

*Др Сенад Јашаревић,**

Редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду

УГОВОР О РАДУ – НАСТАНАК, ПОЈАМ И КАРАКТЕРИСТИКЕ**

***Апстракт:** У тексту се говори о уговору о раду као најзначајнијем правном инструменту у области радног права и уређења радних односа. Улога овог уговора се у последње време доводи у питање у светлу нових околности у свету рада, уз идеје да је потребно да се овај правни институт иновира, како би обухватио нове категорије. Након што се приказује историјски развој уговора о раду, излажу се ставови у домаћој теорији радног права о уговору о раду, уз неке примере из упоредног права. Даје се и кратка анализа актуелне домаће регулативе.*

***Кључне речи:** уговор о раду, радни однос, нове форме рада.*

* e-mail: s.jasarevic@pf.uns.ac.rs

Рад примљен: 05.07.2022.

Рад прихваћен: 21.07.2022.

** Овај рад представља научни допринос аутора на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови“, Правног факултета, Универзитета у Новом Саду.

1. Увод

Уговор о раду је најзначајнији правни инструмент у области радног права и уређења радних односа. Улога овог уговора се у последње време доводи у питање у светлу нових околности у свету рада, уз идеју да је потребно да се овај правни институт иновира, како би обухватио нове категорије у области рада.

Уговор о раду је неспорно ”камен темељац” радног права. На њему почива радни однос као најважнија категорија радног права. Према Међународној организацији рада (МОП): „Радни однос је појам који је широко распрострањен у свету, а који се односи на однос између особе која се назива ‘запослени’ (која се често назива и ‘радник’) и ‘послодавац’, за којег запослени извршава рад под одређеним условима, а за узврат добија зараду...Путем радног односа, како год да се дефинише, успостављају се реципрочна права и обавезе између запосленог и послодавца. Радни однос је био, и наставља то да буде, главна полука уз помоћ које радници стичу приступ правима и бенефицијама из радног односа у области радног права и социјалне сигурности“.¹ “Правну арматуру” радног односа више од сто година обезбеђује уговор о раду.

Колико је уговор о раду значајан за радно право говори чињеница да се све до формирања и јасног уобличавања уговора о раду лутало и у погледу постојања радног односа.² Масовно закључивање уговора о раду довешће прво до његовог издвајања као посебне правне категорије, потом до законског регулисања широм света, као и радног односа, те до настанка нове правне гране – радног права. Све то ипак није ишло брзо колико се претпоставља.

1 *The Employment Relationship, International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, 2006, <<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>; стр. 3.*

2 У почетку су (у првим годинама 19. века), у Француској (која је колевка савременог уговора о раду) за најамне радне односе коришћена два облигационо-правна инструмента римског права - уговор о најму услуга (*locatio conductio operarum*) и уговор о најму рада (*locatio conductio operis*). Ипак, како се због либералне концепције у економији тежило да не буде било каквих ограничења у односима између запослених и послодавца (а радни однос подразумева неодређено трајање), чак и ови уговори су у почетку сматрани неодговарајућим. Зато је било дозвољено ангажовање радника само за одређену намену или ограничено време. Радници су иначе у случају кршења уговора одговарали кривично, а послодавци само новчано. Видети више: Simon Deakin, *Legal Origin, Juridical Form and Industrialisation in Historical Perspective: The Case of the Employment Contract and the Joint-Stock Company* (2008). *Comparative Research in Law & Political Economy. Research Paper, No. 36, 2008.* <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/clpe/206>, стр. 13; П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 35.

2. Настанак и улога уговора о раду данас

На почетку развоја капитализма (почетак 19. века), није било јасно како треба правилно правно регулисати односе између тадашњих запослених (слуга – енгл. *servant*) и првих послодаваца (газда – *master*), и какав је правни посао у питању. Проћи ће много времена док се схвати да се ради о нечем новом и специфичном на пољу права. Упоредо, јављају се и први судски спорови, најпре у Британији, САД, потом и другим земљама. Судови су били збуњени, не знајући како да третирају нови однос између ова два лица у случају спора. Педесетак година требало је судовима да установе да је у питању нови правни институт – радни однос.³ Тек негде средином 19. века прве пресуде потврдиле су постојање радног односа, као новог типа односа који се одвија између запосленог и послодавца.⁴ Уз појам радног односа, постепено је изнедрен и нови тип уговора који ће уредити те односе – уговор о раду.

Требало је да прође скоро цео деветнаести век док није формиран уговор о раду у данашњем смислу тог појма. Преме Дикину: ”Већи део деветнаестог века радне односе у индустријализованим земљама карактерисала је примена мноштва правних облика, од којих се неки односили на специфичне радне категорије унутар, а неки на категорије изван најамног рада и у којима су елементи статусног и уговорног карактера били помешани. Различити елементи ових правних послова на крају су се стопили у оно што је постало „уговор о раду“, али то се десило на разне начине који су одражавали различите правне традиције и различите економских услове широм националних система.”⁵

Термин ”уговор о раду” прво је релативно касно почео да се користи - у Француској, и то осамдесетих година 19. века,⁶ да би убрзо модерни концепт уговора о раду и радног односа заживео и у другим земљама (Белгији – 1900, Италији – 1902, Холандији – 1907, Данској –

3 Први случај у којем се помиње овакав проблем био је случај „Буш против Стејмана“, из 1799. године (Случај *Bush v. Steinman*, Bos. & Pul. 404 at 409, 126, Eng. Rep. 978 -1799). Видети више у: G. M. Stevens, *The Test of the Employment Relation*, Michigan Law Review, Vol. 38, No. 2, Dec., 1939, стр. 95.

4 Сматра се да је гранични случај пресуђен 1855. године у Британији, када је суд утврдио одговорност послодавца (газде) за штету почињену кривицом запосленог лица према трећем (случај: *Садлер против Хенлока*). Овај случај води се као: El. & Bl. 570, 119 Eng. Rep. 209 (1855). Видети више у: G. M. Stevens, *op. cit.*, стр. 190, 191, 192.

5 Према: D. Simon, *Legal Origin, Juridical Form and Industrialisation in Historical Perspective...*, *op. cit.*, стр. 15.

