

Проф. др Данило Рончевић,
Универзитет Алфа Београд
Александар Антић,
Сарадник у настави и докторанд на Правном
факултету Универзитета у Крагујевцу

UDK: 349.235:331.312.2

УГОВОР БЕЗ ОДРЕЂЕНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА (ZERO HOUR CONTRACT)

Апстракт: Уговор без одређеног радног времена или *zero hour contract*, је флексибилна форма запошљавања која не постоји у српском правном систему. Због тога при вршењу општег осврта и анализи карактеристика, претходно наведеног уговора, аутор користи правне норме и праксу земаља у којима он постоји. Вршећи осврт на његова обележја стичемо увид да се ради о форми радног ангажовања код које није одређено минимално недељно или месечно радно време, већ запослени ради онда када има посла и онолико колико има посла, а послодавац му сходно одрађеним радним сатима плаћа одговарајућу накнаду. Подељена су мишљења о томе да ли је уговор без одређеног радног времена користан или штетан за свет рада и капитала. Због тога аутор на крају рада износи разлоге, који иду у прилог уговора без одређеног радног времена али и оне који не иду, како би се стекао увид у то да ли су у вези претходно наведеног уговора претежнији његови позитивни или негативни аспекти.

Кључне речи: уговор без одређеног радног времена, *zero hour contract*, флексибилне форме запошљавања, рад ван радног односа, положај запослених, радно време.

* aleksandarantic89@gmail.com

* Рад примљен: 10.07.2016.

Рад прихваћен: 22.07.2016.

1. Увод

Данашњи свет карактеришу бројне друштвене промене које утичу на рад и радне односе и сходно томе мењају положај запослених и послодаваца. Рад ван радног односа је њихов резултат. Он је тренд који несметаном јачином захвата све већи број земаља. Форме рада ван радног односа, нису статичне већ се оне константно усавршавају и мењају.

Уговор без одређеног радног времена је облик рада ван радног односа, који представља најфлексибилнију форму радног ангажовања запослених у земљама којима је уређена позитивноправним прописима. У српском правном систему претходно наведени уговор не постоји.

Његова основна карактеристика је рад за послодавца без минимално одређеног радног времена. Запослени ради онда када има посла и онолико колико га има.

Послодавац плаћа накнаду запосленом само онда када ради. Поред основних карактеристика, које смо претходно навели, уговор без одређеног радног времена има и друге које зависе од позитивноправних система држава које га уређују.

Подељена су мишљења око тога да ли уговор без одређеног радног времена има више позитивних или негативних обележја. Он несумњиво одговара послодавцима пошто им смањује трошкове и омогућава повећање профита, али не одговара лицима која су радно ангажована посредством њега.

У свим правним системима који уређују уговор без одређеног радног времена положај лица која су ангажована по његовом основу је лошији у односу на остала радно ангажовано становништво.

Због тога постоје мишљења да овај уговор треба забранити у земљама у којима већ постоји, односно да га не треба уводити у правне системе који га већ не уређују, због тога што су код уговора без одређеног радног времена претежнији негативни у односу на позитивне аспекте.

2. Општи осврт на уговор без одређеног радног времена

Свет рада и капитала доживљава многобројне промене које се рефлектују на запослене и радни однос. Оне су последице политичких, економских, друштвених и техничких утицаја. Због тога класично поимање радног ангажовања кроз стални радни однос више није део реалности.¹ Сходно Конвенцији бр. 181. о приватним агенцијама за запошљавање², можемо закључити да је то став и Међународне организација рада.³

1 Р. Брковић, *Приватне агенције за запошљавање – (међународни, комунитарни и национални правни оквири)*, ТЕМЕ, г. XXXIX, бр. 4/2015, стр. 1381.

2 Конвенција МОП-а бр. 181, “Сл. гласник РС - Међународни уговори”, бр. 2/13.

3 Иако се у Уставу Међународне организације рада, тј. у Филаделфијској

Флексибилне форме радног ангажовања запослених постају све чешће правило а не изузетак. Оне се константно проширују и мењају. Иако има мноштво негативних последица по запослене, флексибилизација рада је незаустављив процес и нужност коју намећу данашње сложене друштвено-економске околности.⁴ Као један од њених најзначајних циљева означава се нумеричка флексибилност, тј. смањење трошкова рада и радне снаге.⁵

Уговори којима се уређују права и обавезе запослених и послодаваца приликом рада ван радног односа су грађанскоправни уговори са примесам радноправне природе.⁶ У њима су преовлађујући грађанскоправни у односу на јавноправне елементе, а што није случај код уговора којима се заснива радни однос.

