

Филип БОЈИЋ

асистент Правног факултета Универзитета у Београду

УГОВОР О ПРИПРАВНИЧКОМ РАДУ vs УГОВОР О СТРУЧНОМ ОСПОСОБЉАВАЊУ – КРИЗА ИНСТИТУТА ПРИПРАВНИШТВА У САВРЕМЕНОМ ДРУШТВУ*

Резиме

Предмет овог рада је анализа институција приправништва у данашњим условима са посебним освртом на уговор о приправничком раду. Аутор покушава да проблематизује основне семене овог институција и да укаже на лошу праксу оспособљавања лица за самосталан рад на основу уговора о стручном оспособљавању. Указује се на одређене недостицајке у актуелним прописима и нуди се нови нормативни оквир којим би се побољшао положај приправника у савременом друштву.

У оквиру рада врши се свеобухватна анализа прописа којима се уређују радни односи приправника, првенствено се анализирају радни односи приправника у оштом режиму радних односа, а затим и радни односи приправника у државним органима, правосудним органима и коначно, у посебном делу рада анализира се положај адвокатских приправника. Посебна пажња посвећена је уговору о стручном оспособљавању, врсти уговора којима се не заснива радни однос, а којем послодавци данас све више прибегавају.

Аутор се нарочито бави питањем запошљавања приправника и могућностима за заснивање радног односа по окончању приправничког стажа и положеног стручног испита.

* Чланак је настао као резултат рада на пројекту Правног факултета Универзитета у Београду под називом „Идентитетски преображај Србије“.

Кључне речи: *приправници, уговор о раду, уговор о стручном оспособљавању, послодавац, приправнички стаж.*

I Увод

Актуелне су дилеме које се јављају у погледу правног положаја приправника и њихових права, обавеза и одговорности из радног односа, као и у погледу правног основа за заснивање радног односа. Да ли је институт приправништва, који се првенствено заснива на обуци приправника у оквиру радног односа, превазиђен и да ли послодавци све чешћим одлучивањем на закључивање уговора о стручном оспособљавању занемарују основне постулате на којима се изграђује природа института приправништва? Све више се избегава заснивање радног односа са приправницима и изграђују се флексибилнији системи у којима се толерише обука лица за самосталан рад посредством уговора којима се не заснива радни однос, а како би се послодавац ослободио терета финансијске природе. Иако су многи мишљења да је уговор о приправничком раду једини правни основ за заснивање радног односа приправника, у савременом друштву, институт приправништва далеко је развијенији у посебном режиму радних односа државних службеника, где приправништво и даље представља незаобилазан услов за даље напредовање у каријери, а где је правни основ за заснивање радног односа решење надлежног старешине по спроведеном јавном конкурс. Исто важи и за правосудне професије, односно судијске и тужилачке приправнике, где је завршен приправнички стаж услов за полагање правосудног испита. Међутим, адвокатски приправници обављају приправнички стаж код адвоката и оспособљавају се за самосталан рад на основу закљученог уговора о приправничком раду.

Анализа института приправништва у данашњим условима, са посебним освртом на уговор о приправничком раду биће предмет овог рада. Прописи који регулишу положај приправника могу се квалификовати у три групе: прописи који се примењују на приправнике у општем режиму радних односа, прописи који се примењују на приправнике који заснивају радни однос у државним органима а сходно одредбама Закона о државним службеницима и прописи који се односе на приправнике који обављају приправнички стаж у оквиру правосудних органа, судова и тужилаштва, али и у самосталној правосудној професији – адвокатури.¹ Занимљиво је да сви наведени прописи садрже одредбе и

¹ Сличну квалификацију наводи и професор Теофил Поповић. Вид. Теофил Поповић, *Приручник о приправницима*, Београд, 1968, стр. 3–5.

о стручном оспособљавању, односно о могућности закључивања уговора којима се не заснива радни однос, а са истим циљем као код уговора о приправничком раду – обуке за самосталан рад и полагање стручног испита. Предмет анализе неће бити прописи који регулишу приправнички стаж здравствених радника и здравствених сарадника, а у складу са одредбама Закона о здравственој заштити.

Професор Тинтић сматра да је циљ институције приправништва да се особи која је завршила високу, вишу или средњу школу омогући да на радном месту стекне радно искуство потребно за самосталан рад у одређеној струци, која је одређена врстом завршене школе.² Основна сврха института приправништва, према професору Теофилу Поповићу, почива на два битна елемента. С једне стране, „стручна обука приправника има за сврху да приправник путем практичног рада и изучавања послова које треба да обавља на раду под надзором и по утврђеном програму, стекне потребно радно искуство и што потпунија практична знања, како би се оспособио за самостално обављање послова одговарајућег занимања у својој струци“.³ Други битан елемент, који је у савременим условима занемарен, осим у појединим посебним законима, је обезбеђивање запослења по завршетку приправничког стажа и положеног стручног испита.