6 Francuski: ”*Contrat de travail*”, чији је еквивалент у енглеском језику ”*Contract of employment*”.

1910, Немачкој – 1913).⁷ Према Кан Фреунду (Kahn-Freund), уговор о раду:” представља „камен темељац” савременог система радног права који је управо обухватио његову двојаку природу: с једне стране, он је поткрепио обичајно право ”управљачког прерогатива” кроз отворену дужност послушности, истовремено подржавајући здање социјалног законодавства које има за циљ да обезбеди појединцу заштиту од економских ризика.”⁸

Да би се проценило да ли је неко лице у радном односу код другог, користио се тзв. тест контроле (*control test*), који се и данас примењује од стране судова у свету.⁹ Оцењивало се какав је карактер тог уговорног односа, односно да ли је лице које је радило за некога, посао обављало по налозима и под контролом тог лица – које се сматра послодавцем, а правни инструмент тог односа је временом установљен као уговор о раду.

И уместо да се формирањем модерног уговора о раду, те развојем радног права у свету правно ”стави тачка” на ову проблематику, последњих година поново се оствара питање правног (уговорног) регулисања рада. Наиме, током деведесетих година прошлог века основи на којима је почивало радно право неочекивано почињу да се урушавају. Све више се користе тзв. ”флексибилне форме рада”.¹⁰ Тренд ”флексибилизације рада”

7 О настанку и развоју уговора о раду у Великој Британији, Француској, Немачкој видети више: S. Deakin, *The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 203, Cambridge, 2001, стр. 28; S. Deakin, *Legal Origin, Juridical Form and Industrialisation in Historical Perspective...*, *op. cit.*, стр. 15 (о настанку термина).

8 Kahn-Freund, O. (1967) ‘A note on status and contract in modern labour law’, *Modern Law Review*, 30: 635-644. према S. Deakin, *The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution*, *op. cit.*, стр. 32.

9 Видети тзв. случај Аслам (Aslam Case), где се у три пресуде које су донете тим поводом у Великој Британији, на преко 200 страна расправља о постојању уговора о раду (скривеног), радног односа, статуса послодавца, запосленог. У том спору, један од консултованих стручњака Ј. Елијас (Elias J) наводи: “59... Доминантна сврха теста је реални покушај да се установи есенцијална природа овог уговора. Треба установити да ли је у својој суштини он лоциран у области вршења зависног рада или његову природу чини уговор између два независна пословна субјекта?” Видети на стр. 23. пресуде - *Aslam And Ors v Uber BV And Ors*, 19/12/2018. Такође и видети пресуду Врховног суда Велике Британије из 2021: *Judgement Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, 19 February 2021, Hilary Term [2021] UKSC 5.

10 У флексибилне облике радног ангажовања спадају: 1) рад са непуним радним временом, 2) рад на одређено време, 3) привремени и повремени послови, 4) рад од куће и рад на даљину, 5) привремено уступање радника преко агенција, 6) samozapošljavanje - када се ради за одређеног пословца, 7) рад за послодавца на основу грађанско-правних уговора.

довешће до ”релативизације сталног радног односа” (тенденција мањег запошљавања за стално), те све чешће употребе нестандартних уговора о раду и ”лажне флексибилизације рада”. Лажни облици флексибилног рада уведени су како би се прикрило да постоји радни однос, а са основним циљем да послодавци избегну закључивање уговора о раду и тиме обавезе које имају према запосленима предвиђене радним законодавством. Примери оваквог радног ангажовања су: „скривено запошљавање“, „лажно samozапосљавање“, лажно приказивање радног односа као грађанског или привредног уговора, злоупотребе флексибилних форми рада (рада на одређено време, привремених и повремених послова).¹¹

Ту се није стало. Последњих година у радном окружењу, под утицајем ”дигитализације”, десиле су се нове велике промене, које се назвају ”четвртом индустријском револуцијом” (информатичка револуција).¹² Дигитална технологија је зашла у све поре живота те се под њеним утицајем мења и начин рада, као и начин размишљања у уређењу и организовању радних односа. Ванадел (Vanadeale) сматра долази до „реструктурирања капитализма“,¹³ а због интензитета промена поједини аутори називају модерну економију - „дигиталном економијом“.¹⁴

Дигитализација је омогућила је да се појаве нове форме рада које се за сада одвијају углавном изван радног односа. Настају потпуно нови појмови: ”дигитални рад” (*digital work*),¹⁵ ”дигитални радник” (*digital worker*),¹⁶ ”платформски рад” (*platform work*).¹⁷ Лица која обављају

11 Видети више: *Characteristics of the Employment Relationship*, Thematic Report 2009, European Labour Law Network, 2009. <http://www.labourlawnetwork.eu/>, стр. 2, 3, 82.

12 Д. Божичић, *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији*, докторска дисертација, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, стр. 194.

13 Видети више: К. Vanadeale, „Collective resistance and organizational creativity amongst Europe platform workers“, у: J. Haidar, M. Keune, (eds) *Work and labour relations in global platform capitalism*, International Labour Organization, Geneva, 2021, <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781802205121/9781802205121.xml>; стр. 207.

14 МОР дигиталну економију дефинише на следећи начин: ”Дигитална економија „укључује све економске активности које се ослањају или су знатно побољшане употребом дигиталних средстава, укључујући дигиталне технологије, дигиталну инфраструктуру, дигиталне услуге и податке.“ *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office – Geneva, ILO, 2021, стр. 33.

15 Рад уз помоћ дигиталне технологије.

16 Лице које ради уз помоћ дигиталне технологије.

17 Платформски рад се обавља преко или уз посредовање онлајн платформе, у разним областима, у разним формама, а врши се за накнаду. О горе наведеним појмовима видети нпр. више у: Z. Kilhoffer et al, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, European Commission, Publications Office of the European Union,

”дигитални рад”, а нарочито она која раде преко платформи (достава робе, транспорт, услуге преко Интернета), обично не уживају никакву радноправну заштиту, пошто немају уговор о раду, нити статус запослених (њихов прави статус се у ствари прикрива).

