

**ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА**



## Законитост уговора о раду и пробни рад

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. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Да ли је законит уговор о раду на одређено време у коме није тачно прецизирано његово трајање, већ је само утврђено да траје до завршетка пројекта?

**ОДГОВОР:** Према Закону о раду уговор на одређено време се може закључити, поред осталог, и због рада на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта. Уговор о раду на одређено време обавезно мора садржати његово трајање, при чему нема сметњи да се у случају када није могуће унапред одредити трајање уговорених послова у оквиру пројекта, у уговору прецизира да ће запослени обављати рад док траје потреба за тим пословима, а најдуже до завршетка пројекта. У складу са наведеним, уколико није могуће унапред одредити трајање уговорених послова у оквиру пројекта, сматрамо да послодавац има право да у уговору наведе да ће запослени радити док траје потреба за обављањем тих послова, а најдуже до завршетка пројекта.

Закључио сам уговор о раду на неодређено време уз пробни рад од шест месеци. Послодавац ми је после четири месеца отказао, јер наводно нисам задовољио његове потребе. Да ли послодавац има право да откаже уговор и пре истека уговореног пробног рада или је то могао да учини тек након истека шест месеци?

**ОДГОВОР:** Законом о раду 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, који не може да траје дуже од шест месеци. Законом је прописано и право да послодавац током трајања пробног рада може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, у ком случају је дужан да образложи отказ. Према томе, ако пре истека пробног рада, односно у току његовог трајања запослени не задовољи потребе послодавца, он може да му откаже уговор о раду и пре истека рока од шест месеци.

Напомињемо да послодавац нема право да произвољно откаже уговор по овом основу, већ је дужан да у току пробног рада врши оцену способности запосленог, па тек ако је оцена незадовољавајућа, може отказати уговор о раду. У супротном имате право да против решења о отказу покренете спор пред надлежним судом. **М. Р. Б.**