

Јована Петровић, докторанд
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

УДК: 331.106
DOI: 10.46793/XXIV-9.035P

УГОВОР О ДЕЛУ КАО ОБЛИК РАДА ВАН РАДНОГ ОДНОСА*

Резиме

У временима глобалних економских и социјалних изазова који су последица процеса глобализације, традиционални радни односи постали су неадекватни за субјекте који желе бити конкурентни. Појављује се велики број атипичних видова радног ангажовања, који захтевају другачији приступ организацији рада и флексибилнију радно-правну регулативу. Један од флексибилних видова радног ангажовања јесте и уговор о делу којим се лице радно ангажује без заснивања радног односа. У раду аутор указује на појам и битне карактеристике уговора о делу, његове недостатке и могуће злоупотребе овог вида рада ван радног односа. Истраживање треба да резултира и предлозима за побољшање важећег правног оквира, пратећи савремене тенденције у развоју флексибилних облика запошљавања, како у свету тако и код нас.

Кључне речи: уговор о делу, рад ван радног односа, флексибилност, атипичан облик рада, злоупотреба уговора о раду.

1. Уводне напомене

У протеклих стотинак година друштвени (индустријски) рад претежно се одвијао у форми сталног радног односа који представља темељ економије XX века и окосницу настанка радног права као посебне гране права. Међутим, последњих деценија услед процеса глобализације, стварања јединственог тржишта у оквиру Европске уније односно великих промена у области светске економије, друштвених, технолошких и других услова у којима се одвија рад мења се, између осталог, и начин одвијања рада и радних односа.¹ У том светлу, не само што се све чешће долази до изузетака од стандардног радног

* Рад је написан у оквиру пројекта Правног факултета Универзитета у Крагујевцу XXI век-век услуга и Услужног права, бр. 179012, који финансира Министарство просвете и науке Републике Србије.

¹ О томе вид: Јашаревић, С., *Радни однос – тенденције у свету и у Србији*, Зборник: Актуелности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе, Мостар, 2014, стр. 299-308.

односа, већ се афирмише генерални тренд такозване флексибилизације радног односа. Наметнула се потреба да се рад више не организује само на класичан начин, у форми сталног радног односа, већ и уз употребу другачијих облика радног ангажовања како у форми радног односа тако и ван њега.² Пошто излазе из уобичајених оквира одвијања радних односа, ови облици рада названи су „атипичним“ или „флексибилним облицима рада.“ Данас, ови облици рада су саставни део инклузивног и динамичног тржишта рада, неопходног и корисног за допуњавање могућности запослења на неодређено и пуно радно време.³ Они представљају облике запошљавања који су синхронизовани са еволуцијом друштва и радних места и који омогућавају послодавцима да наставе процес запошљавања без страха од нарушавања конкурентске способности у променљивом пословном амбијенту.⁴ Ови облици су важни зато што доприносе побољшању квалитета рада и запошљивости људи кроз олакшање бољег радно-животног баланса, и то кроз јачање могућности радника да нађу ново запослење у тренутку кад постојећи послови нестају и кроз повећање њихове могућности да добију професионално искуство. Посебно, флексибилни облици запошљавања могу помоћи најрањивијим групама, посебно младим људима на почетку њихове каријере, дугорочно незапосленима и неквалификованим и нискоквалификованим радницима да нађу потпору на тржишту рада пружајући им шансу да добију радно искуство и нове вештине. Флексибилни облици запослења такође омогућавају и привреди да задржи и креира нова радна места док истовремено може остати прилагодљива и конкурентна. Флексибилне форме рада су највећа „конкуренција“ сталном радном односу.⁵ Радници сами бирају флексибилне облике запослења јер

² Термин „нетипичан“ више се не користи у контексту модерних тржишта рада и може наводити на погрешно мишљење. Треба се подсетити да је Гу Рудер (Guy Ryder), генерални директор Међународне организације рада, у свом извештају из 2012.г. на Међународној конференцији рада изјавио: „да тобожње „нетипично“ запослење постаје типично; а да је „стандард“ постао изузетак. Веома су подељена мишљења у смислу да ли и колико ово утиче на остварење достојанственог рада за све и, ако да, шта се може поводом тога урадити, ако се уопште ишта може урадити.“

³ „Атипично запошљавање“ наговестио је 1986. године Ефтен Кордова (Efren Cordova) у свом раду „From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations“, International Labour Review, Vol. 125, No 6, Nov/Dec, 1986, стр. 641. О томе данас: Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2013, стр. 173-192.

