

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Бизнис после радног односа, пробни рад

На питања из области радноправне заштите и радног законодавства читаоцима „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на електронску адресу синдиката – pitajsindikata@sindikat-beograda.rs – који ће нам у најкраћем року проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Можете ли појаснити забрану конкуренције према Закону о раду, односно могу ли без проблема отпочети „свој посао“ ако ми радни однос престане?

ОДГОВОР: Забрана конкуренције уређује се уговором о раду и представља могућност да послодавац уговори са запосленим да он не може да ради у своје име и за свој рачун одређене послове, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код којег је у радном односу. Оваква могућност обично постоји код оних послодаваца код којих постоје услови да запослени радом код њих стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или дође до сазнања важних пословних информација и тајни. Може се уговорити и територијално важење забране конкуренције и ако иста буде прекршена, послодавац може тражити накнаду штете. По престанку радног односа уговором о раду запослени и послодавац могу да уговоре услове забране конкуренције у року који не може да буде дужи од две године. Важно је да се она може уговорити само ако се послодавац истим уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Да ли је послодавац дужан да ме пријави на обавезно социјално осигурање ако сам на пробном раду и могу ли током пробног рада да обављам више послова?

ОДГОВОР: Пробни рад се заснива уговором о раду, може трајати надуже шест месеци и може се уговорити за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова. Који су то повезани, односно сродни послови закон није ближе одредио, па је због спречавања злоупотреба потребно да се појам таквог посла, ако није одређен општим актом послодавца, дефинише уговором о раду тако што ће се прецизирати који су то послови. Послодавац има обавезу да са запосленим закључи уговор о раду и пријави га на обавезно социјално осигурање, односно да поднесе јединствену пријаву у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

М. Р. Б.