II Приправници у општем режиму радних односа

У оквиру својих класификација уговора о раду, професор Лубарда уговор о приправничком раду сврстава, заједно са уговором о пробном раду, у уговоре о раду под раскидним, односно одложним условом.⁴ Професор поставља хипотезу да је централно обележје и једини циљ приправништва, оспособљавање за самосталан професионални рад и да та чињеница битно разликује уговор о приправничком раду од класичног уговора о раду који се закључује између запосленог и послодавца. Уочава се да уговор о приправничком раду садржи све битне елементе радног односа – приправници ступају добровољно у радни однос са послодавцем, лично извршавају рад за послодавца, подређени су послодавчевој власти и за свој рад остварују право на зараду. Међутим, слободни смо да уговору о приправничком раду додамо још један битан елемент, односно каузу, а то је управо оспособљавање за самосталан професио-

2 Никола Тинтић, *Радно и социјално право, књиџа права: радни односи* (I), Загреб, 1969, стр. 463.

3 Т. Поповић, *нав. дело*, стр. 3.

4 Бранко Лубарда, *Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012, 346–347.

нални рад. Уговор о приправништву се закључује са циљем обуке особа које први пут заснивају радни однос у својој струци ради професионалног оспособљавања. Закључује се да уговор о приправничком раду као посебна врста уговора о раду има специфичности које га разликују у односу на друге посебне врсте уговора о раду. Закључивањем уговора запослени остварује двоструки циљ – заснива радни однос са послодавцем и обезбеђује себи основне егзистенцијалне приходе посредством зараде, а поред тога, оспособљава се за самосталан рад и стиче услов за полагање стручног испита.

Иако многи аутори уговор о приправничком раду сврставају у посебну групу уговора о раду, Закон о раду Републике Србије не садржи одредбе о посебном уговору о приправничком раду, већ у делу посвећеном уговору о раду, наводи и да послодавац може засновати радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.⁵ Следствено наведеном, правни основ за заснивање радног односа у општем режиму радних односа је уговор о раду који послодавац закључује са лицем које први пут заснива радни однос у својој струци у својству приправника.

Положај приправника, односно њихова права, обавезе и одговорности из радног односа, регулисани су законима, а неретко и општим актима код послодавца – правилницима и колективним уговорима. Током периода самоуправног социјализма, у великом броју радних организација, раднички савети су доносили посебне правилнике о приправницима.⁶ Данас су нарочито значајни правилници о организацији и систематизацији послова код послодавца у оквиру којих се експлицитно наводе послови на којима послодавац запошљава приправнике, као и посебни услови за заснивање радног односа. Као посебан услов, правилницима се неретко наводи и завршен приправнички стаж, односно положен стручни испит. Ако се изузму посебни закони којима се предвиђа обавезан приправнички стаж као услов за полагање стручног испита, у општем режиму радних односа послодавцима се оставља могућност да самостално правилницима о организацији и систематизацији послова предвиде као посебне услове за заснивање радног односа завршен приправнички стаж, односно да утврде да ли ће се за одређено радно место захтевати да се пре заснивања радног односа на неодређено време прво обави приправнички стаж код посло-

5 Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, даље у фуснотама: ЗР), чл. 47 ст. 1.

6 Опширније вид. Љубомир Божиновић, *Приручник о њимању и стручном оспособљавању њираваика*, Београд, 1980, стр. 49–61.

давца. Наравно, не искључује се могућност да је приправнички стаж већ обављен код другог послодавца.

Закон о раду као матични закон у области радних односа експлицитно посвећује само један члан положају приправника, док се допунске законске одредбе могу уочити и у делу Закона који регулише право на зараду, а посредно и у одредбама којима се регулише престанак радног односа. Иако су се у периоду самоуправног социјализма положају приправника посвећивали посебни закони, данас законодавац оставља да се права, обавезе и одговорности приправника уређују и разрађују претежно општим актима послодавца. Начелно, приправник има сва права из радног односа као и други запослени код послодавца, између осталог, и права у вези са радним временом, право на одморе и одсуства, право на заштиту здравља и безбедности на раду. У погледу примања приправника, Законом се штити право приправника на зараду и ограничава се могућност послодавца да утврди износ зараде нижи од законом утврђеног износа. Приправник остварује право на зараду најмање у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и право на накнаду трошкова и друга примања у складу са општим актом и уговором о раду.⁷

У периоду самоуправног социјализма, посебним законима, и савезним и републичким, регулисан је положај приправника.⁸ Анализом наведених прописа, уочава се да је положај приправника био знатно повољнији него што је данас. Правило је било да приправник заснива радни однос на неодређено време, јер је законом била утврђена обавеза организације удруженог рада да под одређеним условима примају приправнике на неодређено време.⁹ Рад на одређено време је представљао изузетак и јављао се једино у ситуацији ако у основној организацији нису постојали услови да се по завршеном приправничком стажу и

7 ЗР, чл. 109.