У том смислу нарочито су проблематичне платформе, преко којих је рад све масовнији. Основна специфичност код рада преко платформи јесте да је рад „троугаони” и да се не одвија у форми радног односа. Платформе избегавају да се декларишу као послодавци, мада то у већини случајева јесу и скоро никад са радницима не закључују уговор о раду. Оне се приказују као посредници, наводећи да само пружају информатичку услугу, односно, да се преко платформе само повезују клијенти и даваоци услуга. Лица која раде воде се као ”фриленсери” (тзв. слободни стрелци), самозапослени или закључују модификоване (нестандардне) уговоре грађанског права. Vanadeale запажа да овакав начин рада подсећа на форме рада у раном капитализму – рад на комад који се обављао код куће.¹⁸ Тада су радници били тзв. независни контрактори и без било какве заштите. Сада се тај процес поново успоставља у нестандартним формама рада.

Оно што је заједничко за све који раде у флексибилним формама рада и нестандартним облицима рада је да не закључују уговор о раду, већ модификоване уговоре грађанског права или уговор ни не постоји. Једно од питања које се намеће у последње време је како уредити правни статус ових лица, треба ли и може ли се то урадити у оквиру традиционалног радног права и концепта радног односа или на неки нови начин? Према Бјађију, ово је тренутно најпроблематичније правно питање у области рада.¹⁹

Није јасно је ли да ли ће се нови односи регулисати уговором о раду или неким новим, модификованим уговорима грађанског или радног права? Намеће се и питање да ли је уговор о раду застарела правна установа, да ли може да покрије све нове форме рада или ће се то морати урадити на неки нови начин?

У циљу припреме за квалитетну расправу о овој проблематици, осврнућемо се на теоријске ставове и укратко на правно уређење уговора о раду код нас, уз пар примера из упоредне праксе.²⁰ Између

Luxembourg, 2019, стр. 25.

18 К. Vanadeale, *op. cit.*, стр. 210.

19 F. Biagi F. et al., *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, European Commission Joint Research Centre Science for Policy Report, 2018, <http://dx.doi.org/10.2760/742789>

20 У том смислу видети нпр. једну од новијих монографија где се уз појам запосленог разматрају и уговори о раду (нпр. компаративни приказ дефиниције и

осталог, видећемо да уговор о раду никада није био једини уговор којим је уређивана област рада, али да је био доминантан, основни и карактеристичан када је у питању уређење радног односа. Сматрамо да тако треба и да остане, а да је све остало у суштини покушај замагљивања постојања радног односа између запосленог и послодавца закључивањем лажних грађанских уговора о ангажовању или потпуним избегавањем уговарања. Истраживања судских спорова поводом нових форми рада углавном су показала да лица су која раде у новим облицима рада увек економски, организационо, а често и правно зависна од послодавца, те да суштински њихов положај није другачији од запослених.²¹

3. Уговор о раду у нашој правној теорији²²

Наш законодавац у Закону о раду (даље: ЗОР), из 2005. године,²³ уопште није уредио појам уговора о раду, иако је регулисао нека друга питања у вези са тим уговором, као што су: субјекти (запослени и послодавац), обавеза закључивања уговора о раду, форма и облик у којем се закључује, моменат закључивања, садржина и место у правном систему.²⁴ Иако је законодавац уговору о раду посветио посебну главу у другом делу Закона (Заснивање радног односа), и помиње га у више

других карактеристика уговора о раду у европским земљама налази се на стр. XXIII): *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, The Concept of Employee*, ed. B. Waas and Guus Heerma van Voss, Oxford and Portland, Oregon, 2017.

21 То показује поменути случај Аслам, као и многи други случајеви који се могу видети у студији Кристине Хигл, која анализира више од 150 судских одлука у вези са статусом платформских радника: *C. Hiegl, Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), (2021).

22 Када говоримо о ”домаћој теорији”, ту наводимо и бивше југословенске ауторе из области радног права, који су на овом пољу дали велики допринос.

23 Сл. гласник Републике Србије, бр. 61/2005, 54/2009, 32/2013, 74/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018.

24 О овом уговору, што се тиче његовог одређења, у чл. 30. ЗОР наводи се само следеће: „(1) Радни однос заснива се уговором о раду. (2) Уговор о раду закључују запослени и послодавац. (3) Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац. (4) Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац. (5) Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.“ Касније се у Закону, у чл. 31. регулишу и његове врсте (на одређено и неодређено време), моменат закључења и форма уговора – пре ступања у рад, у писаном облику (чл. 32), садржина (чл. 33), обавеза поседовања уговора о раду у просторијама послодавца или где радник ради (чл. 35).

десетина одредаба, није га дефинисао (као, уосталом, ни појам радног односа).

Изгледа да је законодавац сматрао да је у питању општепознати појам, те га не треба посебно дефинисати. Неке земље такође немају дефиницију уговора о раду (то је остављено судској пракси), али се то компензира прецизном дефиницијом запосленог и категорија које одговарају по правном положају запосленима.²⁵ Ипак, под утицајем продора нових форми рада, код којих се избегава заснивање радног односа, све више земаља приступа дефинисању и често проширењу појма уговора о раду, како би се њиме и законском заштитом обухватиле и друге категорије које живе од зависног рада. То би требало да учини и наш законодавац.

Навешћемо неколико дефиниција из упоредне праксе.²⁶ У Закону о запошљавању (2003) Турске,²⁷ уговор о раду се дефинише: „као споразум на основу којег се физичко лице обавезује да обавља рад за и под условима зависности за другу страну у замену за плаћање зараде“. У Португалу, Кодекс о раду из 2009. године,²⁸ дефинише уговоре о раду као: „споразуме по којем физичко лице преузима обавезу, у замену за зараду, да обезбеди своју делатност другом лицу или другим лицима, у оквиру организације и под његовом влашћу“. Према иновираним швајцарском Законику о облигацијама из 1907. године (чл. 319, ст. 1):²⁹ “Путем појединачног уговора о раду, запослени се обавезује да ће радити у служби послодавца у ограниченом или неограниченом периоду и послодавац се обавезује да ће му исплатити плату на основу времена рада (зарада по времену) или

25 Као примере земаља у којима је појам уговора о раду настао на основу судске праксе, Вас и Гус наводе Бугарску, Чешку, Кипар, Данску, Македонију, Француску, Грчку, Мађарску, Исланд, Италију, Луксембург, Црну Гору, Норвешку, Словачку, Словенију. Видети више у: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, op. cit.*, стр. XXIV.