⁴ О томе више: New forms of employment, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND), Dublin, 2015, доступно на: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>, стр. 7 - 8.

⁵ Преузето из: Јашаревић, С., *Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2015, стр. 1055.

најбоље кореспондирају њиховим потребама.⁶ Стога, политике и регулаторни оквири треба да подрже ове облике рада као посебне правце у циљу олакшања запослења за већи број људи.

2. Рад ван радног односа

Рад код послодавца без заснивања радног односа, према нашем праву, врши се у различитим уговорним формама: 1) уговор о обављању привремених и повремених послова; 2) уговор о делу; 3) уговор о стручном оспособљавању и усавршавању; и 4) допунски рад. Наведени облици рада, дакле, регулишу се уговорима. Атипичност наведених уговора се огледа у различитости од типичног облика уговора о раду, тј. уговора о раду на неодређено време с пуним радним временом. Реч је о уговорним односима који, за разлику од класичних грађанско – правних односа, односе базирају и на неким елементима карактеристичним за радне односе. То чини ове односе специфичним правним формама вршења рада и укључује их у предмет радноправне регулативе.⁷ Наиме, извршилац посла има одређена права и обавезе које су својствене запосленом у радном односу. Поред тога, наведене уговорне форме вршења рада су лично – правног карактера, тј. закључују се с обзиром на лична својства извршиоца посла, што је такође карактеристично за радни однос. Атипичност ових уговора данас се може посматрати само као анахронизам, будући да број ових склопљених уговора расте из дана у дан. Овај је процес последица повећаног запошљавања у јавном сектору, масовног уласка жена на тржиште рада, те потребе веће флексибилности на тржишту рада.⁸

3. Појам уговора о делу и његове карактеристике

Уговор о делу, као облик рада ван радног односа, регулисан је чланом 199. Закона о раду у складу са којим послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла. Битан елемент уговора о делу је да исти мора бити закључен у писаном облику.⁹ Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе, који мора бити у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у

⁶ Јашаревић, С., *Перспективе флексибилизације рада у Србији*, Радно и социјално право, бр. 2/2013, стр. 26.

⁷ Јовановић, П., *Радно право*, Нови Сад, 2018, стр. 188.

⁸ Видети више: Smith, V., *New forms of work organisation*, *Annual Review of Sociology*, 1997, 23, стр. 318.

⁹ Сходно одредбама чл. 199. ст. 4.

области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.¹⁰ Сагласност са законом се подразумева.¹¹ И овај уговор мора бити закључен у писменом облику.¹² Основно обележје овог уговора јесте да се може закључити искључиво за обављање послова који су ван делатности послодавца, што би водило закључку да то никако не могу бити послови који су систематизовани код послодавца.¹³ Уколико би наведени уговор за предмет имао обављање послова из делатности послодавца, послова систематизованих код послодавца, такав уговор не би имао правну природу уговора о делу и не би производио правне последице уговора о делу. Практичан пример који показује да претходно наведено није баш увек логично решење, конкретно пример издавачких кућа које имају сталну потребу за услугама преводиоца, стално их ангажују по основу уговора о делу за одређени превод јер не могу имати нпр. 100 стално запослених преводилаца, при чему издавачка делатност јесте делатност послодавца.

Стварање дела мора да буде самостално, а то подразумева личне способности оног ко треба да буде посленик. У извршењу уговорне обавезе посленика не може да замени друго лице јер је реч о уговору *intuitu personae*. Остала обележја уговора о делу су да је овај уговор: двостранообавезан – јер ствара узајамне обавезе за стране које га закључују, формалан – јер се закључује у писменом облику; комутативан – јер су права и обавезе унапред одређени; са трајном престацијом – јер се права и обавезе остварују у одређеном времену; каузалан – јер је смисао обавеза видно означен; индивидуалан – јер се закључује између одређеног посленика и одређеног послодавца.¹⁴

4. Садржина уговора о делу

Садржину уговора о делу поред основних података о послодавацу (наручиоцу посла) и посленику, датума закључења уговора, чини опис конкретног посла који је извршилац посла дужан да обави у одређеном року за потребе наручиоца, при чему рок за извршење посла није битан елемент уговора, али се може уговорити зависно од конкретне врсте посла. Дакле, трајање рада по овом уговору није законски ограничено као трајање рада по уговору о обављању привремених или повремених послова. Отуда, рад траје док се не изради односно поправи одређена ствар, односно док се не оконча

¹⁰ Сходно одредбама чл. 199. ст. 2. и 3.