8 Опширније вид. Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радној йрава Јујославије, сисџем самоујравних међусобних радних односа и основни йроблеми социологије рада*, Београд, 1979, стр. 184–185; Слободан Тамиловић, *Приручник о йријравницима*, Београд, 1973; Основни закон о обавезном примању приправника у радним организацијама (*Службени лисџ СФРЈ*, бр. 54/67); Закон о обавезном примању приправника у организацијама удруженог рада (*Службени йласник СР Србије*, бр. 48/1971).

9 Ранијим прописима, уочавао се и модел квотног запошљавања приправника, сличан квотном запошљавању особа са инвалидитетом који је предвиђен актуелним Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. У самоуправном социјализму, у Војводини је било предвиђено да радници у основној организацији у којој је запослено 30 радника морају током сваке календарске године да заснују радни однос на неодређено време са најмање једним приправником, а на сваких наредних 50 радника још са по једним приправником. Вид. *Правна енциклопедија*, Београд, 1979, стр. 1114–1115.

положеном стручном испиту приправник распореди на одговарајуће послове.¹⁰ Међутим, како је професор Тинтић наводио, „приправнички однос је по својој природи (и циљу) радни однос на одређено време, и ту не може бити изузетака, јер радни однос приправника на неодређено време у суштини није у складу с природом и циљем приправништва“.¹¹ Посебно се мора имати у виду да је у наведеном периоду постојала изражена сигурност запослења и да се приправништво начелно посматрало као мера активне политике запошљавања, односно да се приправницима гарантовало радно место у организацији у којој су обављали приправнички стаж, под условом да су успешно положили обавезан стручни испит.

Основна карактеристика домаће савремене легислативе о уговорима о приправничком раду је да се радни однос са приправником закључује на одређено време. Законом о раду је предвиђено да приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако посебним законом није другачије одређено.¹² Из наведне одредбе се закључује да се трајање приправничког стажа уређује посебним законима или општим актима послодавца. У наставку рада биће више речи о трајању приправничког стажа у државним и правосудним органима, где се законским прописима детаљно уређује трајање приправничког стажа. Насупрот томе, у општем режиму радних односа, послодавац самостално својим актима уређује трајање приправничког стажа, а најчешће се трајање приправничког стажа везује за одређени степен стручне спреме који се захтева за послове за које се заснива радни однос.¹³ Истеком рока на који је уговор о приправничком раду закључен, приправнику престаје радни однос код послодавца, што се може уочити и из одредбе закона којима се регулише престанак радног односа.¹⁴

По престанку радног односа, приправник је у обавези да полаже стручни испит ако је то посебним законом предвиђено, а ради самосталног обављања послова. Често се поставља питање, да ли је послодавац у обавези да запосли приправника који је успешно завршио приправнички стаж, а потом и положио стручни испит или послодавчева обавеза према приправнику престаје истеком приправничког стажа. Ако би

10 А. Балтић, М. Деспотовић, *нав. дело*, стр. 185.

11 Н. Тинтић, *нав. дело*, стр. 466.

12 ЗР, чл. 47 ст. 3.

13 Према професору Ивошевићу „горња граница трајања приправничког стажа је годину дана, доња граница није одређена. Колико ће приправнички стаж трајати одређује акт о систематизацији и организацији послова, у зависности од њихове садржине, односно степена потребне стручне спреме“. Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд, 2015, стр. 136.

14 Закон о раду наводи да радни однос престаје истеком рока на који је заснован. Вид. ЗР, чл. 175 ст. 1.

Закон садржао одредбу којом би послодавац био у обавези да запосли приправника који је успешно завршио приправнички стаж, појављује се дилема да ли ће се послодавац као страна која сноси терет пословања, одлучити да заснује радни однос са приправником ако би имао обавезу да приправника задржи у радном односу по окончању приправничког стажа. Закључује се да послодавац сам одлучује да ли ће закључити са приправником који је успешно окончао приправнички стаж уговор о раду на неодређено време.

Уочава се и дилема која се јавља приликом заснивања радног односа приправника, а у вези са провером радних способности пре заснивања радног односа. Послодавац може приликом разговора са кандидатом да проверава радне способности кандидата, као и његова знања и вештине. Поставља се питање да ли послодавац може и током разговора са кандидатом са којим намерава да закључи уговор о приправничком раду, проверавати његове вештине и знања. На који начин ће се успоставити критеријуми за заснивање радног односа приправника приликом доношења одлуке о заснивању радног односа. Сходно природи уговора о приправничком раду, а то је обука и оспособљавање за самосталан рад, спорно је да ли послодавац има право да проверава радне способности приправника. Послодавац, несумњиво, може да проверава знања стечена током школовања, али провера радних способности довела би приправнике у неравноправан положај, имајући у виду чињеницу да приправници не поседују радно искуство које се неретко поставља као један од посебних услова за заснивање радног односа. На то указује и одлука Суда удруженог рада Војводине у којој се наводи да „се институција претходне провере радних способности не може примењивати приликом заснивања радног односа приправника, јер по правилу приправник не поседује радну способност стечену радом и он се управо запошљава да би је стекао током трајања приправничког стажа“.¹⁵ Значајна је и одредба Закона о државним службеницима, која се могла уочити и у неким ранијим законима којима је регулисан положај приправника, а којом се забрањује послодавцу да предвиди пробни рад приправника. Наш законодавац изоставља ову важну одредбу, којом би се штитио положај приправника од могућих злоупотреба. Заборавља се основни циљ уговора о приправничком раду, оспособљавање за самосталан рад и полагање стручног испита, а не стављање у равноправан положај са осталим запосленима код послодавца.