26 Дефиниције се наводе у: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I*, стр. XXVIII.

27 Чл. 8. Закона. Закон бр. 4857, Службени гласник, 10 јун 2003, бр. 25134. Видети више: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I*, стр. 721,

28 Према чл. 11. Закона. Овај акт је одобрен Законом бр. 7/2009 од 12 фебруара 2009, са изменама у сл. гласницима бр: 105/2009, 53/2011, 23/2012, 47/2012, 69/2013, 27/2014, 55/2014, 28/2015, 120/2015. Видети више: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I*, стр. 753.

29 У питању је у ствари Закон којим се мења Швајцарски грађански законик из 1907. Овај закон се може наћи на: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/20220101/en/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-27-317_321_377-20220101-en-pdf-a-3.pdf Видети више у: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I*, стр. 697. Закон је доступан на: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/24/233_245_233/20220101/en/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-24-233_245_233-20220101-en-pdf-a.pdf

задатака које обавља (рад на комад).”³⁰ У Британији, према чл. 230, ст. 1, ал. 2. Закона о правима запослених, из 1996. године: ”уговор о раду подразумева уговор о служби или приправништву, ако је изричит или имплицитан, и (ако је изражен) било да је усмен или у писаној форми.” Према Француском грађанском законнику, чл. 1102: “уговор о раду је синалагматични уговор на основу којег две уговорне стране, послодавац и запослени, имају реципрочне обавезе”.³¹

У даљем тексту осврнућемо се и на правне и друге карактеристике уговора о раду према домаћој правној теорији. Иначе, озбиљније изучавање уговора о раду код нас почиње после Другог светског рата. Интересантно је да су поједини писци радног права у „социјалистичком периоду“, иако у пракси скоро да није било уговора о раду, поклонили озбиљну пажњу овим актима. Данашње теоријске поставке на том пољу почивају на радовима из тог периода.³²

Може се запазити и да се у нашој теорији непрекидно прожимају и преплићу излагања о уговору о раду и радном односу (правној природи), те веома често аутори када говоре о уговору о раду, мисле и на радни однос и обрнуто.³³ Ово није неуобичајено и у другим земљама јер је та проблематика неодвојива.

Према Тинтићу, уговор о раду је „традиционално централна категорија у радном праву“.³⁴ Он је: „основа заснивања радног односа; форма регулирања радних односа; основно средство за распоред радне

30 Преузето из: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, op. cit.*, стр. XXVII.

31 О овој проблематици видети више: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, op. cit.*, стр. XXIV, 198, 251, 748. Ради се о текстовима већег броја аутора (B. Waas, G. Heerma van Voos, Francis Kessler, B. Jones и J. Prassl).

32 Видети нпр N. Tintiћ, *Radno i socijalno pravo I* (1969) и II (1972), *Narodne novine*, Zagreb; А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1981, стр. 168.

33 Тако нпр. када говоре о теоријама о радном односу, истовремено говоре и о правној природи уговора о раду. Углавном се код свих аутора као објашњење правне природе уговора о раду (односно радног односа) помињу схватања уговора о раду као *купопродаје радне снаге* (што се одбацује, јер се радна снага, човека као живог бића не може продати), схватања уговора о раду као *уговора о најму радне снаге* (уз одбацивање тог приступа, пошто се овде ради о живом раду, а не најму ствари или права на употребу), те схватања као о уговору о раду *суи генерис*. То је схватање најближе реалности када се ради о правној природи уговора о раду (али не и радног односа, за који се наводе још нека друга објашњења – статусна). Видети више у: П. Јовановић, *Радно право, op. cit.*, стр. 173, Б. Шундерић, *Уговор о раду и његова природа*, Право и привреда, бр. 5-8/1997, стр. 946, Б. Лубарда, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 335, А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије, op. cit.*, стр. 190; Ж. Мирјанић, *Увод у радно право, Бања Лука, 2020, књига прва*, стр. 117.

34 Видети више: N. Tintiћ, *Radno pravo II*, стр. 165.

снаге; средство уређивања мјере рада и усклађивања интереса сваког радника с друштвеним интересима као и колективним интересима...“.

Његови *битни елементи* су добровољност и консенсуалност. Када се ради о *садржају*, изражава елементе онеозности, билатералности и размене.³⁵

Тинтић сматра да је развој савременог друштва довео до тога да се напусти класични уговор о раду, због тога што у последње време долази до ограничавања приватне аутономије и слободне погодбе (који су били карактеристични за уговоре о раду од њиховог настанка).³⁶ По њему, измењена је и *структура и правна природа* уговора о раду, самом гаранцијом тзв. индерегабилних и индиспонибилних права радника.³⁷ Наводи и да уговор о раду „као логички појам, трпи низ промјена и појављује се све више као облик типског правног посла односно као облик адхезионих уговора.“³⁸

Конститутивни елементи уговора о раду према Тинтићу јесу: субјекти (способни за заснивање радног односа), сагласност воља (споразум), предмет, *causa* и одређена форма.³⁹ Дели их на уговоре о раду на неодређено време и одређено време. Њихов учинак може бити – изравни (директни) и рефлексни (посредни).⁴⁰ Услов *ваљаности* уговора је његова перфектност.⁴¹ Као и код сваког уговора, понекад је потребно његово *тумачење*. Могућа је и *ревизија* уговора о раду.

Говорећи о основним *правним обележјима* уговора о раду, Тинтић наводи се да је то: облигациони, консензуални, комутативни, синалагматски, билатерални уговор. Иначе, као варијанту уговора о раду у том (социјалистичком) периоду, исти аутор код интелектуалних радника помиње – *уговор о запослењу (служби)*. Уговор о служби је, иначе, пре Другог светског рата коришћен као синоним за уговор о раду.

Кључни елементи уговора о раду, по Тинтићу су: предмет и кауза (*causa*).⁴² *Предмет* мора бити могућ, допуштен, одређен и одредив. *Causa* мора да буде довољно одређена и (правно и морално) допуштена.⁴³ *Causa*

35 Све према истом аутору. *Ibidem*.