¹¹ Кулић, Ж., *Рад ван радног односа и samozапосљавање*, Радно и социјално право: Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, год. XI, бр. 1/2007, стр. 48.

¹² Брковић, Р., *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Београд, 2007, стр. 124.

¹³ Кулић, Ж., *нав. дело*, стр. 48.

¹⁴ Ивошевић, З., *Радно право*, Београд, 2013, стр. 318.

одређени физички или интелектуални посао. С друге стране, наручилац се обавезује да за извршени посао посленику исплати накнаду у одређеном договореном износу, која представља битан елемент уговора. Накнада се најчешће исплаћује након завршетка уговореног посла. Уговор може да садржи и друге елементе нпр: место и начин обављања уговореног посла; висину и начин плаћања; обавезе наручиоца у погледу предаје потребног материјала; право наручиоца да надзире обављање посла и даје упутства посленику; обавезу извршиоца да упозори наручиоца на недостатке како не би одговарао за штету, услове и разлоге за раскид уговора и друге елементе којима се установљава режим рада. За све што није изричито регулисано овим уговором, примењиваће се одредбе Закона о раду¹⁵ и Закона о облигационим односима.¹⁶

Предмет уговора о делу може да буде све што може бити и предмет и класичног уговора о делу из чл. 600. до 629. Закона о облигационим односима односно његових деривата, као што су уговор о грађењу и уговор о превозу.¹⁷ Али, и све што може бити предмет о стварању ауторског дела (писаног, говорног, драмског, музичког, кореографског, сликарског, вајарског, архитектонског, фотографског, филмског, картографског и др.), по чл. 2. Закон о ауторском и сродним правима.¹⁸ Суштина послова који су предмет овог уговора лежи у чињеници да се они обично везују за стручност, умешност, способност конкретног лица (извршиоца посла, посленика) које на основу свог стеченог знања извршава уговорене послове према правилима посла и упутствима добијеним од наручиоца посла.

Предмет уговора о делу је дело, тј, одређени рад и права и обавезе с тим у вези. При одређивању уговора о делу примарни значај има дело, а не посао којим оно настаје. По томе се овај правни однос битно разликује од радног односа.¹⁹ Код дела је битан резултат рада, а не сам рад. Зато из овог уговора извиру облигације циља, а не облигације средства. За њих је својствено – стварање, дакле, израда или оправка одређене ствари односно извршење целовитог, физичког или интелектуалног посла. Према мишљењу једне групе теоретичара²⁰ као резултат рада истиче се произведена или поправљена ствар. Ипак, може се рећи да су његови оквири шири и да је за његово одређење довољно рећи да се посленик обавезује да изврши одређени посао. Постоје случајеви када посленик може да изврши одређени посао, а да при томе не постигне резултат и циљ због којег је посао предузет.²¹ То се дешава када је

¹⁵ "Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС 113/2017.

¹⁶ „Сл. лист СФРЈ“, бр. 29/1978: 39/1985; 45/1989; 58/1989; „Службени лист СРЈ“, бр. 31/1993 и "Сл. лист СЦГ", бр. 1/2003 - Уставна повеља;

¹⁷ Ивошевић, З., *нав. дело*, стр. 317.

¹⁸ "Сл. гласник РС", бр. 104/2009, 99/2011 и 119/2012.

¹⁹ Јовановић, П., *нав. дело*, стр. 189.

²⁰ Лоза, Константиновић, Бабић, Мијачић и др.

²¹ Перовић, С., *Облигационо право*, Београд, 1980, стр. 710–712.

обавеза посленика (по својој природи) обавеза средства, а не обавеза циља. Дакле, посленик је дужан да изврши само посао који је уговорен, а по налогу наручиоца, без обзира да ли је постигнут циљ.

5. Закључивање уговора

Уговор о делу закључују посленик и послодавац. Дакле, уговорне стране су: наручилац посла (послодавац) и извршилац посла (псленик). Посленик је физичко лице које треба да створи одређено дело. Способност да буде посленик има пунолетно кадро да испуни уговорну обавезу. Посленик може бити и малолетно лице са ограниченом пословном способношћу, ако добије одобрење законског заступника, у смислу чл. 56. ст. 1 и 2. Закона о облигационим односима. За закључивање уговора о делу радноправни статус посленика није битан, већ самостална израда или оправка одређене ствари и самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла, који нема стални карактер.²² Отуда то може бити и пензионисано и незапослено и запослено лице. С обзиром да је реч о пословима ван делатности послодавца (ван систематизованих радних места), то послодавац може овај уговор закључити и са својим запосленим.²³ Послодавац је правно или физичко лице за које треба да буде створено одређено дело. Уговор о делу у име послодавца закључује директор, односно други орган пословођења. Када је послодавац физичко лице, уговор закључује непосредно.

