



ОБАВЕШТЕЊЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ О УГОВОРУ О ДОПУНСКОМ РАДУ

Ових дана запосленима у ЈП „Пошта Србије“ нуде се Уговори о допунском раду, са новооснованом фирмом “ПРИВРЕДНО ДРУШТВО ПОСТ ПРО ДОО БЕОГРАД”. По нашим информацијама уговоре је потписало преко хиљаду наших колега. Обзиром да се ради о приличном броју колега, затражили смо и добили на увид један примерак уговора. Увидом у садржај, закључили смо да ту, нешто није у реду (благо речено), па смо правне саветнике Синдиката “СОЛИДАРНОСТ” Поште Србије замолили за једну кратку анализу фамозног Уговора о допунском раду. Иако смо донекле очекивали, ипак смо били изненађени анализом. Горе је него што смо наслућивали. Поменућемо само најбитније ставке из анализе, а исту у целости прилажемо, па кога интересује може да прочита.

По нашем мишљењу поменути уговори су штетни по извршиоце посла, послодавац је екстремно заштићен од ризика, не постоје обавезе послодавца о битним састојцима уговора, нема дужине трајања уговора, нема ВИСИНЕ НАКНАДЕ, нема намере да се плаћа труд, већ само резултат, и тако даље.

Оно што је битно да се зна је да запослени имају право да предложе измене уговора, па текако се измене прихвате, онда да га потпишу. У супротном не морају.

У наставку можете прочитати анализу правног тима Синдиката:

„У вези Вашег захтева, обавили смо анализу Уговору о допунском раду (даље: Уговор) који стенам доставили, па Вам достављамо мишљење о истом.

Пре свега, без обзира на назив, мишљења смо да је овај Уговор је у суштини модификован Уговор о посредовању (чланови 813-826) Закона о облигационим односима. Пођимо редом.

1.) Код уговорне стране “Послодавац”, недостаје матични број правног лица.

Вероватно техничка

омашка, али обавезно мора да се наведе.

2.) У члану 2. став 1. сматрамо неприхватљивом формулацију “до једне трећине радног времена”.

Права и обавезе уговорних страна требало би да буду тачно одређене. Да ли ће то бити на дневном или

недељном нивоу, мање је битно. Примењену формулацију сматрамо непрецизном.

3.) Члан 6. став 1. Мишљења смо да је потпуно неприхватљиво да се накнада везује само за “остварену продају”. Могуће је да постоји свесна намера Послодавца (налогодавца) да плати уложен труд. Поред тога што није у складу са добрим пословним обичајима, мислимо да није у складу ни са чланом 822.

став 2. Закона о облигационим односима где (између осталог) стоји да ће, у случају да висина накнаде није уговорена, исту “одређује суд према посредниковом труду и учињеној услузи”.

Овде је очигледна намера законодавца да се плаћа и уложен труд”, а не само остварена продаја. На пример, послодавац може да покуша да пласира неку потпуно неконкурентну услугу. Небитно да ли је неконкурентна због цене или неког другог својства. Извршилац посла (посредник) може да уложи огроман труд али резултати ће изостати. Без кривице извршиоца посредника.

4.) У истом члану, сматрамо да су ставови 2. и 3. потпуно неприхватљиви, јер обавезују једну страну (извршиоца посла) да се унапред сложи са неким актом а без претходног увида у исти. Мислимо да евентуалну измену “Одлуке”. Супротно је самој суштини уговорног права, да се од једне уговорне стране тражи, да тако кажемо, пристанак унапред. Могуће да таква одредба има елементе ништавости. Оваква одредба је могућа у алеаторним (коцкарским) уговорима, али није јој место у уговору овог типа. Овај уговор се склапа у складу са начелом “rebus sic santibus”, па свака измена нужно изискује сагласност ОБЕ уговорне стране.

5.) Члан 7. представља (по нашем мишљењу) покушај пребацивања обавезе једне уговорне стране на треће лице, које није потписник уговора. На то нас упућује формулација да се накнада исплаћује до краја текућег месеца за претходни месец, али “у коме је наплаћена посредничка накнада од пословног партнера послодавца”. Дакле, овде послодавац испуњење своје обавезе условљава претходним наплаћивањем од стране трећег лица (!?). Извршилац посла није закључио уговор са пословним партнером послодавца, већ са послодавцем. Када извршилац посла обави продају, настала је обавеза послодавца за исплатом посредничке накнаде. Извршилац посла нема увид у рачуноводство послодавца и не може знати, да ли је (или није) пословни партнер уплатио извршену услугу. Није могуће да послодавац условљава исплату Извршиоцу посла, претходном наплатом од трећег лица, јер би то било недозвољено избегавање уговорне обавезе.

6.) Члан 8. Упадљиво је то да је право на једностран раскид уговора признато само Послодавцу. Тако нешто није могуће. Свака уговорна страна има право на једностран раскид уговора. Чак би била ништава одредба којом се неко одриче права на раскид уговора. Није нам јасно, иако нема значај, зашто је изостављено право извршиоца посла на једностран раскид уговора. Поред наведеног, није нам јасно зашто постоји упућујућа норма у тачки два истог члана (у складу са чланом 7. овог уговора). Не видимо сврху. Члан 10. Клаузула забране конкуренције може да се уговори само ако „постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни“. Није нам познато која је врста посла у питању, али мора да буде испуњен бар један од наведених услова. У супротном није могуће уговорати клаузулу забране конкуренције.

Поред свих наведених, ево још неколико наших запажања.

- У уговору нема нечега што би се могло уподобити са местом рада, односно није наведена територија на којој ће извршилац посла деловати.

- Нема периода на који се уговор закључује. Пожељно би било да се наведе неки рок или да се нагласи да је на неодређено време.

- Није наведено које је меродавно право за овај уговор. Било би добро из разлога што се у уговору користи термин из Закона о раду (Послодавац) као И тремин из ЗОО (извршилац посла), односно посредник.

На пример у члану 12 као став 1 додати: “За све што није договорено овим уговором, примењиваће се одредбе Закона о облигационим односима”.

- Иако је ово (или би бар требало да буде) двострано обавезујућу уговор у њему нису наведене обавезе Послодавца (налогодавца). Мислимо на обавезе које могу да извршиоцу посла буду битне за деловање.

ЗАКЉУЧАК: Уговор ставља Извршиоца посла у упадљиво неравноправан положај, са аспекта права и обавеза уговорних страна. Препоручујемо да иницирате измене уговора.“

Синдикат „СОЛИДАРНОСТ“ Поште Србије