36 Напомена аутора овог рада.

37 Тинтић мисли на то да радни однос карактеришу неутуђива права и права којима се не може располагати.

38 То су “уговори по приступу”. *Ibidem*.

39 *Ibidem*.

40 Исто дело, стр. 166.

41 *Ibidem*.

42 Видети више на стр. 175, Н. Тинтић, *Радно право II*.

43 При томе, Тинтић истиче да цауса уговора није исто што и његов мотив. Видети на стр. 178, *Радно право II*.

уговора о раду представља његову економску-социјалну функцију,⁴⁴ коју као релеванту правни поредак признаје. Она не сме бити *недопуштена* – као нпр. у случају неморалности (тада постоји *turpis causa*) или да се ради о законски забрањеним пословима.

Према Јовановићу, у питању је *реалан* уговор (реализује се ступањем на рад),⁴⁵ који има *двоструку улогу*: 1) акта заснивања, и 2) акта којим се уређује радни однос (као однос *intuitu personae*).⁴⁶

*Веома детаљну дефиницију уговора о раду даје Шундерић: „...да је то један добровољан и слободан споразум између два лица од којих се једно лице (физичко лице) обавезује да ће лично вршити одређене послове у зависном раду (у својству радника, запосленог или службеника) код другог или у корист другог лица (физичког или правног), а ово друго лице (послодавац) се обавезује да за уговорени и завршни рад исплаћује одређену зарату„*⁴⁷ Шундерић сматра да структуру уговора о раду чине три конститутивна елемента (без којих не може да постоји): 1) елемент рада, 2) елемент зараде, и 3) елемент субординације.⁴⁸ По истом аутору, то су *битни елементи* (нема уговора о раду без тих услова) и *општи елементи* уговора о раду (сваки уговор о раду их има). Овим уговором стране се обавезују да лично врше рад у одређеном времену. *Карактеристике* уговора о раду су да је: формални акт (мора се закључити у одређеној форми), именован (има тачан назив), двострани (синелагматичан, билатерални, узајамни), теретан (онерозни, уговор са накнадом), комутативан,⁴⁹ са трајним извршењем обавеза, *intuitu personae*. Шундерић, као и Тинтић сматра и да је то уговор по приступу – адхезиони јер фактички друга страна може само да га прихвати или одбије.⁵⁰

44 Према Перићу то је циљ због којег се закључује уговор о раду. Б. Перић, *Радно право ФНРЈ*, Сарајево, 1950, стр. 330.

45 При чему Јовановић запажа да се дан закључења уговора о раду и ступања на рад не морају поклапати.

46 П. Јовановић, *op. cit.*, стр. 206.

47 Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 941.

48 Код већине других аутора елемент субординације помиње се као основно обележје радног односа, као и два горе наведена елемента. То само показује да аутори радног права у Србији идентификују ова два института (радни однос и уговор о раду), што ипак не мора да буде исто (радни однос државних службеника се по правилу не заснива уговором о раду).

49 Двострани уговор заснован на обавези да оно што једна страна даје другој, мора бити једнако ономе што од ње прима. *Вујаклија*, Просвета, Београд, 1985, стр. 446.

50 Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 941.

Према Брковићу и Урдаревићу,⁵¹ конститутивни елементи уговора о раду, који је правни основ заснивања радног односа, су: престација рада, награда и везаност за правну субординацију, али не и кауза. Обележја овог уговора у данашњем српском праву су да је то: двострано обавезан уговор, *inuiti personae* (лични), неформалан.⁵² Исти аутори сматрају да се уговор о раду данас удаљио од класичних уговора грађанског права, јер је спорно колико су код тог уговора присутне аутономија воље, *равноправност уговорних страна и слобода уговарања*.⁵³ Анализирају и питање које се често помиње – да ли је уговор о раду уговор по приступу (адхезиони уговор)?⁵⁴ Они сматрају да уговор о раду није уговор по приступу,⁵⁵ пошто стране, без обзира на фактичку неравноправност, могу да утичу на његове одредбе, трајање и сл. Због законске обавезе ступања на рад, наведени аутори мишљења су да је то *уговор са одложним условом*.⁵⁶ По њима то је и *каузални* (а не апстрактни), *теретни и комутативни правни посао* (његови ефекти су унапред одређени, а не алеаторни).⁵⁷ Такође, наводе и да је то *самосталан правни посао*, да је у питању *именовани уговор* и правни посао међу живима (*inter vivos*).⁵⁸ Скрећу пажњу да овај уговор треба разликовати од уговора о пуномоћству, уговора о делу, којима се такође одређена лица радно ангажују, али не у форми радног односа. Као посебан облик уговора о раду помињу нпр. *уговор о раду са спортистима* (према Закону о спорту).⁵⁹

51 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, Службени гласник, 2020, стр. 85, 88 и даље.

52 То сматрају због чињенице да према чл. 32, ст. 2 Закона о раду, ако послодавац не закључи са запосленим писани уговор о раду, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време.

53 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, стр. 88.

54 Поред Шундерића, којег смо горе поменули, исти став имају и Деспотовић и Балтић у поменутом делу, стр. 190.

55 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, стр. 89.

56 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, стр. 90.

57 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, стр. 91.

58 *Ibidem*.

59 Закон о спорту из 2016. године (Сл. гласник РС, бр. 10/2016). Према чл. 13, ст. 1. тог закона: „Професионални спортиста заснива радни однос са спортском организацијом закључењем уговора о раду, на одређено време, најдуже до пет година. По истеку овог периода, професионални спортиста може поново да закључи уговор са истом или другом спортском организацијом.“ Према ст. 3. истог члана: „Професионални спортиста има сва права, обавезе и одговорности из радног односа у складу са законом којим се уређује рад, ако овим законом или спортским правилима надлежног међународног спортског савеза није друкчије утврђено.“ Истим чланом Закона уређене су још неке специфичности уговора о раду професионалних спортиста.

У случају мањкавости уговора о раду, ако је овај акт закључен без ваљаног правног основа, Брковић и Урдаревић наводе да је тада у питању *фактички радни однос*.⁶⁰ При томе овакав однос разликују од *незаконитог радног односа*, када је такав правни посао забрањен (нпр. због недовољног узраста, ако је у питању трговина наркотицима, са циљем вршења крађе).

