

Na osnovu praćenja rada zaposlenog, poslodavac daje konačnu ocenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog.

U praksi, poželjno je da rezultati praćenja i ocene radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog budu iskazani u formi *pisanog izveštaja*, što će se pokazati kao naročito važno u slučaju kada zaposleni ne pokaže odgovarajuće radne i stručne sposobnosti i poslodavac odluči da mu otkáže ugovor o radu.

Trajanje probnog rada

Poslodavac i zaposleni su načelno slobodni da ugovore trajanje probnog rada prema svojoj volji uz ograničenje da probni rad ne može trajati duže od 6 meseci.

Iako minimalno trajanje probnog rada nije definisano zakonom, poslodavac i zaposleni su u pogledu njegovog trajanja ipak *uslovljeni prirodom poslova* za koje se ugovara i samom svrhom probnog rada, odnosno potrebno je da probni rad bude ugovoren i traje dovoljno dugo da poslodavac *može da se uveri*, a zaposleni da *može da pokaže* da li poseduje odgovarajuće radne i/ili stručne sposobnosti.

Otkazivanje ugovora o radu tokom trajanja probnog rada

Poslodavac i zaposleni imaju pravo da otkazu ugovor o radu za vreme probnog rada sa otkaznim rokom od *najmanje 5 radnih dana* (ukoliko opštim aktom i/ili ugovorom o radu nije predviđen duži rok), s tim da je poslodavac u obavezi da otkaz ugovora o radu za vreme trajanja probnog rada *obrazloži*.

Do ovakvog slučaja će doći kada zaposleni i pre okončanja ugovorenog perioda probnog rada pokaže da ne poseduje odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, pa nema potrebe da poslodavac sa svojom odlukom čeka protek preostalog perioda probnog rada.

Ipak, period koji je do tada prošao i radne i stručne sposobnosti koje je zaposleni pokazao moraju biti takvi da poslodavac može objektivno utvrditi da zaposleni ne ispunjava standarde i kriterijume u pogledu radnih i stručnih sposobnosti, zbog čega je poslodavac dužan da ovakvu odluku obrazloži.

Obrazloženje rešenja kojim se otkazuje ugovor o radu obavezno sadrži činjenice utvrđene praćenjem rada zaposlenog i razloge zbog kojih je rad zaposlenog ocenjen kao nezadovoljavajući, odnosno iz kojih je poslodavac zaključio da zaposleni ne poseduje potrebne radne i stručne sposobnosti.

Prestanak ugovora o radu istekom probnog rada

Ukoliko poslodavac oceni da zaposleni za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, radni odnos zaposlenom prestaje na osnovu *rešenja* poslodavca *danom isteka probnog rada*.

Ono što čini osnovnu razliku od otkaza ugovora o radu za datog za vreme probnog rada jeste to što u ovom slučaju ne postoji obaveza ostavljanja otkaznog roka, već ugovor o radu prestaje protekom ugovorenog perioda probnog rada.

Sa druge strane, rešenje takođe mora sadržati adekvatno obrazloženje razloga iz kojih je poslodavac zaključio da zaposleni nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti.

Praktični osvrt

Pitanja u vezi sa probnim radom, kao retko koja druga, praćena su raznolikom sudskom praksom iz koje se mogu izvući potpuno suprotni zaključci.

Zato je korisno da navedena materija, a pre svega postupak praćenja rada zaposlenog za vreme probnog rada i ocenjivanje njegovih radnih i stručnih sposobnosti bude adekvatno regulisano, kako bi se izbegli nesporazumi i potencijalni sporovi.

Praktična rešenja koja mogu obezbediti zakonito postupanje u ovim situacijama su:

- **Ugovor o radu**, koji jasno i precizno definiše trajanje probnog rada, kao i očekivanja poslodavca u pogledu radnih i stručnih sposobnosti koje zaposleni treba da pokaže;
- **Uspostavljanje efikasnog sistema upoznavanja zaposlenog sa procesom rada**, uključujući i određivanje lica koje će biti zaduženo za uvođenje zaposlenog u proces rada i praćenje i ocenjivanje njegovih radnih i stručnih sposobnosti;
- **Implementiranje internih pravila i procedura**, koja mogu biti sadržana u Pravilniku o radu ili drugom opštem aktu, a koja na jasan i transparentan način uređuju postupak uvođenja zaposlenog u proces rada, kao i postupak praćenja i ocenjivanja rezultata rada i radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog;
- **Adekvatno praćenje, dokumentovanje i ocenjivanje** rezultata rada zaposlenog, odnosno pokazanih radnih i stručnih sposobnosti tokom trajanja probnog rada.

Uz jasnu komunikaciju poslodavaca i zaposlenih, smatramo da probni rad može biti koristan mehanizam za obe strane - poslodavcu pruža fleksibilnost u selekciji kadrova, a zaposlenima kroz jasnu komunikaciju šta se od njih očekuje, šansu da dokažu svoje sposobnosti.

Upravo stoga, pravilno sproveden probni rad može biti temelj uspešne i dugoročne saradnje.

Kontakt >



Dušan Mucić, advokat



Za više korisnih sadržaja, posetite > <https://stankoviclaw.com/baza-znanja/>

*Ovaj članak je isključivo informativne prirode, ne odnosi se na pojedinačne situacije i ne predstavlja pravni savet.
Ukoliko su Vam potrebne usluge pravnog savetovanja, budite slobodni da nas kontaktirate.*