Уговор без одређеног радног времена (*zero hour contract*) не постоји још увек у нашем правном систему. Међутим, с обзиром да из англосаксонског правног система потиче мноштво форми флексибилних облика радног ангажовања запослених нужно је посветити пажњу и *zero hour contract-у*.

Претходно наведени уговор, је настао и највише је развијен у земљама англосаксонског правног система. С обзиром да уговор без одређеног радног времена није део нашег позитивноправног поретка, при његовој анализи ослонац ће нам бити теорија, пракса и норме земаља које га уређују својим законодавством.

Сам назив *уговор без одређеног радног времена* је ауторов превод енглеског термина који се користи за означавање ове врсте радног ангажовања. Поред претходно наведеног превода за означавање *zero hour contract-а* у српском говорном подручју користе се и *нула сатни уговор*⁷ као и *нулти уговор о раду*⁸.

декларацији као први од њених циљева предвиђа и обавеза борбе за сталан радни однос и повећање стандарда живота запослених. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration, приступљено 29.07.2016.год.

4 С. Јашаревић, *Перспективе флексибилизације рада у Србији*, Радно и социјално право, бр. 2/2012, стр. 33.

5 И. Розић, *Флексибилни облици запошљавања у складу са “Acquis Communautaire”*, Радно и социјално право, бр. 2/2013, стр. 50.

6 Ж. Кулић, *Рад ван радног односа и samozapoшљавање*, Радно и социјално право, бр. 1/2007, стр. 46.

7 Н. Шовљански, *Нула сатни уговори – Да ли би вам одговарао рад на позив?*, <http://sindikalizam.org/2015/04/03/nula-satni-ugovori-da-li-bi-vam-odgovarao-rad-na-poziv/>, приступљено 29.07.2016.год.

8 С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији и Србији*, Радно и социјално право, бр. 2/2015, стр. 10.

Сматрамо да је назив *уговор без одређеног радног времена*, најподеснији за означавање *zero hour contract-a*, у нашем правном систему, с обзиром да његову есенцију чини управо то што у њему није означен временски период током којег је запослени у обавези да стави на располагање своје умне и физичке способности послодавцу.

3. Обележја уговора без одређеног радног времена

Послодавац није у обавези да обезбеди посао запосленом који ради по основу уговора без одређеног радног времена.⁹ Он њега може позвати ради обављања одређеног радног задатка, али не мора. Колико ће запослени бити радно ангажован зависи искључиво од воље послодавца, тј. од његове потребе за радном снагом.

Дакле, најзначајнија карактеристика уговора без одређеног радног времена је та да у њему није одређено минимално радно време запосленом, већ ће он радити онда када га послодавац позове.¹⁰ Због тога, претходно наведени уговор представља једну од најфлексибилнијих форми радног ангажовања.

Запослени није у обавези да прихвати позив за обављање одређеног радног задатка од послодавца са којим је закључио уговор без одређеног радног времена. Он не мора прихватити обављање посла који му нуди послодавац. То не значи да ће аутоматски доћи до раскида уговора или да ће сносити одређене негативне последице.

Али, уколико то жели, послодавац може са запосленим раскинути уговор или му изрећи неке друге уговором прописане (нпр. смањење новчане накнаде која се исплаћује по радном сату) или непрописане санкције (нпр. у будућности ће му нудити мање квалификоване послове) уколико одбије обављање посла који му он понуди.¹¹

Једно од спорних питања је и да ли по основу уговора без одређеног радног времена, запослени може бити радно ангажован код више послодавца? Претходно наведеним уговором се не заснива радни однос и мишљења смо да с обзиром на то да запослени не зна да ли ће и колико бити радно ангажован на пословима код једног послодавца, не постоји разлог због кога не би закључио уговор без одређеног радног времена са више њих. Уколико није у могућности да због обима посла

9 A. Adams, M. Freedland, J. Prassl, *The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Legal Research Paper Series, Paper No 00/2015, February 2015, University of Oxford, Oxford, p. 6.

10 M. Percival, *Zero hours contracts Encouraging flexibility that benefits employers and employees*, Confederation of British Industry, London, 2014, p. 2.