Термин приправник, често се везује за млађе особе које ступају у радни однос по окончању редовног школовања. И програми које организује Национална служба за запошљавање, најчешће се односе на запошљавање младих особа ради обављања приправничког стажа

15 Одлука Суда удруженог рада Војводине, Сж. 206/79. Вид. Драгољуб Симоновић, *Раднојравна чињанка, прва књига*, Београд, 2009, стр. 200.

код послодавца. Међутим, приправник не мора бити само млада особа. Као што је већ наведено, приправник је лице које по први пут заснива радни однос у својој струци. Може се догодити ситуација да особа заснује радни однос у својој струци и у познијим годинама. Како професор Ивошевић наводи „приправник може бити и лице у поодмаклим годинама, ако стекне школску спрему за занимање којим се раније није бавило, јер је и њему као и младом човеку потребно да се оспособи за рад у новој струци“.¹⁶ Наведени ставови, доводе до могућности да се у пракси појаве одређени облици старосне дискриминације, јер програми запошљавања, у организацији Националне службе за запошљавање, особа, које по први пут заснивају радни однос у својој струци, су се у једном периоду већином односили на особе млађе од 30 година, те су се старији аутоматски искључивали из оваквих врста програма без могућности да у истима и учествују.

Правилником о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања, који је донео управни одбор Националне службе за запошљавање фебруара 2012. године, предвиђено је финансирање програма којима се стичу искуства за самосталан рад у струци и полагање приправничког, односно, стручног испита. Утврђена су два различита програма – програм приправника и програм стручне праксе. Програм приправника намењен је послодавцима који запошљавају незапослена лица која први пут заснивају радни однос у својству приправника за занимања за која су стекла одређену врсту и степен стручне спреме. Послодавцу који заснује радни однос са приправником обезбеђује се државна помоћ мале вредности, а послодавац има обавезу да приправника оспособи за самосталан рад у струци, као и да приправника задржи у радном односу најмање у дужини трајања уговорне обавезе.¹⁷ Одредба Правилника која је изазвала контраверзе односи се на услове које незапослено лице мора да испуни како би било укључено у програм. Између осталог, као услов се наводи да незапослено лице може бити укључено у програм ако има мање од 30 година старости, чиме се у питање доводи прихваћен став у теорији и пракси да приправник може бити и лице у познијим годинама које је стекло школску спрему за занимање којим се није бавило. Међутим, изменама Правилника из 2015. године, спорна дискриминишућа одредба је измењена, те данас право на укључивање у програме за приправнике имају сва лица без обзира на године живота.¹⁸

16 З. Ивошевић, М. Ивошевић, *нав. дело*, стр. 134.

17 Правилник о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања (*Службени гласник РС*, бр. 12/2012, 20/2013 и 69/2014), чл. 63–69.

18 Правилник о изменама и допунама Правилника о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања (*Службени гласник РС*, бр. 27/2015).

III Уговор о стручном оспособљавању – уговор којим се не заснива радни однос

Закон о раду предвиђа могућност закључивања уговора о стручном оспособљавању ради приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.¹⁹ Реч је о уговорима којима се не заснива радни однос. Изменама Закона, дошло је до раздвајања уговора о стручном оспособљавању и уговора о стручном усавршавању који су пре измена и допуна посматрани као један уговор – уговор о стручном оспособљавању и усавршавању. Законодавац сада у одвојеним ставовима наводи карактеристике уговора о стручном оспособљавању и уговора о стручном усавршавању.²⁰ Уговор о стручном оспособљавању има идентичан циљ, као и уговор о раду који се закључује са приправником, а то је оспособљавање за самосталан рад и стицање услова за полагање стручног испита. Период који лице проведе код послодавца рачуна се у приправнички стаж. Основна разлика је у чињеници да се не заснива радни однос са послодавцем, па самим тим лице које закључује овај уговор нема својство запосленог и не остварује основна права из радног односа.

Иако већина аутора прихвата став да је рад који обавља лице током стручног оспособљавања волонтерски, послодавац може лицу на стручном оспособљавању да обезбеди новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању. Међутим, у пракси се уочава да највећи број послодаваца не обезбеђује новчану накнаду за лица која закључују наведени уговор.²¹ Мишљења

19 ЗР, чл. 201.

