

Дужина отказног рока приликом отказа уговора о раду од стране запосленог

Питање: Да ли послодавац може да у уговору о раду пропише отказни рок дужи од 30 дана – у случају од отказа од стране запосленог?

Одговор: Члан 8. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17 и 95/18-Аутентично тумачење) прописује да општи акт (колективни уговор и правилник о раду) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено. У члану 9. Истог закона прописује се да ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона. Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су.

У члану 178. Закона о раду утврђено је да запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навио као дан престанка радног односа (отказни рок). Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

Према томе, дужина отказног рока од 30 дана из члана 178. Закона о раду императивног је карактера, односно исти члан не дозвољава да се општим актом или уговором о раду запослени обавезе на дужи отказни рок од 30 дана. Општи акт или уговор о раду који предвиђа дужи отказни рок је у супротности са наведеном одредбом Закона, па таква одредба не обавезује запосленог, већ се непосредно примењује Закон о раду, сагласно чл. 8. и 9. овог закона.