Лубарда, поред већ поменутог, наводи да *предмет* овог уговора мора бити допуштен рад – за другог. Поред тога, сматра да се морају применити и општа правила облигационог права, у том смислу да предмет уговора мора бити *одређен и одредив*, и да га (као код Шундерића), чине: 1) дефинисан посао (рад), 2) зарада и 3) подређеност.⁶¹ Уколико се након закључења уговора о раду установи да постоји неспоразум о неком небитном елементу, уговор о раду остаје на снази, тако што ће се супсидијерно применити опште правило облигационог права - према којем ће ту тачку уредити суд ако би на основу околности случаја могао да закључи да би стране и без споразума о тој клаузули закључиле уговор.⁶² Запажа и да је по домаћем праву (по правилу) за важност овог уговора потребна *писана форма* (што у упоредном праву и није увек правило).⁶³ Осврће се и на *обавезу регистрације* уговора о раду, чиме се „оснажује“ писана форма уговора. Регистрација у српском праву генерално не постоји (обавезно је од 2002-2014. године било регистровање уговора о раду ван просторија послодавца и о раду код куће).⁶⁴

Садржину уговора о раду по Лубарди чине права и обавезе уговорних страна, које морају бити законите. Уговор о раду биће *ништак* ако се прекрши клаузула конкуренције или дође до сапштавања поверљивих података.⁶⁵

Према истом аутору, до *фактичког радног односа* доћи ће ако се при закључењу уговора о раду не испуни један од два услова за постојање радног односа: 1) да уговор има правни основ, 2) ступање на

60 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, стр. 94.

61 Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 328.

62 Видети детаљније: Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 328.

63 Нпр. у енглеском, америчком, кандаском, француском, шведском, немачком, јапанском – довољно да постоји јасан споразум о условима рада са намером да буде правно обавезујући. Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 330.

64 Ови уговори се данас закључују према чл. 42-45 Закона о раду. Регистрација ових уговора била је предвиђена је као обавезна након 2002. године Правилником о начину и поступку регистровања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља. Сл. гласник РС, бр. 1/2002. Овај акт више не важи након измена Закона о раду извршених 2014. године (Сл. гласник РС, бр. 75/20014).

65 Видети више: Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 331.

рад. Запажа да у ту категорију не може да уђе незаконити рад, што се тиче каузе (допуштености) уговора о раду, а за то је пример рад деце испод 15 година, који је по Закону о раду забрањен.⁶⁶ Фактички рад постојаће и ако је правни основ за уговор о раду престао да постоји (нпр. уколико код запосленог наступи губитак радне способности).⁶⁷ У случају фактичког рада лице које је радило ипак има нека права. Зато у том случају поништај делује *ex tunc* (убудуће), а не како је правило у облигационом праву – *ex tunc* (уназад). То значи да послодавац мора да испуни стечене обавезе (нпр. исплати зараду) и нпр. да обештети лице у случају несреће на раду.⁶⁸

Лубарда разликује и ситуацију када постоји *неваљаност правног основа*.⁶⁹ У том случају наступа *ништавост* уговора о раду,⁷⁰ која може бити – апсолутна, релативна, делимична, потпуна, првобитна, накнадна.⁷¹ Такође, истиче да се у радном праву примењује правило облигационог права – *utile per inutile non vitiatur* (ништавост појединих клазула не доводи до ништавости уговора). Једино ако је правни посао (рад) забрањен, тада је правни основ и уговор апсолутно ништав. То ће се десити кад постоји забрана заснивања радног односа или рада уопште (деци, трудницама на опасним пословима, код сметњи за заснивање радног односа).⁷² На правну валидност уговора о раду ће утицати и *мане воље – заблуда, принуда, превара*. Међутим, исти аутор запажа да је у односу на облигационо право и ово правило модификовано у радном праву. Нпр. неће се увек прихватити поништење уговора о раду ако је послодавац био у заблуди.⁷³

Када се ради о *врстама* уговора о раду, Лубарда помиње као његове подврсте: уговор о раду на одређено, неодређено време, уговор о раду

66 Законски услов за заснивање радног односа је да је лице напунило 15 година (чл. 24, ст. 1 Закона о раду). Видети: Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 331.

67 Према чл. 176. Закона о раду.

68 Видети више: Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 333.

69 Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 334.

70 Један од примера које анализира је ништавост уколико није поштована антиконкурентска клазула. Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 331.

71 Као. пример накнадне наводи ако се поништи диплома.

72 Сметња за заснивање радног односа/закључивање уговора о раду нпр. може бити осуђиваност за одређена кривична дела, забрана вршења позива, забрана управљања моторним возилом, држављанство, сродство. Видети више: Лубарда, 335; А. Т. Поповић, *Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења*, докторска дисертација, Правни факултет, Универзитет у Београду, Београд, 2016, <https://uvidok.rcub.bg.ac.rs/bitstream/handle/123456789/1167/Doktorat.pdf?sequence=1>

73 Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 336.

приватног и јавног права, уговор о професионалном оспособљавању.⁷⁴ Запажа и једну интересантну новину, а то је појава *трилатералног уговора о раду* (који уместо две, као што је уобичајено, закључују три уговорне стране). Овакви уговори се појављују у новије време код „уступања запослених“, односно тзв. агенцијског рада (уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање).⁷⁵

Лубарда детаљно говори и о односу, односно разликама уговора о раду и сличних уговора (уговора о делу, уговора о налогу, уговора о раду по приступу, уговора о посредовању, уговора о допунском раду, уговора о стручном оспособљавању и усавршавању).⁷⁶ Поменули смо да код ових уговора постоји елеменат рада, али не и циљ заснивања радног односа. У суштини код разликовања наведених уговора и уговора о раду ради се о непостојању битних елемената радног односа. Код већине тих уговора не постоји једно од основних обележја радног односа: 1) субординација (зависност), 2) онерозност (примање плате), 3) лична радно-правна веза (лично вршење рада, унутар организације) и 4) добровољност, као ни трајност и још нека обележја радног односа која помињу поједини аутори.⁷⁷ Сврха сваког од ових уговора, начин рада, плаћања, руковођење послом, организација рада, па и правни основ, разликују се у односу на уговор о раду. Нпр. код уговора о делу предмет је израда ствари или обављања посла, а не трајни рад по налогу послодавца.⁷⁸ Код уговора о

74 Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 339.

