

УПОЗОРЕЊЕ НА ПОСТОЈАЊЕ РАЗЛОГА ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О ПРОБНОМ РАДУ

Послодавац који намерава да пре истека уговора о пробном раду откаже уговор о раду запосленом који је учинио повреду радне обавезе или који непоштује радну дисциплину, није дужан да упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Из образложења:

„Одредбама члана 36. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 75/14) прописано је: да уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду (став 1); да пробни рад може да траје најдуже шест месеци (став 2); да пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, а да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду (став 3); да запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду (став 4).

Одредбом члана 185. став 1. Закона о раду прописано је да се уговор о раду отказује решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Законом о раду предвиђена је могућност уговарања пробног рада за послове за које послодавац сматра да је неопходна претходна провера знања и способности. Уговорен пробни рад од шест месеци представља у суштини заснивање радног односа под одложним условима (ако запослени покаже задовољавајуће резултате), уз могућност раскида закљученог уговора под раскидним условом (уколико запослени не задовољи на пробном раду). Ако запослени за време пробног рада не покаже одговарајуће радне и стручне способности, радни однос му престаје даном истека рока одређеног уговором о раду. Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом због других разлога прописаних одредбама члана 179. ст. 1, 2. и 3. Закона о раду.

У конкретном случају је утврђено да у току трајања пробног рада тужилац није поштовао радну дисциплину и да је несавесно и немарно извршавао своје радне обавезе на начин детаљно наведен и образложен у побијаном решењу о отказу уговора о пробном раду, па су основано нижестепени судови закључили да је решење туженог о отказу уговора о пробном раду правилно и на закону засновано, те одбили захтев тужиоца за поништај тог решења. Како је решење о отказу уговора о пробном раду оцењено као законито, то је правилно одбијен тужиочев захтев за накнаду штете због изгубљене зараде и за обавезивање туженог на уплату припадајућих доприноса за обавезно пензијско и инвалидско осигурање сходном применом члана 191. став 1. Закона о раду.

Врховни касациони суд је као неосноване оценио наводе ревизије да је пре отказа уговора о раду тужени био дужан да у случају разлога прописаних чланом 179. став 2. тач. 1) и 5) и став 3. тачка 8) Закона о раду, у складу са одредбом члана 180. овог закона, претходно писаним путем упозори тужиоца на постојање разлога за отказ уговора о раду. Одредбом члана 36. став 3. Закона о раду је прописан посебан случај отказа на који се не примењују општа правила која се односе на отказ од стране запосленог, прописана одредбом члана 178. став 2. овог закона, о отказном року од најмање 15 дана и на поступак пре престанка радног односа отказом од стране

послодавца, прописана одредбама чл. 180. и 181. истог закона, о обавезном писаном упозорењу послодавца о постојању разлога за давање отказа о коме се запослени може изјаснити и приложити мишљење синдиката чији је члан. Као једини услови за отказ уговора о пробном раду, законом су прописани отказни рок који не може бити краћи од пет радних дана и дужност послодавца да образложи отказ. Поред наведеног, Врховни касациони суд мора да констатује да тужилац ни у жалби нити у ревизији не оспорава постојање разлога због којих му је отказан уговор о пробном раду.“

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 1388/2021 од 23.6.2021. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 7.12.2021. године)