

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Радно искуство, рад код другог послодавца

На различита питања из области радно-правне 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 имејл адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikat-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikat-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

**Када се као услов за добијање посла тражи радно искуство, шта то тачно значи – да ли само на пословима где смо били запослени?**

**ОДГОВОР:** Законом о раду није дефинисано радно искуство у струци као услов за рад на одређеним пословима, али овај услов може да буде утврђен посебним законом или правилником о организацији и систематизацији послова који доноси послодавац. Радно искуство је време проведено на раду на одређеним пословима након стицања одговарајуће стручне спреме. Оно се стиче радом по било ком основу: и у радном односу и уговорима ван радног односа, на истим или сличним пословима у степену и врсти стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима. Радно искуство се доказује потврдом послодавца, уговором по било ком основу или неким другим доказом (уговором о волонтирању или потврдом о волонтирању у складу са Законом о волонтирању), из кога се недвосмислено може закључити да га је особа стекла.

**Упућен сам на рад код другог послодавца и радим већ скоро годину дана. Да ли могу наставити да радим код тог истог послодавца, под којим условима и колико дуго?**

**ОДГОВОР:** Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана. Уз своју сагласност може у наведеном случају и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање. Нема сметњи да послодавац по разним основима запосленог више пута упути на рад код других послодаваца, без његове сагласности на период који је краћи од годину дана, ако су се стекли нови услови за упућивање. Међутим, послодавац би морао да тражи сагласност запосленог за његово поновно упућивање на рад код послодавца код кога је већ био упућен на рад у укупном трајању од годину дана (са прекидима или без прекида), ако је реч о истом правном основу за упућивање.

**М. Р. Б.**