20 За уговор о стручном усавршавању наводи се да се може закључити ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом. Из наведене одредбе се закључује да овај уговор нема исте циљеве као уговор о приправничком раду и да, сходно томе, време проведено код послодавца ради стручног усавршавања се не може посматрати као приправнички стаж. ЗР, чл. 201 ст. 2.

21 Национална служба за запошљавање у складу са одредбама Правилника о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања предвиђа програм стручне праксе за незапослена лица која се први пут стручно оспособљавају за занимање за које су стекла одређену врсту и степен стручне спреме. Иако се у Правилнику експлицитно не наводи, закључује се да незапослено лице са послодавцем закључују уговор о стручном оспособљавању. Основна идеја стручне праксе је обезбеђивање новчане накнаде за лице које је закључило уговор о стручном оспособљавању. На основу закљученог уговора између директора Националне службе за запошљавање и послодавца код којег се обавља стручно оспособљавање, послодавац ће лицу са којим је закључио уговор о стручном оспособљавању исплаћивати новчану помоћ, коју ће му рефундирати Национална служба за

су да је довољно што су им обезбедили да на основу закљученог уговора обаве приправнички стаж и стекну услов за полагање стучног испита. Сходно наведеном, а имајућу у виду да приправници неретко немају могућност избора, уговори о стручном оспособљавању се веома често закључују у савременом друштву. Дакле, послодавцима се више исплати да са незапосленим лицем закључе уговор о стручном оспособљавању, него да закључе уговор о приправничком раду. Закључивањем уговора о стручном оспособљавању добијају, за одређени период, лице које ће обављати послове, а према којем немају обавезе финансијске природе, као ни обавезу да са истим по истеку уговора и полагању стручног испита заснују радни однос. Истеком рока на који је уговор закључен, престаје свака обавеза послодавца према лицу са којим је закључио уговор. Услед високих стопа незапослености, лица која морају да заврше приправнички стаж као посебан услов за заснивање радног односа или полагање стручног испита, пристају на закључивање наведеног уговора што их доводи у неповољну егзистенцијалну ситуацију.

IV Приправници у државним органима

Специфичан режим радних односа државних службеника, карактерише и различит правни основ за заснивање радног, а у односу на општи режим радних односа. Државни службеници, а аналогно томе и приправници не заснивају радни однос закључивањем уговора о раду, већ на основу решења надлежног органа по спроведеном конкурс. Такође, посебан режим радних односа који се примењује на државне службенике, а сходно одредбама Закона о државним службеницима, на прецизнији начин у односу на општи режим радних односа, уређује положај приправника у државним органима. Посебан одељак Закона посвећен је институту приправништва. Као услов за заснивање радног односа на извршилачким радним местима се између осталог експлицитно наводи и завршен приправнички стаж, а сходно томе и положен државни стручни испит.²² Наравно, за приправнике у државним органима предвиђени су исти услови за запослење који се примењују на све

запошљавање. Такође, након закључивања уговора са послодавцем, Национална служба за запошљавање ће закључити и уговор са лицем на стручној пракси којим се регулишу међусобна права и обавезе. По окончању уговора, послодавац је у обавези да изда потврду о обављеном приправничком стажу. Правилник о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања (*Службени гласник РС*, бр. 12/2012, 20/2013 и 69/2014), чл. 70–76.

22 За заснивање радног односа на извршилачким радним местима – млађи саветник и млађи сарадник као један од посебних услова, алтернативно се поставља завршен приправнички стаж или најмање пет година радног стажа у државним органима. За рад на пословима у звању млађи референт као услов је предвиђен завршен

државне службенике, сходно одредбама Закона.²³ Већи број одредаба Закона посвећен је дефинисању појма приправника. Слично Закону о раду наводи се да је приправник лице које први пут заснива радни однос у својој струци и оспособљава се за самосталан рад, али прописује се и да се радни однос у статусу приправника може засновати и са лицем које је код другог послодавца било у радном односу краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену образовања који је услов за рад на тим пословима.²⁴ Због специфичности послова које обављају државни службеници, време provedено у радном односу код другог послодавца не урачунава се у приправнички стаж.

Познато је да је сходно идеји деполитизације и професионализације државне службе, Закон о државним службеницима Србије из 2005. године, већином постављен на концепту каријерног система, па се извршилачка радна места у државној служби попуњавају првенствено на основу интерног конкурса. У случају да интерни конкурс није успео, спроводи се јавни конкурс, који је карактеристичан за системе позиција. Иако Закон то експлицитно не наводи, логично је да приправници, који по први пут ступају у радни однос у својој струци, заснивају радни однос на одређено време, после спроведеног јавног конкурса. Приправнички стаж у државној служби траје сходно претходно стеченом нивоу образовања и посебним условима потребним за обављање рада на извршилачким радним местима. Законом је прецизно утврђено трајање приправничког стажа – „приправнички стаж на радним местима са високим образовањем студија другог степена, односно са основним студијама у трајању од најмање четири године траје једну годину; на радним местима са високим образовањем студија првог степена, односно са студијама у трајању до три године девет месеци, а на радним местима са средњим образовањем шест месеци“.²⁵ Наводи се и да се посебним законом може одредити приправнички стаж који траје дуже или краће него што се предвиђа Законом о државним службеницима.