75 Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 348.

76 Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 357.

77 Листа битних елемената радног односа се разликује код појединих теоретичара. Поред тога, разликују се и *битни елементи* (без којих радни однос не може да постоји) и *индикатори* (чиниоци који могу бити показатељи да постоји радни однос). У том смислу, значајна је нпр. Препорука Међународне организације рада (МОП) о радном односу, бр. 198. Као индикатори радног односа, у поменутој препоруци МОП наводе се нпр: интеграција у организацију рада, снабдевање алатом и материјалима, вршење рада у предвиђеним радним сатима и у договорено време, економска зависност, организациона подређеност, контролисање рада, лично обављање рада и др. Видети више: С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2013, бр. 4, стр. 173-192.

78 О односу уговора о раду са уговором о делу нпр. говоре Балтић и Деспотовић. Они наводе, између осталог, као разлике правну и економску субординацију – која не постоји код уговора о делу. Такође, запажају и да ризик код уговора о раду сноси послодавац, а код уговора о делу – извршилац посла. Помињу и да је код уговора о делу предмет дело, а не трајна делатност, као код уговора о раду. Видети: Балтић, Деспотовић, 171. Видети и Н. Тинтић, *op. cit.*, стр. 661, Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 338. Код истих аутора видети разлике уговора о раду у односу на уговор о закупу, пуномоћству, ортаклуку (стр. 173-175).

налогу ради се о испуњењу одређеног задатка, без трајног ангажовања, укључивања у организацију.

Балтић и Деспотовић запазили су осамдесетих година прошлог века, како стручњаци за грађанско право прешироко схватају појам „уговор о раду“. За њих је то сваки уговор који регулише рад, па ту сврставају и уговор о служби и уговор о делу, уговор о пуномоћству и уговор о остави.⁷⁹ Слажемо се са Балтићем и Деспотовићем. Уговор о раду има своје специфичности и као такав се давно издвојио од других уговора. Ипак, све је релативно - данас треба размислити о томе да се успостави аналогија у погледу дејства ових уговора са уговорима о раду. Наиме, уговори облигационог права који уређују област рада се све више користе за “лажно samozапoшљавање”,⁸⁰ односно избегавање заснивања радног односа. Због тога су многе државе у последње време приступиле ограничавању овакве праксе, тако што лице и ако је у уговорном (грађанском) односу, добија одређена права аналогна запосленима који имају закључен уговор о раду.

Као и код осталих уговора облигационог права, на уговоре о раду се, као што запажа Мирјанић, супсидијерно примењују општи правни принципи и начела који прожимају цео правни систем, као што је *начело савесности и поштења и начело забране злоупотребе права*.⁸¹ Поред тога, пошто је уговор о раду у основи као и сваки уговор, примениће се и други принципи уговорног (облигационог) права. Облигационоправни аспекти могу да буду значајни уколико та питања нису уређена законом о раду, у погледу свих аспеката уговора о раду, од склапања, преко промене, све до престанка тог уговора.⁸² Примера ради, примена одредаба облигационог права релевантна је код појединих института везаних уз уговор о раду као што су: стицање без основа, рачунање рокова,

79 Раније поменуто дело, стр. 168.

80 Примера ради, у новијој Директиви о транспарентним и предвидивим условима рада, ЕУ, и 1919. године: “Лажно samozапoшљавање се дешава када се особа изјасни да је samozапoслена док испуњава услове карактеристичне за радни однос, како би се избегле одређене законске или фискалне обавезе.“ *Directive on transparent and predictable working conditions*, 2019, OJ L 186/105 од 11.07.2019.

81 Ж. Мирјанић, *op. cit.*, стр. 115.

82 О томе се детаљније говори у тексту: D. Milković, *Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima*, Zbornik Pravnog fakulteta, Sveučilište Rijeka (1991), v. 37, br. 1, 685-713 (2016), стр. 685. Мада се овај текст односи на Хрватску, прописи о уговорима су у Србији и Хрватској веома слични. Разлог је што се на облигационе односе у основи примењује (нешто измењени) исти закон из бивше Југославије. У Србији је то Закон о облигационим односима (Сл. лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89, 57/89, Службени лист СРЈ; 31/93, Сл. лист СЦГ, бр. 1/2003, Службени гланик РС, бр. 18/2020), а у Хрватској – Закон о обвезним односима.

одговорност за штету насталу при испуњењу обавеза из уговора, питање (апсолутне и релативне) ништавости,⁸³ процена пословне способности странака, тумачење уговора.⁸⁴ У том смислу треба рећи да велики број питања, која се тичу форме, садржине, правног дејства, недостатака уговора о раду, уређује Закон о раду. Ипак, остаје довољно непокривених тема које се могу решавати применом општих аспеката уговорног права.

Дуго је у Србији једна од тема супсидијерне примене облигационог права била и *измена уговора о раду* (изричита или конклюдентним радњама, отказом), али је анекс уговора о раду сада изричито уређен Законом о раду.⁸⁵ Иако је и отказ уговора о раду данас детаљно уређен истим прописом, суд може узети у обзир и правила облигационог права о забрани вршења права противно циљу због којег је оно законом установљено или признато, како би протумачили понашање странака уговора о раду пре самог отказа уговора.⁸⁶

У судској пракси све чешће се помињу и ситуације потребе утврђивања да ли постоји уговор о раду или други уговор, с обзиром на честу праксу симулирања неких уговора облигационог (најчешће уговора о делу), са садржајем који недвосмислено упућује на уговор о раду.⁸⁷ У процени тога да ли се ради о уговору о раду или о другом уговору облигационог права судови би требало да се руководе доктрином *доминације чињеница* (енгл. *primacy of facts*), без обзира како су стране именовале тај уговор. При томе треба имати у виду „стварну природу“ уговора, односно битним карактеристикама рада који се врши за послодавца (врста рада, трајање, однос са послодавцем).⁸⁸

Што се тиче примене правила облигационог права у радном праву, треба поменути и да током трајања уговора о раду између његових странака могу настати и уговорни односи који не произлазе из садржаја уговора о раду, као што је нпр. ситуација када послодавац позајми одређени износ новца раднику (тада је склопљен уговор о зајму у смислу облигационог права). Један од честих примера је – уговор о образовању

83 Према чл. 101. ЗОО: „(1) Уговор који је противан принудним прописима, јавном поретку или добрим обичајима је ништав ако циљ повређеног правила не упућује на неку другу санкцију или ако закон у одређеном случају не прописује што друго.“

84 Нпр. према члану 99. ЗОО: „(1) Одредбе уговора примењују се онако како гласе. (2) При тумачењу спорних одредби не треба се држати дословног значења употребљених израза, већ треба истраживати заједничку намеру уговарача и одредбу тако разумети како то одговара начелима облигационог права утврђеним овим законом.“

85 Чл. 171, 172.