11 D. Pyper, A. Dar, *Zero-hours contracts*, House of Commons, Briefing Paper Number 06553, 10 November 2015, London, p. 4.

који има прихвати радне задатке од неког послодавца, он уговор са њим може раскинути.

Посматрајући из ове перспективе уговор без одређеног радног времена, је сличан уговору о делу који егзистира у нашем правном систему. Међутим, у оквиру уговора без одређеног радног времена у појединим ситуацијама налази се и „клаузула ексклузивитета“ (*exclusivity clauses*). Она подразумева забрану запосленом да са неким другим послодавцем закључи уговор без одређеног радног времена.

Иако је клаузула ексклузивитета оправдана у одређеним специфичним ситуација, она углавном ставља запосленог у негативан положај.¹² Њено постојање онемогућава радника да посредством више закључених уговора без одређеног радног времена обезбеди себи довољно радних сати неопходних за задовољење егзистенцијалних потреба њега и његове породице. Претпоставка је да самим закључењем уговора без одређеног радног времена, послодавац није у могућности да гарантује чак ни минимално радно ангажовање запосленом. Стога би било неправедно да га онемогући да своје радно ангажовање пронађе код другог послодавца. Због претходно наведених разлога у Енглеској је забрањена клаузула ексклузивитета у оквиру прописа *Small Business, Enterprise and Employment Act* који је донет 2015. године.¹³

Пошто се уговором без одређеног радног времена не заснива радни однос, послодавац је запосленом дужан да исплати накнаду обрачунату по радном сату, а не плату. Накнада не може бити испод износа минималне цене рада обрачунате по радном сату. Износ накнаде одређује се уговором и најчешће је она изједначена са минималном зарадом. Лица која су радно ангажована по основу уговора без одређеног радног времена су углавном мање плаћена и у лошијем положају од запослених који се налазе у радном односу код послодавца¹⁴

Једно од спорних питања у правним системима у којима егзистира уговор без одређеног радног времена, је да ли је послодавац у обавези да запосленом исплаћује одређену накнаду током времена док није ангажован? У том погледу постоје разна решења у законодавствима држава које уређују уговор без одређеног радног времена.

У Ирској саставни део уговора без одређеног радног времена је и број радних сати на недељном нивоу током којих ће запослени бити

¹² *Zero hours employment contracts*, Department for Business, Innovation and Skills, London, 2013, p. 13.

¹³ *Small Business, Enterprise and Employment Act*, Section 153, Part 2A, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/part/11/crossheading/exclusivity-in-zero-hours-contracts/enacted>, приступљено 01.08.2016. године.

¹⁴ A. Lopes, I. Dewan, *Precarious pedagogies? The impact of casual and zero-hour contracts in Higher Education*. *Journal of Feminist Scholarship*, Vol. 7 (8), p. 36.

ангажован. Међутим, послодавац није у обавези да запосленог ангажује током целокупног радног времена наведеног у уговору, већ у складу са својим потребама.¹⁵ Због тога плаћа запосленом накнаду, уколико захтева од њега да буде приправан за посао током периода док није радно ангажован. Накнада за приправност износи двадесет и пет процената у односу на уговорено радно време и обрачунава се на недељном нивоу.¹⁶

У Енглеској послодавац није у обавези да запосленом плаћа накнаду током периода приправности. Он не мора запосленом плаћати било који износ накнаде током периода док није радно ангажован. Да ли ће или не плаћати одређени износ запосленом са којим је закључио уговор без одређеног радног времена током периода приправности, зависи од његове воље и процене.¹⁷

Можемо закључити да је уговор без одређеног радног времена још увек недовољно дефинисана и истражена форма флексибилног радног ангажовања запослених. Сходно томе ни његова обележја нису универзална. Какав ће модалитет имати уговор без одређеног радног времена, зависи од позитивноправних прописа државе која га препознаје и уређује.

4. Компаративни приказ уговора без одређеног радног времена

Уговор без одређеног радног времена најбоље ћемо разумети, као и увидети његове позитивне и негативне аспекте уколико извршимо анализу законодавства и праксе држава у којима је он развијен. У оквиру правних система који га уређују, најзаступљенији и најразвијенији је у Енглеској. Због тога ћемо највише пажње посвети уговору без одређеног радног времена у њеном позитивноправном поретку.