Узима се у обзир да приправници по окончању приправничког стажа у државној служби стичу право на полагање државног струч-

приправнички стаж. Закон о државним службеницима (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005... 99/2014; даље у фуснотама: ЗДС), чл. 39, 41 и 43.

23 Као државни службеник може да се запосли пунолетни држављанин Републике Србије који има прописану стручну спрему и испуњава опште услове одређене законом, другим приписом и правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу, ако му раније није престајао радни однос у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и није осуђиван на казну затвора од најмање шест месеци. Вид. ЗДС, чл. 45.

24 ЗДС, чл. 103.

25 ЗДС, чл. 104.

ног испита, те се од тренутка ступања на рад оспособљавају за самосталан рад у складу са општим актом о увођењу приправника у рад. Сваке године се кадровским планом предвиђа број приправничких места у државним органима. За разлику од општег режима радних односа, постоје тенденције наставка рада приправника на неодређено време по завршетку приправничког стажа и положеног државног испита. Поред положеног стручног испита, претпоставка да би приправник могао да настави рад на неодређено време јесте да постоји одговарајуће радно место на које може бити распоређен и да се распоређивање уклапа у донесени кадровски план.²⁶

Новина у службеничком законодавству је и могућност закључивања уговора о стручном оспособљавању. Као и у општем режиму радних односа, реч је о уговору којим се не заснива радни однос. Уговор може закључити руководилац са незапосленим лицем а ради стручног оспособљавања, односно стицања радног искуства и услова за полагање државног стручног испита.²⁷ Предвиђено је да лице које закључи уговор са руководиоцем, не остварује право на накнаду. Позитивна одлика службеничког система је и немогућност прописивања пробног рада за приправнике, што се не предвиђа у општем режиму радних односа.

V Приправници у правосудним органима

У оквиру рада, посебно ће бити анализиран положај судијских и тужилачких приправника, а сходно прописима који регулишу уређење судова и јавних тужилаштава. Прописима из периода СФРЈ, положај судијских и тужилачких приправника био је регулисан јединственим Законом о јавним службеницима, којим је регулисан положај приправника у органима управе, установама и судству.²⁸ Данас се положај судијских приправника првенствено уређује посебним делом Закона о уређењу судова, као и подзаконским актима и судијским правилницима. Законодавац не одређује појам приправника, за разлику од Закона о раду и Закона о државним службеницима, па се не види да је основни циљ ангажовања приправника обука за самосталан рад и полагање стручног, у овом случају правосудног испита. За судијског приправника прима се лице које је завршило правни факултет и испуњава опште услове за рад у државном органу.²⁹ Наведена одредба указује на спону Закона о уређењу

26 ЗДС, чл. 106.

27 ЗДС, чл. 106а.

28 Т. Поповић, *нав. дело*, стр. 4.

29 Законодавац води рачуна и о уставном начелу о заступљености националних мањина, те се предвиђа да се при пријему приправника води рачуна о национал-

судова са Законом о државним службеницима. Такође, у Закону се експлицитно наводи да ће се у вези са заснивањем радног односа, као и на права, обавезе, стручно усавршавање, оцењивање и одговорности судског особља примењивати прописи који уређују радне односе државних службеника и намештеника. У вези са тим, правни основ за заснивање радног односа судијских приправника неће бити уговор о раду, већ као и у систему државних службеника, решење старешине, односно председника суда. Међутим, законом се прописује да дипломирани правник може бити примљен на обуку у суд ради стицања радног искуства и услова за полагање правосудног испита без заснивања радног односа, а на основу већ поменутог уговора о стручном оспособљавању.

Судијски приправник се прима у радни однос у трајању од три године у основни, виши, привредни или прекршајни суд, а после спроведеног јавног конкурса. Иако законодавац предвиђа да се поступак пријема судијских приправника уређује актом министра надлежног за правосуђе, не уочава се наведени акт у нашем правном систему, што доводи до бројних недоумица приликом спровођења поступка за заснивање радног односа приправника. Неопходни су јасни критеријуми које кандидат за приправника мора да испуни како би на правичан начин дошло до заснивања радног односа, посебно имајући у виду чињеницу да су конкурси у судовима ретки и да се на исте пријављује велики број квалитетних кандидата. Специфичност положаја судијских приправника огледа се и у чињеници да приправник заснива радни однос на одређено време, али у случају да приправник на правосудном испиту буде оцењен са „положио са одликом“, примиће се у радни однос на неодређено време у звање судијског сарадника.³⁰