86 Видети више: D. Milković, *op. cit.*, стр. 694.

87 Упоредити: D. Milković, *op. cit.*, стр. 688.

88 Видети нпр. Одлука Окружног суда у Ваљеву, Гж. И. бр. 266/05 од 26. 05. 2005.

или специјализацији радника.⁸⁹ Спорови из тих уговора су релативно чести у Србији и разрешавају се применом комбинације радног (када је у питању процена статуса запосленог лица) и облигационог права (уговорне обавезе). Слично ће бити и у вези са споровима поводом „менаџерског уговора“, који је новији ”радни уговор” који се јавља у пракси. Према Закону о раду (чл. 48) директор може да закључи или класични уговор о раду (и заснује радни однос) или други уговор, који ће тада функционисати по правилима облигационог права (који се назива „менаџерски уговор“).

4. Закључак

Уговор о раду представља централни институт радног права. Последњих година проблематика ових уговора била је запостављена код нас, док у свету ово питање доживљава ренесансу, будући да се јавља сложени проблем - уређивања статуса лица у новим формама рада. Сличан посао чека и нашег законодавца.

Одредбе о уговору о раду требало би допунити и иновирати, будући да су се примениле околности под којима се одвија рад. То не би било први пут у историји, будући да се на почетку капитализма скоро сто година тражила традиционална правна форма која би омогућила да се квалитетно уреде тада нови односи - између запослених и послодавца. Такође, било је потребно установити разлике у односу на граничне и сличне уговоре о ангажовању лица за рад. Сврха је била да се заштите сва лица која обављају зависни рад за послодавца. Сада се то мора учинити како би се обезбедила заштита лица која посао обављају уз помоћ дигиталне технологије и платформи.

Литература

Балтић, А, Деспотовић, М, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд (1981)

Biagi F. et al., *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, European Commission Joint Research Centre Science for Policy Report, 2018, <http://dx.doi.org/10.2760/742789>

Божичић, Д, *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији*, докторска дисертација, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду (2021)

Брковић, Р, Урдаревић, Р, *Радно право са елементима социјалног права*, Службени гласник (2020)

⁸⁹ Видети више: D. Milković, *op. cit.*, стр. 689.

- Бујаклија, Просвета, Београд (1985)
- Deakin, S, *The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 203, Cambridge (2001)
- Deakin, S, *Legal Origin, Juridical Form and Industrialisation in Historical Perspective: The Case of the Employment Contract and the Joint-Stock Company*, Comparative Research in Law & Political Economy. Research Paper, No. 36 (2008)
- The Employment Relationship, International Labour International Labour Conference, 95th Session*, International Labour Office, (2006)
- Fixed Term Employment Contracts Under German Law*, ADVANT Beiten (24. 1. 2017), <https://www.advant-beiten.com/en/blogs/fixed-term-employment-contracts-under-german-law> (15. 7. 2022)
- Grgurev, I, *Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora*, Radno pravo, Zagreb (2011)
- Hiegl, C, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), (2021)
- Јашаревић, С, Радни однос – тенденције у пракси и регулативи, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Нови Сад, бр. 4 (2013)
- Јовановић, П, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад (2018)
- Kilhoffer Z. et al, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg (2019)
- Лубарда, Б, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд (2012)
- Milković, D, *Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima*, Zbornik Pravnog fakulteta, Sveučilište Rijeka (1991), v. 37, br. 1, 685-713 (2016), стр. 685.
- Мирјанић, Ж, *Увод у радно право*, Бања Лука, књига прва (2020)
- Перић, Б, *Радно право ФНРЈ*, Сарајево (1950)
- Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, The Concept of Employee*, ed. B. Waas and Guus Heerma van Voss, Oxford and Portland, Oregon (2017)
- Stevens, G. M, *The Test of the Employment Relation*, Michigan Law Review, Vol. 38, No. 2, Dec., (1939), стр. 95.

Поповић, А. Т, *Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења*, докторска дисертација, Правни факултет, Универзитет у Београду, Београд (2016), <https://uvidok.rcub.bg.ac.rs/bitstream/handle/123456789/1167/Doktorat.pdf?sequence=1>

Tintić, N, *Radno i socijalno pravo I* (1969) i II (1972), Narodne novine, Zagreb

Vanadeale, K, „Collective resistance and organizational creativity amongst Europe platform workers,“ у: J. Haidar, M. Keune, (eds) *Work and labour relations in global platform capitalism*, International Labour Organization, Geneva, (2021), <https://www.elgaronline.com/view/edco/11/9781802205121/9781802205121.xml>;

World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva, ILO (2021)

Шундерић, Б, *Уговор о раду и његова природа*, Право и привреда, бр. 5-8 (1997)

Senad Jašarević, PhD.

Full Professor at Faculty of Law University of Novi Sad

EMPLOYMENT CONTRACT IN THEORY, PRACTICE AND POSITIVE LEGISLATION

Summary

The employment contract is the central institute of labour law. In recent years, the problems of these contracts have been neglected in Serbia, while in the world this issue is experiencing a renaissance. Similar work awaits our legislator. The provisions of the employment contract should be supplemented and refreshed, as international and local circumstances under which the work is taking place have been changed. The purpose is to protect all persons who perform dependent work, for the employer (for example, persons who perform work using digital technology and platforms).

Key words: *employment contract, employment relationship, new forms of work.*