Појмовно одређење уговора без одређеног радног времена у Енглеској извршено је у *Small Business, Enterprise and Employment Act* из 2015. године у оквиру *Section 153, Part 2A*. У претходно наведеном пропису, уговор без одређеног радног времена дефинише се као уговор у коме није наведено минимално трајање радног времена. Послодавац није у обавези да запосленом обезбеди посао али ни запослени није у обавези да прихвати посао који му послодавац понуди.

¹⁵ http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html, приступљено 02.08.2016. године.

¹⁶ Organisation of Working Time Act, Part II, Section 18. <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>, приступљено 02.08.2016. године.

¹⁷ D. Pyper, A. Dar, *op.cit.*, p. 10.

Такође, забрањена је клаузула ексклузивитета, тј. запослени са више послодаваца може закључити уговор без одређеног радног времена. Послодавац није у обавези да запосленом плаћа накнаду током периода док није радно ангажован. Уговором без одређеног радног времена не заснива се радни однос, а послодавац је у обавези да накнаду по радном сату плаћа изнад прописане минималне зараде обрачунате по сату која у Енглеској зависи од старосне доби запосленог.¹⁸ Међутим, у одлукама енглеских радних судова признаје се постојање радног односа уколико је постојало константно радно ангажовање запосленог, пуно радно време, дужи временски период и да је постојала обострана обавеза различитог карактера између послодавца (да запосленом стално обезбеђује посао) и запосленог (да константно ради), јер тада уговор без одређеног радног времена садржински одговара уговору о раду.¹⁹

У Енглеској посредством уговора без одређеног радног времена према подацима статистичког завода из 2015. године ангажовано је 2,4 процента запослених у односу на укупан број радно ангажованог становништва или око 744.000 лица. У односу на 2014. годину број лица ангажованих по претходно наведеном правном основу, увећао се за 0,4 процента. Посредством уговора без одређеног радног времена више су радно ангажоване жене. Просечно радно време за запослене који су закључили уговор без одређеног радног времена износи 25 часова недељно. Од укупног броја лица која су закључила уговор без одређеног радног времена, њих 40 процента би желело да им се радно време на недељном нивоу повећа, а највећи број њих ангажован је у угоститељству (око 40 процента), образовању (око 25 процента), области здравства и социјалне заштите (око 20 процента) и у транспортном сектору (око 13 процента). Само 9 процента лица која су закључила уговор без одређеног радног времена су чланови синдиката у односу на 23 процента запослених који се налазе у радном односу.²⁰ Такође, претходно наведени подаци су идентични и за тржиште рада у Шкотској.²¹

Имајући у виду претходно изнето, можемо закључити да уговор без одређеног радног времена не чини велики удео у укупном тржишту рада али и да лица која су ангажована посредством њега не врше искључиво привремене и мање сложене послове. Постоје и истраживања

18 <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>, приступљено 02.08.2016. године.

19 Employment Appeals Tribunal, *Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others*, UKEAT/0123/12/BA, од 26.08.2016. године.

20 *Employee contracts that do not guarantee a minimum number of hours: 2015 update*, Office of National Statistic, London, 2015.

21 *Zero hours contracts in Scotland: Interim Report*, Tenth Report of Session 2013–14, House of Commons, Scottish Affairs Committee, London, 2014.

у којима се подаци везани за број лица која су закључила уговор без одређеног радног времена разликују у односу на званичне статистичке податке. Према неким од њих по основу уговора без одређеног радног времена ангажовано је око 1.000.000 запослених или 4 процента укупно запосленог становништва,²² али и по њима то није значајан део радне популације. Међутим, оно што је приметно према већини истраживања је да је у Великој Британији радно ангажовање запослених посредством неких од форми везаних за рад ван радног односа у константном порасту од 1990. године.²³

У Ирској појам уговора без одређеног радног времена посредно је дефинисан у *Organisation of Working Time Act* из 1997. године у *Part 2, Section 18*.²⁴ У претходно наведеном пропису он се дефинише као уговор у коме је запослени радно ангажован по потреби послодавца без одређеног минималног радног времена. Експлицитна забрана клаузуле ексклузивитета није извршена одредбом неког прописа, али се она у пракси изузетно ретко користи с обзиром на то да се сматра ограничењем права на рад које је загарантовано у ирском уставу.²⁵ Такође, као што смо претходно навели, послодавац је дужан да плаћа одређену накнаду запосленом ангажованом посредством уговора без одређеног радног времена током периода његовог неангажовања.²⁶ Остала обележја уговора без одређеног радног времена истоветна су његовим карактеристикама у Енглеској.

