



Посао за „стално” и репрезентативни синдикати

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 – pitaj синдикат@sindikат-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике” биће објављена два-три питања са одговорима.

Ако према Закону о раду остајање на послу најмање пет дана после истека уговора значи да је радни однос на одређено постао посао за „стално”, да ли то исто значи и за нас који радимо преко агенције?

ОДГОВОР: Закон о раду дефинише институт такозваног прерастања радног односа са одређеног на неодређено време. Уступљени запослени који је претходно код истог послодавца корисника радио непосредно или преко исте или друге агенције, супротно одредбама Закона о агенцијском запошљавању, или који остане да ради код послодавца корисника најмање пет радних дана након истека времена за које је уступљен, сматра се да је засновао радни однос на неодређено време код послодавца корисника. За утврђивање прерастања радног односа из одређеног на неодређено време запослени може да покрене радни спор пред надлежним судом против послодавца корисника у роковима и начин прописан законом. Изузетак су случајеви када је посебним законом за одређене делатности утврђена забрана прерастања радног односа, као што је то случај са Законом о основама система образовања и васпитања.

У нашем предузећу постоји синдикат који је пре годину дана регистрован и репрезентативан, а од пре месец дана појавио се још један који је испунио исти услов. Да ли треба заједно да покренемо иницијативу за закључење колективног уговора? Који је први корак?

ОДГОВОР: Уколико постоји више репрезентативних синдиката који приступају преговорима ради закључивања колективног уговора, исти су дужни да формирају одбор за преговоре. Састав одбора и чланове које именују у одбор одређују синдикати сразмерно броју својих представника, а чланови које синдикати именују у одбор морају имати овлашћења својих органа. Како ради одбор, на који начин доноси одлуке и какво дејство имају донете одлуке, Закон о раду није прописао, али све наведено треба уредити према начелима добре вере и сагласности свих страна у поступку. Управо то представља основу и сврху преговарања ради закључивања колективног уговора, са крајњим циљем да се истим утврде већа права и повољнији услови рада за запослене од права и услова утврђених законом.

М. Р. Б.