Према Закону о раду (чл. 199. ст. 2), уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе, у складу са законом. Пошто послови морају бити ван делатности послодавца, овај уговор закључују - послодавац који се не бави и посленик који се бави уговореним културно – уметничким пословима.²⁴ Предмет овог уговора је дело које се ствара обављањем културно – уметничких послова, за потребе послодавца коме ти послови нису делатност. Нпр: израда слике или скулптуре за потребе фабрике; наступ писца, глумца или певача на прослави; израда или ревитализација фресака у цркви итд. Код ове врсте уговора о делу битно је да посленик обавља културно – уметничке послове, али да то не буду послови из делатности послодавца при чему је свеједно да ли се послодавац бави или не бави делатношћу културе.²⁵ Уговор о делу би, нпр: уговор би могао да закључи

²² Милић, М., *Рад ван радног односа*, Избор судске праксе: стручно-информативни часопис, год. 18, бр. 2 /2010, стр. 26.

²³ У питању су уговори о делу у смислу Закона о облигационим односима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 29/1978; 39/1985; 45/1989; 58/1989; „Службени лист СРЈ“, бр. 31/1993 и "Службени лист СЦГ", бр. 1/2003 - Уставна повеља; као и уговори у смислу Закона о ауторским и сродним правима, „Службени гласник РС“, бр. 104/2009.

²⁴ Ивошевић, З., *нав. дело*, стр. 318.

²⁵ *Исто*.

са певачем али не и са кустосом; позориште са сликарем али не и са глумцем. Да би уговор о делу за обављање уметничких и других послова био заснован на Закону о раду, треба да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе, ако је такав уговор закључен.²⁶ У свему осталом важе правила општег режима.

Питање преображаја фактичког рада по основу уговора о делу у радни однос на неодређено време, врло је чест разлог покретања судских спорова. У већини тих случајева, многи сматрају да уговор о делу може имати карактер радног односа на одређено време и да самим тим има услова за преображај у радни однос на неодређено време. Ставови судова по том питању су различити, зависно од конкретног чињеничног стања.²⁷

6. Уплата доприноса и пореза

Сходно одредбама чл. 12. Закона о пензијском и инвалидском осигурању²⁸ осигураници самосталних делатности јесу и лица која обављају послове по основу уговора о делу односно послове по основу ауторског уговора, као и послове по основу других уговора, код којих за извршен посао остварују накнаду, а нису осигурани по другом основу. Дакле, посленик за време обављања уговореног посла стиче статус осигураника самосталних делатности, па је послодавац дужник доприноса одговарајућем фонду.²⁹ Лица која обављају одређене послове по основу уговора о делу остварују и права за случај инвалидности и телесног оштећења проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу, док не стекну својство осигураника у складу са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању. У складу са чланом

²⁶ Сходно одредби чл. 199. ст. 3. Закона о раду.

²⁷ Став Врховног суда Србије у пресуди бр. Рев. 1217/05 од 19. априла 2006. год., по том питању је следећи: „... правилан је закључак да рад по основу уговора о делу не може имати карактер радног односа на одређено време па из тога разлога нема услова за преображај тог фактичког рада у радни однос на неодређено време... Како је тужила радила на основу уговора о делу, а није засновала радни однос на основу огласа, нису испуњени услови за преображај фактичког рада тужиле у радни однос на неодређено време, без обзира на то што је тужила у наведеном периоду непрекидно радила и што је постојала потреба за извршиоцем на том радном месту.“ Окружни суд у Ваљевоу је у пресуди бр. Гж. 266/05 од 26. маја 2005. год. заузео став: „...како према наведеној законској одредби послодавац не може да закључи уговор о делу ради обављања послова који су у оквиру делатности послодавца, то у конкретном случају уговор о делу не важи и не производи правне последице, јер је имао за предмет обављање послова који су у оквиру делатности туженика као послодавца.“

²⁸ “Сл. гласник РС”, бр. 34/2003, 85/2005, 101/2005, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014)

²⁹ Ивошевић, З., *нав. дело*, стр. 318.

7. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање³⁰ обвезници доприноса за пензијско и инвалидско осигурање су и лица која остварују уговорену накнаду а у која спада и физичко лице које обавља послове по основу уговора о делу. Када је реч о уплати доприноса за здравствено осигурање, исто се не обрачунава и не плаћа уколико је извршилац посла здравствено осигуран по другом основу, већ искључиво ако то није односно ако је посленик незапослено лице. Обвезник уплате доприноса је наручилац посла уколико се ради о правном лицу или предузетнику. Међутим, уколико је наручилац посла лице које није обвезник обрачунавања и плаћања доприноса, тада је обвезник уплате доприноса извршилац посла, који је дужан да сам обрачуна и уплати доприносе и који се у том делу регресира од наручиоца посла преко уговорене накнаде.³¹ Основица доприноса је уговорена накнада по том основу. Сагласно чл. 85. Закона о порезу на доходак грађана³² уговорена накнада има третман других прихода (прихода који по својој природи чине доходак физичког лица). Такође, овим чланом прописано је да је обвезник пореза на друге приходе између осталих и физичко лице које оствари приходе по основу уговора о делу, при чему опорезив приход чини бруто приход умањен за нормиране трошкове у висини од 20%.³³ Сматра се да је послодавац са извршиоцем посла уговорио његову бруто накнаду, која представља збир његовог прихода и износа пореза и доприноса које треба платити по том основу. Односно, извршилац сноси порез и доприносе тако што му их треба одбити од бруто надокнаде и исплатити му само нето надокнаду, а порез и доприносе платити држави. То је идеја бруто износа. У пракси, ово је врло редак случај. Лице које треба да обави одређени посао интересује износ новца који ће зарадити својим ангажовањем, па са послодавцем договара своју надокнаду у нето износу, а сам бруто износ обрачунава особа која врши обрачун пореске обавезе, најчешће књиговођа.

7. Злоупотребе уговора о делу

У пракси су честе злоупотребе уговора о делу, као што је иначе случај када говоримо о раду ван радног односа. Класичан пример злоупотребе правног института уговора о делу је ангажовање лица по овом основу ради обављања послова који се сврставају у основну или претежну делатност послодавца. Радник се ангажује за рад у оквиру делатности предузећа, али се са њим не закључује уговор о раду како би требало и не заснива радни однос, већ се закључује уговор о делу. Такође, употреба уговора о делу супротно његовој

³⁰ “Сл. гласник РС”, бр. 84/2004...57/2014, 68/2014-др. закон и 112/2015.

³¹ Уговорена накнада је накнада за рад у којој су садржани порез и доприноси који се плаћају на терет лица која остварују ту накнаду.

³² “Сл. гласник РС”, бр. 24/2001...57/2014, 68/2014-др. закон и 112/2015.

³³ Видети: чл. 85. ст. 1. тач. 1. Закона о порезу на доходак грађана.

правној природи је и ангажовање лица путем ове врсте уговора ради краткотрајне замене привремено одсутног запосленог, као и у случају привременог повећања обима посла. Оба ова модалитета представљају злоупотребу института уговора о делу и његове суштинске намене, те стога са становишта наше судске праксе, такви уговори не производе правно дејство и ништави су. Наиме, услед чињенице да често не постоји обавеза уплате доприноса за здравствено осигурање, да нема исплате регреса, боловања за првих 30 дана и осталих обавеза које проистичу за послодавца из радног односа, постоји уверење да је финансијски исплативије са неким лицем закључити уговор о делу, него уговор о раду.³⁴ Таквим поступањем ангажованом раднику се ускраћују права и привилегије које би имао у радном односу (право на паузу, право на годишњи одмор, на накнаду зараде за време спречености за рад и друго). Овакве појаве најбоље је предупредити детаљним информисањем о сопственим правима и обавезама, односно о разликама које постоје између ангажовања по основу радног односа с једне стране, и уговора о делу с друге стране као облику рада ван радног односа. Лице које сматра да су му злоупотребом уговора о делу ускраћена одређена права може да се обрати инспекцији рада или да покрене судски поступак јер правна пракса и становиште судова је такво да у случају злоупотребе, уговори о делу не производе правно дејство и такве уговоре ће суд у случају спора третирати као уговоре о раду. Приликом утврђивања евентуалног постојања радног односа судови у свету примењују принцип „доминације чињеница“ (*primacy of facts*).³⁵ Оцењују се чињенице, а не како су стране именовале тај однос. Садржај уговора има превагу над формом. Слично поступају и судови у Србији. Нпр. у последње време масовно се лажно закључују уговори о уступању запослених путем агенција и уговори грађанског права (најчешће управо уговор о делу). У таквим случајевима судије узимају у обзир све околности самог случаја, ценећи оно што претеже – елементи радног односа или карактеристике неке друге форме рада.³⁶