Према истраживањима у Ирској је 2 процента мушкараца и 3 процента жена, у односу на укупан број запослених, ангажовано посредством уговора без одређеног радног времена. Међу њима највећи број ради на пословима у области пољопривреде (14 процента), па потом у сектору транспорта (5 процента), администрације (4 процента) и индустрије (3 процента). Чак 24 процента радника ангажованих посредством уговора без одређеног радног времена, добија информације истог дана од послодавца о промени радног времена, односно о потреби за радним ангажовањем, док њих 38 процента бива обавештено

22 *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*, The Work Foundation, London, 2013, p. 5.

23 Z. Adams, S. Deakin, *Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets*, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 463, 2014, p. 21.

24 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>, приступљено 04.08.2016. године.

25 Constitution of Ireland - Bunreacht na hÉireann, Article 45, http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Historical_Information/The_Constitution/, приступљено 03.08.2016. године.

26 Organisation of Working Time Act, Part II, Section 18. <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>, приступљено 02.08.2016. године.

неколико дана унапред. Такође, број запослених посредством уговора без одређеног радног времена у константном је порасту. 1999. године, 1,6 процента укупно запослених чинили су они радно ангажовани по основу уговора без одређеног радног времена, док се 2014. године тај удео повећао на 2,6 процента.²⁷

Подаци везани за укупан број радно ангажованих посредством уговора без одређеног радног времена у Ирској, њихов положај и тенденција раста су идентични онима у Енглеској. Једину разлику можемо увидети у погледу сектора у коме раде претходно наведена лица. У Ирској предњачи пољопривреда у знатнијем обиму, док су остале привредне делатности незнатно заступљене. Разлике произилазе из другачије структуре и величине привреде и тржишта радне снаге. Оно што је заједничко за обе посматране државе је лошији положај запослених по основу уговора без одређеног радног времена у односу на лица која се налазе у радном односу, и то да међу њима велики део чине и високо квалификовани радници.²⁸

Земља која је забранила закључивање уговора без одређеног радног времена између послодаваца и запослених је Нови Зеланд. То је прва држава која је забранила коришћење претходно наведеног уговора у марту 2016. године. Забрани је претходила велика акција и протести синдиката, а одлука о забрани је била готово једногласна у парламенту.²⁹

Док је био правно дозвољен, обележја уговора без одређеног радног времена била су идентична његовим карактеристикама у Енглеској. Највећи број лица ангажованих путем претходно наведеног уговора био је радно ангажован у услужном сектору. Зараде су биле једнаке „минималцу“.³⁰ Положај радно ангажованих по основу уговора без одређеног радног времена, био је знатно лошији у односу на остала запослена лица, а карактерисали су га несигурност, незадовољство и константан страх од губитка посла.³¹ Све то је резултирало широким

27 M. O'Sullivan, T. Turner, J. McMahon, et. al., *A Study on the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees 2015*, Kemmy Business School University of Limerick, Limerick, 2015.

28 *Study on the Prevalence of Zero Hour Contracts and Low Hour Contracts in the Irish Economy*, Citizens Information Board, Dublin, 2016, p.3.

29 <http://wol.iza.org/news/wol/new-zealand-bans-zerohours-contracts.-> приступљено 05.05.2016. године.

30 *Seven Zero Hour Contract Myths vs Reality*, p. 1-4, преузето 05.08.2016. године са: http://img.scoop.co.nz/media/pdfs/1502/EZH_Survey__Myths_Quotes_and_Stats.pdf

31 *Under Pressure: A detailed Report into Insecure Work in New Zealand*, New Zealand Council of Trade Unions, Wellington, 2013, p. 30-42.

акцијом и протестима синдиката, који су за последицу имали забрану уговора без одређеног радног времена.

Уговор без одређеног радног времена постоји и правно је уређен и у земљама европскоконтиненталног правног система, тј. у Шведској и Холандији, док у Финској постоји у пракси иако није правно уређен.³² Међутим простор у раду нам није дозволио да извршимо анализу везану за уговоре без одређеног радног времена у претходно наведеним земљама.

5. Pro et contra уговора без одређеног радног времена

Не постоји јединствен став у погледу тога да ли је уговор без одређеног радног времена одговарајући за свет рада и капитала. Као што смо утврдили на основу претходно изнетог, мишљења су подељена у правним системима у којима егзистира претходно наведени облик радног ангажовања запослених.

