

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**



**Заснивање радног
односа и заштита
од мобинга**

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. Своја 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.

Запослен сам у једној од београдских општина. Интересује ме додатни посао који бих почео да обављам код другог послодавца – да ли је дозвољено да га отпочнем? Ако јесте, под којим условима и да ли могу да заснујем радни однос поред овога?

ОДГОВОР: Према закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе службеник може, поред свог посла, да обавља и додатни рад, али уз стриктно поштовање законских услова. То значи да, код другог послодавца, службеник може да ради: уз писмену сагласност садашњег послодавца, ван радног времена, ако такав рад није забрањен посебним законом или другим прописом и ако не ствара могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност рада службеника. Дакле, без сагласности садашњег послодавца, нема ни додатног рада. Изузетно, сагласност послодавца није потребна за додатни научноистраживачки рад, објављивање ауторских дела и рад у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, с тим што послодавац може забранити и такав рад ако се њиме онемогућава или отежава рад службеника, штети угледу послодавца, односно ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада службеника.

Уколико службеник ради пуно радно време у наведеном органу, он не може да заснива додатни радни однос, нити може да, као већ запослена особа, закључује са другим послодавцем додатни рад по уговору о повременом или привременом пословима. У таквом случају службеник, може да остварује додатни рад по неком од уговора за рад ван радног односа као што је по уговору о делу или о допунском раду.

Покренула сам поступак за заштиту од мобинга. Послодавац је за посредника предложио особу за које знам да неће бити неутрална и да ће на цео поступак гледати искључиво из угла послодавца. Зато ме интересује ко може да буде изабран за посредника?

ОДГОВОР: Закон о спречавању злостављања на раду налаже да посредник треба да испуњава следеће услове: да ужива поверење страна у спору, да буде неутралан у поступку посредовања и да поступа независно и непристрасно. Посредника споразумно одређују стране у спору и представник послодавца, а он може бити изабран са списка посредника који се води код: послодавца у складу са колективним уговором, органа или организације за посредовање, у складу са законом, затим са списка посредника Социјално-економског савета, или удружења грађана која се баве пословима посредовања, односно заштите од злостављања. Његов основни задатак је да помогне странама у спору да постигну споразум, тако што даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење.

М. Р. Б.