

---

---

## ПРАВНО ДЕЈСТВО УСМЕНОГ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

**Питање:** Да ли послодавац може донети решење о престанку радног односа ако запослени усмено да изјаву о отказу уговора о раду, односно може ли запослени након усменог отказа уговора о раду захтевати да се врати на рад, позивајући се на то да је приликом отказивања уговора о раду био у неурачунљивом стању?

**Одговор:** Усмено дата изјава о отказу уговора о раду дата од стране запосленог не производи правно дејство, нити послодавац на основу такве изјаве може да предузме радње (донесе решење) којим констатује отказ уговора о раду (донесе решење) којим констатује отказ уговора о раду. Наиме, према одредби члана 178. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17), изјаву о отказу уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику и она обавезно садржи дан престанка радног односа. Од дана подношења изјаве до дана престанка радног односа мора да протекне најмање 15 дана. Изузетно, општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана (члан 178. став 3. Закона о раду).

Сасвим је могућа ситуација да послодавац, на основу једностраног писменог отказа запосленог, донесе решење о престанку радног односа, а да запослени касније оспорава такво решење истичући неке недостатке у својој изјави о отказу. У таквој ситуацији важе следећа правила:

- 1) Запосленом је радни однос престао на законит начин без обзира на то што је послодавац решење о престанку радног односа донео на основу његовог отказа који је дао непромишљено, у афекту и слично.
- 2) Ако је изјава о отказу дата у стању неспособности за расуђивање или уз постјање мане воље (заблуда, превара или принуда) запослени ће моћи да оспорава њену ваљаност у поступку пред судом.