Идентичне одредбе које се примењују на судијске приправнике, уочавају се и у Закону о јавном тужилаштву, када је реч о правима и обавезама тужилачких приправника. Тужилачки приправник прима се у радни однос на три године у основно или више јавно тужилаштво на основу решења основног, односног вишег тужиоца после спроведеног јавног конкурса.³¹ И у тужилаштвима се уочава пракса закључивања уговора о стручном оспособљавању, односно уговора о волонтерском раду, без заснивања радног односа, услед недовољног броја приправничких места а и повећаног обима посла. Такође, законодавац предвиђа

ном саставу становништва, одговарајућој заступљености припадника националних мањина и познавању стручне правне терминологије на језику националних мањина, који је у службеној употреби у суду. Закон о уређењу судова (*Службени гласник РС*, бр. 116/2008... 101/2013; даље у фуснотама: ЗУС), чл. 65.

30 ЗУС, чл. 66.

31 Закон о јавном тужилаштву (*Службени гласник РС*, бр. 116/2008... 117/2014), чл. 122–124.

да ће тужилачки приправник, по окончању приправничког стажа, а под условом да буде оцењен на правосудном испиту са „положио са одликом“, бити примљен на неодређено време у звању тужилачког сарадника.

VI Положај адвокатских приправника

За разлику од приправника у државним органима, као и судијских и тужилачких приправника, адвокатски приправници заснивају радни однос на основу уговора о раду који се закључује са адвокатом код којег приправници обављају приправнички стаж. Закон о адвокатури посвећује институту приправништва посебан одељак и детаљно уређује положај приправника, као и услове за заснивање радног односа што није случај у претходно анализираним прописима. Из дефиниције адвокатског приправника, по којој је „адвокатски приправник дипломирани правник уписан у именик адвокатских приправника, који се обављањем приправничке вежбе код адвоката, оспособљава за рад у адвокатури“, уочава се да законодавац користи термин приправничка вежба који није присутан у другим законима који регулишу положај приправника. Термин приправничка вежба има корене у нашој правној традицији и користио се и у Закону о адвокатима за Краљевину Срба, Хрвата и Словенаца из 1929. године.³² Закони усвојени у периоду ФНРЈ и СФРЈ користили су термин приправничка пракса, односно адвокатско-приправничка пракса.³³ Адвокатски приправник може отпочети обављање приправничке вежбе само ако је уписан у именик адвокатских приправника, који води надлежна адвокатска комора, и ако је положио заклетву адвокатског приправника.³⁴

Прецизирају се и посебни, примећује се строги, услови које кандидат за приправника мора да испуњава ради уписа у именик адвокатске коморе: 1) диплома правног факултета стечена у Републици Србији или диплома правног факултета стечена у иностраној држави и призната у складу

32 Закон о адвокатима, објављен у Службеним новинама бр. 65-XXVIII од 19. марта 1929. године, чл. 9–19.

33 Закон о адвокатури, усвојен 1957. године, предвиђао је да приправничка пракса траје три године. Приправник је морао провести најмање једну годину на пракси у адвокатској канцеларији и најмање једну годину на пракси у суду (редовном, привредном или војном). После завршене приправничке праксе приправник је стицао право на полагање адвокатског испита. Закон о адвокатури (*Службени листи ФНРЈ*, бр. 15/1957), чл. 15–18; види и Закон о адвокатури и другој правној помоћи (*Службени гласник СР Србије*, бр. 51/1971), чл. 61–69.

34 Закон о адвокатури (*Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 – одлука УС; даље у фуснотама: ЗА), чл. 53.

са прописима који уређују област високог образовања; 2) држављанство Републике Србије; 3) општа здравствена и потпуна пословна способност; 4) непостојање радног односа; 5) неосуђиваност за кривично дело које би кандидата чинило недостојним поверења за бављење адвокатуром; 6) непостојање друге регистроване самосталне делатности или статуса статутарног заступника или директора у правном лицу, председника управног одбора у добитном правном лицу, члана или председника извршног одбора банке, заступника државног капитала, прокуристе и лица које уговором о раду има утврђену забрану конкуренције; 7) непостојање положеног правосудног испита или радног искуства које кандидату даје право на полагање правосудног испита; 8) достојност за обављање адвокатске службе и 9) закључен уговор о раду са адвокатом који има најмање три године адвокатске праксе, седиште канцеларије на територији исте адвокатске коморе и важећу адвокатску легитимацију или закључен уговор о раду са друштвом у коме исте услове испуњава адвокат који је означен да ће бити задужен за реализацију плана и програма обуке адвокатског приправника и надзирати његов рад и стручно усавршавање.³⁵ Из наведених услова, закључује се да је правни основ за заснивање радног односа приправника уговор о раду. Недостају одредбе Закона о адвокатури у којима се јасно наводи да се права, обавезе и одговорности током трајања приправничке вежбе уређују уговором о раду. Због тога, било би целисходно да у неким будућим изменама и допунама Закона, законодавац прецизира да је правни основ за заснивање радног односа уговор о раду који се закључује између адвокатског приправника и адвоката код кога приправник обавља приправничку вежбу. Приправник по упису у именик адвокатских приправника полаже приправничку заклетву пред председником надлежне адвокатске коморе, а затим добија и приправничку легитимацију.

