

**ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА**



## Уговор о привременим пословима и забрана конкуренције

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

**Већ две године радим по уговору о привременим и повременим пословима. Послодавац ми нуди да радим на исти начин и наредне две године. Може ли директор да ми нуди такав уговор поново и шта могу да предузмем у датој ситуацији?**

**ОДГОВОР:** За разлику од рада на одређено време који представља један од видова заснованог радног односа, а чије је време трајања законом ограничено на 24 месеца, уговор о привременим и повременим пословима је облик рада ван радног односа који је ограничен на 120 радних дана и то у календарској години. То значи да су послови за које се закључује оваква врста уговора

таквог карактера да се по својој природи могу обављати најдуже 120 радних дана, а ако постоје разлози да се они обављају у дужем периоду или трајно, онда послодавац мора направити адекватне промене у том погледу, од измене акта о систематизацији радних места до преласка у режим уговора којим се радни однос заснива. Ако једна особа може код истог послодавца да ради најдуже 120 радних дана на једном послу, она по завршетку тог посла може да закључи поменути уговор само на другом послу. С обзиром на то да је у конкретном случају реч о злоупотреби права, односно о симулованим уговорима којима се прикривају уговори о раду који би требало да буду закључени, за заштиту својих права радник се може обратити инспекцији рада, а у сваком случају надлежном суду.

**Прешао бих да радим код другог послодавца који се бави истом делатношћу, али не знам како функционише та забрана конкуренције, колико износи накнада?**

**ОДГОВОР:** Закон о раду прописује да уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забрану конкуренције, по престанку радног односа, роком који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа. Таква забрана конкуренције може да се уговори ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини. То подразумева да се запослени обавезује уговором о раду да у поменутом времену, након престанка радног односа неће примењивати стечена знања и користити круг пословних пријатеља, као ни информације и пословне тајне у своју корист, као ни у корист других правних и физичких лица, до којих је дошао радом код послодавца са којим уговара забрану конкуренције. Новчана накнада у овом случају представља врсту накнаде штете коју запослени реално трпи, јер не може у одређеном периоду да обавља одређене послове. Закон регулише предметну материју у основама, али притом оставља много простора за варијације при уговарању ове клаузуле. Пракса је показала да се она уговара најчешће тако да послодавац исплаћује бившем запосленом месечно, износ од 50 одсто основне зараде. **М. Р. Б.**