С обзиром на све чешће ангажовање лица мимо радног односа и продор нових видова рада овој проблематици морала би се посветити већа пажња. Законодавац би у Закону о раду или посебном акту требало јасно да формулише критеријуме за постојање радног односа, као и да утврди која тзв. радно ангажована лица уживају аналогну заштиту. Ако остане постојеће стање,

³⁴ „Постоји заблуда да је за послодавца финансијски исплативије да са неким физичким лицем закључи уговор о делу, него да га запосли. Због тога се често дешава да послодавци закључују уговоре о делу за послове који спадају у њихову претежну или регистровану делатност, што те уговоре самим тим чини ништавим. Такве уговоре о делу ће суд у случају спора, третирати као уговоре о раду.“ Видети више: Готовац, В., *Радно право за 21. стољеће: митови о флексибилизацији*, Финансијска теорија и пракса, бр. 27/2003, стр. 418.

³⁵ Видети: *Regulating the employment relationship in Europe*, стр. 33.

³⁶ Јашаревић, С., *нав. дело*, стр. 1067.

послодавци ће користити ову правну недореченост, тако што неће регистровати као запослене лица која ангажују у атипичним формама рада. Захваљујући томе све већи број оних који раде, а нису формално у радном односу, биће обесправљени и изложени социјалној несигурности.

8. Закључак

Модерна економија је изузетно динамична, при чему се одвија у условима велике међународне конкуренције. За субјекте који желе бити конкурентни традиционални радни односи постали су неадекватни. Досадашњи начин функционисања и уређења радних односа изложен је озбиљним променама, а неретко и оспоравањима. Заговорници либералног тренда у економији сматрају да је идеја стабилног радног односа превазиђена, док они умеренији истичу да стални радни однос као полазиште треба да опстане јер једино он гарантује социјалну сигурност већег дела становништва, социјални мир и друштвену стабилност. Чињеница је да је до „флексибилизације сталног радног односа“ дошло последњих деценија. У флексибилизацији рада посебно су напредне развијене европске земље, чланице Европске уније. Праксу тих земаља у овом домену карактерише велика иновативност. Последњих година у европским земљама су и „флексибилне“ форме рада, које су за нас још увек релативна новина, у ствари донекле исцрпљене, те се уводе потпуно непознати видови радног ангажовања. У земљама Европске уније преко 60 милиона запослених ради у оквиру форми флексибилног запошљавања. Иако је у Србији наглашен проблем незапослености нису довољно искоришћене могућности запошљавања у оквиру флексибилних форми рада, а процењује се да на овај начин може бити запослено око пола милиона незапослених лица. Србија је донекле била изложена наведеним трендовима, али се више бавила економском кризом и процесом транзиције из социјализма у тржишну привреду. У том процесу покушавала је да осавремени радно законодавство, али се чини да је област регулисања радног односа остала занемарена и зато је анахрона. Главни циљ државе треба да буде да повећа флексибилност тржишта рада како би се повећала учесталост креације нових радних места, уз истовремено изједначавање и побољшавање услова рада радника запослених по основу атипичних уговора о раду. Поред већ постојећих форми флексибилног рада треба наћи место и новим формама рада саобразно формама модерних европских демократија, као и обезбедити им правну заштиту аналогну запосленима, сразмерно ангажовању и на тај начин допринети социјалној сигурности „несталних“ радника, повећању њихове куповне моћи, потрошњи, запослености, смањењу сиромаштва и тиме социјалној стабилности друштва.

*Jovana Petrović, Ph.D. student,
Faculty of Law, University of Kragujevac*

SERVICE CONTRACT AS A FORM OF WORK OUT OF EMPLOYMENT

Summary

In times of global economic and social challenges resulting from the process of globalization, traditional labor relations have become inadequate for those who want to be competitive. A large number of atypical types of work engagement appear, which require a different approach to the organization of work and more flexible labor legislation. One of flexible forms of work engagement is the contract of work by which a person is engaged in employment without establishing a working relationship. The author points to the notion and essential characteristics of the labor contract, its shortcomings and possible misuse of this type of work out of work. The research should result in proposals for improving the existing legal framework, following contemporary trends in the development of flexible forms of employment, both in the world and in our country.

Key words: *service contract, flexibility, atypical form of work, abuse of service contract.*