Уговор без одређеног радног времена је један од најфлексибилнијих облика рада ван радног односа. Тенденција у многим земљама је повећање запослених који се радно ангажују посредством флексибилних форми запошљавања. Мења се и радно време радника, оно постоје знатно променљивије у односу на претходне временске периоде, при чему је велика економска криза томе значајно допринела.³³

Послодавци због промена у области технологије, све веће аутоматизације и честих нестабилности на тржишту, нису у могућности да радно ангажују раднике пуно радно време. Запослени, из претходно наведених разлога, не могу остварити пуно радно ангажовање код једног послодавца. Због тога уговор без одређеног радног времена делује као средство које помирује супротстављене интересе послодавца, да ангажује запосленог онда када има посла и онолико колико га има, и запосленог, да својим радом себи обезбеди егзистенцију, ако не код једног онда радним ангажовањем код више послодаваца.

Сходно претходно изнетом, клаузула ексклузивитета би грубо нарушила крхку равнотежу интереса између запосленог и послодавца. Она ограничава право запосленог на рад, а да за разлику од сличне ситуације при клаузули забране конкуренције³⁴, запослени не добија

32 Више у: B. Wass, G. Heerma van Voss, *New Forms of Employment and EU Law*, Seminar Report, 7th Annual Legal Seminar European Labour Law Network, Hague, 2014.

33 A. Herzog-Stain, I. Zape, *Navigation the Great Recession: The Impact of Working Time Accounts in Germany*, *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), 2014, p. 893.

34 Више о клаузули забране конкуренције послодавцу у: Р. Брковић, „*Забрана конкуренције послодавцу и достојанство радника на раду*“, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008, стр. 249-267.

ништа заузврат. Због тога је клаузула ексклузивитета неподесна за уношење у уговор без одређеног радног времена.

Уговором без одређеног радног времена послодавац се не обавезује да запосленом обезбеди посао. Он њему плаћа накнаду онда када ради и онолико колико је запослени био радно ангажован. То је свакако у његовом интересу јер му смањује трошкове и омогућава повећање профита. Међутим, несигурност и несталност рада коју са собом носи уговор без одређеног радног времена, не иде у прилог запосленом. Он није у могућности да испланира своје слободно време. Такође, због несигурности која карактерише његово радно ангажовањем по основу уговора без одређеног радног времена, он није у могућности да планира и размишља о развоју каријере и усавршавању за обављање посла ради кога је ангажован, због тога што сваког дана може остати без њега.

Уопште положај запослених посредством неких од флексибилних форми запошљавања, је знатно неповољнији у односу на лица која с налазе у сталном радном односу.³⁵ Често раде најједноставније послове и плаћени су мање од својих колега чак и онда када раде на истом радном месту.³⁶ Њихова накнада је углавном изједначена са минималном зарадом. Услови рада су им лошији, а средства која користе за заштиту на раду некавалитетнија.³⁷ Послодавци не улажу у развој њихових знања и способности, јер сматрају да је то неоправдан трошак због тога што су највероватније привремено радно ангажовани код њих. Такође, лица ангажована посредством неких од форми рада ван радног односа, не могу планирати породицу, због нестабилне финансијске ситуације, а банке им не дају кредите. Све то код њих ствара осећај мање вредности и огромну количину стреса, због несигурности и нестабилности којој су стално изложени.

Уговор без одређеног радног времена је подесна форма за повремено радно ангажовање лица, која нису у могућности да раде свакодневно (нпр. ђаци или студенти) или која желе да раде хонорарно. Међутим, проблем је у томе што га послодавци, у земљама у којима постоји, користе за стално радно ангажовање радника. Њиме фактички, заснивају радни однос за запосленима, а не уговором о раду, због тога што када ангажују запослене посредством уговора без одређеног радног

35 S. Deakin, *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, Working paper No. 52, International Labour Organization, Geneva, p. 9.

36 J. Wills, *Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor*, Labor Studies Journal, Vol. 34, No. 4, p. 444.

37 *Contracts without the work*, Nursing Standard, Readers panel, Vol. 28., No. 2, 2013, p. 26.

времена имају мање трошкова, као и обавеза према запосленима.³⁸ Могу их отпустити када год желе и не морају им обезбедити посао.

