

**ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА**



## Отказ и упозорење пред отказ уговора о раду

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikata-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikata-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

**Да ли послодавац може да ми откаже уговор о раду за време боловања достављањем решења о отказу на адресу пребивалишта?**

**ОДГОВОР:** Послодавац може за време привремене спречености за рад да откаже уговор о раду запосленом по било ком основу. Један од начина уручења решења о отказу уговора о раду може бити и слањем на адресу пребивалишта. Због рачунања рокова за судску заштиту, битно је знати да они теку од наредног дана од дана пријема решења. Послодавац је у обавези да у решењу наведе поуку о правном леку, како би запослени уколико сматра да је решење незаконито могао у датим роковима потражити судску заштиту. Рок за обраћање суду по одредбама Закона о раду је 60 дана од дана пријема решења о отказу уговора о раду. У овом случају потребно је обратити се стручном лицу у синдикату чији сте члан, које ће вам сачинити тужбу. Треба се обратити и Националној служби за запошљавање у року од 30 дана од дана престанка радног односа ради остваривања права као незапослено лице.

**Да ли је отказ уговора о раду законит ако ме послодавац пре достављања решења о отказу није упозорио писаним путем на постојање разлога за отказ, односно у вези са недостацима у раду?**

**ОДГОВОР:** Дужност послодавца је да пре отказа уговора о раду запосленом достави писано упозорење указујући на постојање разлога за отказ. Послодавац је у обавези да у упозорењу наведе основ, чињенице и доказе који указују на повреду радне обавезе, односно на непоштовање радне дисциплине или на понашање запосленог које је такво да не може да настави рад код послодавца, односно да постоје разлози који се односе на његову радну способност. У упозорењу се обавезно оставља рок од најмање осам дана од дана достављања истог, да би се запослени изјаснио на наводе из упозорења. Писано обавештење у вези са недостацима у раду запосленог такође је обавезно пре отказа уговора о раду и мора да садржи упутства и рок у ком запослени треба да поправи свој рад, како не би дошло до отказа уговора о раду.

**М. Р. Б**