Током трајања приправничке вежбе, адвокатски приправник има право на одговарајуће услове рада и на обуку у складу са сврхом приправничке вежбе, као и право на зараду и остала права из радног односа утврђена законом и уговором о раду који је приправник закључио са адвокатом.³⁶ Законом је предвиђено да адвокатском приправнику престаје статус приправника ако ни после две године од стицања права на полагање, не положи правосудни испит, али такође, и да након положеног правосудног испита приправнички стаж може трајати најдуже још годину дана. По истеку наведених рокова надлежна адвокатска комора доноси решење о брисању приправника из именика адвокатских приправника. Уочава се да законодавац не наводи да ли се уговор о раду

35 ЗА, чл. 54.

36 ЗА, чл. 59.

између приправника и адвоката закључује на одређено или неодређено време. Међутим, имајући у виду да је услов за полагање правосудног испита приправнички стаж у трајању од две године и да по полагању правосудног испита приправнички стаж може трајати најдуже још годину дана, нелогично је што поједини адвокати закључују са својим приправницима уговор о приправничком раду на неодређено време. Суштински је уговор са приправником у адвокатури уговор на одређено време, посебно ако се има у виду да је адвокатура независна и самостална служба.

Сходно лошој пракси, прихваћеној у већини посебних закона који предвиђају обавезан приправнички стаж као услов за полагање стручног испита или заснивање радног односа на одговарајућем радном месту, и Закон о адвокатури уводи појам адвокатског приправника волонтера. Адвокатски приправник волонтер не закључује уговор о раду са адвокатом, већ иако то експлицитно није наведено у оквиру Закона, уговор о стручном оспособљавању. Самим тим се не заснива радни однос код адвоката. Већина адвоката ће се одлучити на наведену законску могућност, јер неће бити у обавези да приправнику волонтеру исплаћују зараду која се гарантује за приправнике који су закључили уговор о раду, што доводи до закључка да је и у адвокатури занемарена основна идеја приправништва и уговора о приправничком раду, те се приправнички стаж у већини ситуација данас обавља као рад ван радног односа. Послодавац адвокат ће сам одлучити да ли ће, сходно одредбама Закона о раду, предвидети одговарајућу новчану накнаду и друга права приправнику волонтеру са којим је закључио уговор.

VII Закључак

Неопходно је поставити нови нормативни оквир и детаљније регулисати положај приправника најпре у Закону о раду као матичном закону у области радних односа. Прецизним законским одредбама јасније би се уредио положај приправника, а нарочито њихова, права, обавезе и одговорности из радног односа. Законодавац је требало да, приликом измена и допуна Закона о раду из 2014. године, посвети више пажње институту приправништва, који је као што се могло видети из рада у једном периоду био уређен и посебним законом. Истина је да приправнички стаж више није обавезан, ако се не предвиђа посебним законима или правилницима о организацији и систематизацији послова код послодавца, али управо из тог разлога је битно да постоје јасне законске одредбе о приправницима, као и о трајању приправничког стажа. На држави је да посредством Националне службе за запошљавање обе-

збеди континуитет програма којима ће се послодавцима исплаћивати субвенције за запошљавање приправника, како би се одустало од све присутније лоше праксе ангажовања лица на основу уговора о стручном оспособљавању. Управо такав тренд, закључивања све већег броја уговора о стручном оспособљавања, а на рачун уговора о приправничком раду, доводи до масовог напуштања земље школованог кадра.

Filip BOJIĆ, M.A.

Junior Faculty Member at the Faculty of Law University of Belgrade

AGREEMENT ON INTERNSHIP WORK vs AGREEMENT ON PROFESSIONAL TRAINING – THE CRISIS OF INTERNSHIPS IN MODERN SOCIETY

Summary

The subject of this paper is to analyze the internships in today's conditions, with special reference to the agreement of internship work. The author tries to problematize the basic segments of this concept and to point out the bad practice of training people to work independently under an agreement of professional training. It points to certain deficiencies in the current regulations and provides a new regulatory framework to improve the situation of trainees in the modern society.

The paper contains a comprehensive analysis of regulations governing labor relations of trainees, primarily to analyze labor relations of trainees in the general regime of labor relations and labor relations of trainees in governmental agencies, judicial authorities, and finally, a separate part of the paper analyzes the position of attorney trainees. Special attention is paid to the agreement on professional training, type of contract which is not a base for employment, and which employers are increasingly resorting to.

The author is particularly concerned with the issue of employment of trainees and opportunities for employment upon completion of internship and passed professional state exam.

Key words: *trainees, employment contract, an agreement on professional training, employers, internship.*