Након свега претходно изнетог, мишљења смо да у погледу уговора без одређеног радног времена равнотежа између интереса послодаваца и запослених бива нарушена на штету радника. Претходно наведени уговор, више одговара интересима послодаваца. Он запослене доводи у један поприлично негативан положај зарад повећања профита и смањења трошкова послодаваца. Лица ангажована посредством уговора без одређеног радног времена налазе се у знатно лошијем положају, од запослених који су радно ангажовани по основу уговора о раду, и у апсолутној су подређености према послодавцу, а да за узврат добијају за своје радно ангажовање често минималну накнаду.

Због тога сматрамо да је уговор без одређеног радног времена лош за тржиште рада и да га треба забранити у државама у којима постоји, односно не уводити у правни систем земаља које га не поседују. Сходно претходно наведеном, мишљења смо да не треба да буде ни део српског правног система и света рада.

6. Закључак

Друштвене, економске и политичке промене утицале су и утичу на радне односе, а што је за последицу имало све чешће ангажовање посредством неких од форми рада ван раног односа. Флексибилизација делује као могућност за уравнотежење интереса послодавца и запосленог. Нестабилност и несигурност, као и жеља за смањењем трошкова и повећањем профита су главни мотиви послодаваца за ангажовања запослених посредством неког од облика форми рада ван радног односа. Мотиви на страни запосленог за радним ангажовањем по основу правних форми којима се не заснива класичан радни однос, су задовољење egzистенцијалних потреба и флексибилно радно време.

Англосаксонске земље предњаче у коришћењу форми рада ван радног односа, као и у изналагању нових облика флексибилног радног ангажовања. Уговор без одређеног радног времена или *zero hour contract* представља најфлексибилнији облик радног ангажовања у државама које га уређују.

Уговор без одређеног радног времена не постоји у српском правном систему и због тога се при његовој анализи вршио осврт на правне системе држава које га поседују. Запослени ангажован по основу уговора без одређеног радног времена ради онда када има посла.

38 R. Dimitriu, *Vulnerability of Part Time Employees*, Perspectives of Business Law Journal Volume 4, Issue 1, November 2015, p. 113.

Послодавац му не гарантује минимални обим рада и плаћа му накнаду која одговара периоду његовог радног ангажовања.

У Енглеској и Ирској претходно наведени уговор је правни основ за радно ангажовање незнатног броја радника у односу на укупно запослене, али се он константно увећава. Његове карактеристике у претходно наведеним државама су идентичне као и положај лица која су радно ангажована посредством уговора без одређеног радног времена. Кључно је да се положај запослених по основу уговора без одређеног радног времена разликује у негативном смислу у односу на лица која су у радном односу или ангажована по основу неког друге форме рада ван радног односа.

Упоређујући предности и мане уговора без одређеног радног времена, мишљења смо да су претежнији разлози који не иду у прилог претходно наведеном уговору. Радно ангажовање лица по основу уговора без одређеног радног времена одговара послодавцима због смањења трошкова производње и повећања профита. Међутим, цена задовољења интереса послодаваца је положај запослених који карактерише нестабилност, лош економски положај и повећани стрес. Лош положај запослених ангажованих по основу уговора без одређеног радног времена био је разлог његове забране у Новом Зеланду. Због свега претходно реченог и изнетог у овоме раду, сматрамо да уговор без одређеног радног времена не треба уводити у наш правни систем.

Литература и извори

Брковић Р., (2015), *Приватне агенције за запошљавање – (међународни, комунитарни и национални правни оквири)*, ТЕМЕ, г. XXXIX, бр. 4/2015, стр. 1379-1397.

Брковић Р., *Забрана конкуренције послодавцу и достојанство радника на раду*, (2008), Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, стр. 249-267.

Јашаревић С., (2012), *Перспективе флексибилизације рада у Србији*, Радно и социјално право, бр. 2/2012, стр. 25-44.

Јашаревић С., (2015), *Нове форме рада у Европској унији и Србији*, Радно и социјално право, бр. 2/2015, стр. 1-22.

Кулић Ж., (2007), *Рад ван радног односа и самозапошљавање*, Радно и социјално право, бр. 1/2007, стр. 45-60.

Розић И., (2013), *Флексибилни облици запошљавања у складу са “Acquis Communautaire”*, Радно и социјално право, бр. 2/2013, стр. 39-74.

Adams A., Freedland M., Prassl J., (2015), *The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Legal Research Paper Series, Paper No 00/2015, University of Oxford, Oxford.

Adams Z., Deakin S., (2014), *Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets*, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 463. Cambridge.

Contracts without the work, (2013), Nursing Standard, Readers panel, Vol. 28., No. 2, 2013.

Deakin S., *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, (2013), Working paper No. 52, International Labour Organization, Geneva.

Dimitriu R., (2015), *Vulnerability of Part Time Employees*, Perspectives of Business Law Journal Volume 4, Issue 1, p. 111-116.

Employee contracts that do not guarantee a minimum number of hours: 2015 update, (2015), Office of National Statistic, London.

Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts, (2013), The Work Foundation, London.

Herzog-Stain A., Zape I., *Navigation the Great Recession: The Impact of Working Time Accounts in Germany*, (2014), Industrial & Labor Relations Review, 67(3), p. 891-925.

Lopes A., Dewan I., (1999), *Precarious pedagogies? The impact of casual and zero-hour contracts in Higher Education*. Journal of Feminist Scholarship, Vol. 7 (8), p. 28-42.

O'Sullivan M., Turner T., McMahon J., et. al., (2015), *A Study on the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees 2015*, Kemmy Business School University of Limerick, Limerick.

Percival M., (2014), *Zero hours contracts Encouraging flexibility that benefits employers and employees*, Confederation of British Industry, London.

Pyper D., Dar A., (2015), *Zero-hours contracts*, House of Commons, Briefing Paper Number 06553, London.

Study on the Prevalence of Zero Hour Contracts and Low Hour Contracts in the Irish Economy, (2016), Citizens Information Board, Dublin.

Under Pressure: A detailed Report into Insecure Work in New Zealand, (2013), New Zealand Council of Trade Unions, Wellington.

Wass B., Heerma van Voss G., *New Forms of Employment and EU Law*, (2014), Seminar Report, 7th Annual Legal Seminar European Labour Law Network, Hague.

Wills J., *Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor*, (2009), Labor Studies Journal, Vol. 34, No. 4, p. 441-460.

Проф. др Данило Рончевић, Александар Антић, Уговор без одређеног радног времена (Zero hour contract), Радно и социјално право, стр. 229-244, XX (1/2016)

Zero hours contracts in Scotland: Interim Report, Tenth Report of Session 2013–14, (2014), House of Commons, Scottish Affairs Committee, London.

Zero hours employment contracts, (2013), Department for Business, Innovation and Skills, London.

Конвенција МОП-а бр. 181, “Сл.гласник РС - Међународни уговори”, бр. 2/13.

Employment Appeals Tribunal, *Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd & 6 Others*, *UKEAT/0123/12/BA*, from the 26.08.2016.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration.

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/part/11/crossheading/exclusivity-in-zero-hours-contracts/enacted>.

http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html.

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>.

<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>.

http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Historical_Information/The_Constitution/.

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>.

<http://wol.iza.org/news/wol/new-zealand-bans-zerohours-contracts>.

http://img.scoop.co.nz/media/pdfs/1502/EZH_Survey__Myths_Quotes_and_Stats.pdf.

<http://sindikalizam.org/2015/04/03/nula-satni-ugovori-da-li-bi-vam-odgovarao-rad-na-poziv/>.

Проф. др Данило Рончевић, Александар Антић, Уговор без одређеног радног времена (Zero hour contract), Радно и социјално право, стр. 229-244, XX (1/2016)

*Prof. Danilo Roncevic, LL.D.
Alfa University Belgrade*

*Antić Aleksandar,
Teaching assistant and PHD student at Faculty
of Law University of Kragujevac*

The contract without fixed working hours (zero hour contract)

Summary

The contract without fixed working hours or a zero hour contract, is a flexible form of employment that do not exist in the Serbian legal system. Therefore, in the analysis of the general characteristics of the above contract, the author uses the legal norms and practices of the countries in which it exists. In making reference to its characteristics we gain insight that it is a form of work engagement that is not provided at least weekly or monthly working hours, but the employee works when there is work, and as long as there is work, and the employer pursuant him well realized working hours is paid adequate compensation. Opinions are divided on whether the contract is without fixed working hours beneficial or harmful to the world of labor and capital. Therefore the author at the end sate of the reasons, in favor of the contract without fixed working hours and those who do not, in order to gain insight into whether regarding the aforementioned contracts prevails its positive or negative aspects.

Keywords: *contract without fixed working hours, zero hour contract, flexible forms of employment, work outside the employment, position of employees, working time.*